

Høringsliste – kvinder i bestyrelser

27. juni 2012

Advokatrådet
Arbejderbevægelsens Erhvervsråd
Akademikernes Centralorganisation
Amnesty International
Arbejdsmarkedets Tillægs Pension (ATP)
Bryggeriforeningen
Beskæftigelsesministeriet
Børsmæglerforeningen
Centralorganisationens Fællesudvalg
CEPOS – Center for Politiske Studier
Copenhagen Business School
CSR Forum
Danish Venture Capital and Private Equity Association
Danmarks Nationalbank
Danmarks Rederiforening
Danmarks Skibskredit A/S
Dansk Autoriseret Markedsplads A/S
Danske Regioner
Dansk Aktionærforening
Dansk Arbejdsgiverforening
Dansk Byggeri
Dansk Ejendomsmæglerforening
Dansk Erhverv
Dansk Initiativ for Etisk Handel
DI
Dansk Investor Relations Forening – DIRF
Dansk Kvindesamfund
Dansk Standard
Den Danske Finansanalytikerforening
Den Danske Fondsmæglerforening
Dansk Iværksætterforening
Dansk Landbrugsrådgivning – Videncenteret for Landbrug
Dansk Management Råd
Danske Advokater
Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening
Danske Handicaporganisationer
Danske Maritime
De Samvirkende Købmændsforeninger (DSK)
Den Danske Aktuarforening
Den Danske Dommerforening
Det Kooperative Fællesforbund
Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere
Det Økonomiske Råds Sekretariat
Finansforbundet
Finansministeriet
Finansrådet
Finanssektorens Arbejdsgiverforening
First North
FN Global Compact,

Folkekirkens Nødhjælp
Forbrugerrådet
Foreningen af J.A.K. Pengeinstitutter
Forsvarsministeriet
FSR – Danske Revisorer
Foreningen Danske Revisorer
Forsikring & Pension
Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
Garantifonden for indskydere og investorer
Grønlands Selvstyre
GXG Markets A/S
Handelshøjskolen, Aarhus
HK
Håndværksrådet
Ingeniørforeningen i Danmark
Institut for menneskerettigheder
International Commission of Jurists
Investeringsforeningsrådet
Justitsministeriet
Klima-, Energi- og Bygningsministeriet
Komiteen for god Selskabsledelse
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Kommunekredit
Kommunernes Landsforening (KL)
Kommunernes Revision
Koordinationen for Kvinde- og kønsforskning
Kristelig Arbejdsgiverforening
Kristelig Fagbevægelse
KVINFO
Kvinderådet
Kulturministeriet
Kuratorforeningen
Københavns Universitet
Landbrug og Fødevarer
Landbrugets Rådgivningscenter
Landscentret
Landsorganisationen i Danmark
Ledernes Hovedorganisation
Liberale Erhvervs Råd
Ligebehandlingsnævnet
Lokale Pengeinstitutter
Lønmodtagernes Dyrtidsfond
Miljøministeriet
Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter
Ministeriet for Børn og Undervisning
Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående uddannelser
Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri
Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse
Netværk for forskning om mænd og maskulinitet
NASDAQ OMX Copenhagen A/S
Realkreditforeningen
Realkreditrådet

Red Barnet
Regionale Bankers Forening
Regnskabsrådet
Revifora – foreningen for revision, økonomi og ledelse
Revisortilsynet
Rigsrevisionen
Revisorkommissionen
Roskilde Universitetscenter
Rådet for bæredygtig Erhvervsudvikling
Sammenslutningen Danske Andelskasser
Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger
Skatteministeriet
Social- og integrationsministeriet
Statsadvokaturen for særlig økonomisk kriminalitet
Statsministeriet
Syddansk Universitet
Telekommunikationsindustrien i Danmark
Transportministeriet
Udenrigsministeriet
Virksomhedsforum for socialt ansvar
Værdipapircentralen
WWF Verdensnaturfonden
Aalborg Universitet
Aarhus Universitet

Erhvervsstyrelsen
Att.: Anne Aarup Fenger
annfen@erst.dk

1. august 2012

Høringssvar vedr. lovforslag om regler for kønssammensætningen i virksomhedernes øverste ledelsesorgan samt regler for politik om kønssammensætningen i virksomhedens ledelsesniveauer generelt

Dansk Erhverv har modtaget Erhvervsstyrelsens høring af 29. juni 2012 vedrørende lovforslag om regler for kønssammensætning i en række større virksomheder og har følgende bemærkninger:

Generelle bemærkninger

Dansk Erhverv er positiv overfor regeringens arbejde for at fremme virksomhedernes frivillige arbejde med mangfoldighed, herunder ligestilling mellem kønnene. Dansk Erhverv støtter derfor også initiativer som Operation kædereaktion og Charter for flere kvinder i ledelse.

Dansk Erhverv finder, at myndighedernes arbejde for at fremme ligestilling mellem kønnene kan og bør medvirke til at skabe et godt udgangspunkt for de enkelte virksomheder til at drage nytte af den fulde talentmasse, men Dansk Erhverv finder også, at de danske virksomheder er bedst til at vurdere, hvem der er mest egnet til jobbet. Virksomhederne foretager derfor en nøgtern, realistisk og konkret afvejning i forhold til kønssammensætning, bundlinje, ambitioner og for virksomheden relevante tiltag, herunder også med fokus på, at erhverve de rette kompetencer til virksomheden.

Dansk Erhverv finder endvidere, at erhvervslivets arbejde med kønssammensætningen på virksomhedernes ledelsesniveauer grundlæggende skal være forretningsdrevet og bygge på et princip om frivillighed, da dette sikrer større forankring og engagement i virksomheden.

Med lovforslaget bliver der indført regler, der skal medvirke til at få flere kvinder i ledelsen i de største danske virksomheder.

Dansk Erhverv har med tilfredshed noteret sig, at virksomhederne – med de nye regler - ikke vil blive mødt med et krav om kvoter for det underrepræsenterede køn. Dansk Erhverv er imod kvoter, da det hverken er godt for virksomhederne eller for kvinderne, at det sker med tvang.

ARK
ark@danskerhverv.dk

Side 1/2

-
Vores ref.: SAG-2012-02790

-
307443

Dansk Erhverv har derimod noteret sig, at de nye regler i stedet kommer til at betyde at arbejdet med lige vilkår og muligheder, for begge køn, kan håndteres med respekt for virksomhedernes forskelle og interne muligheder og indeholder følgende:

- *At virksomhederne skal opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan.*
- *At virksomhederne skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.*
- *At virksomhederne forpligtes til at redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal og for politikken i årsregnskabet.*
- *At virksomhederne ikke vil blive mødt af bødestraf, hvis måltallet ikke nås.*
- *At bøde kan gives, hvis virksomheden ikke har opstillet måltal, udarbejdet politik eller undlader at redegøre for måltal og politik.*

Specifikke bemærkninger

De ligestillingsmæssige konsekvenser ved de nye regler synes ikke, efter Dansk Erhvervs mening, at kunne stå mål med de økonomiske og administrative byrder erhvervslivet tilføjes. I værste fald kan det gå ud over konkurrenceevne og vækst ikke mindst fordi virksomhederne med forslaget også vil blive mødt af en bødestraf, hvis de ikke overholder opstilling af måltal og formulering af politik samt undlader at afrapportere herom.

Dansk Erhverv er principielt imod lovgivning om rapportering, da Dansk Erhverv ønsker at nedbringe erhvervslivets administrative byrder.

Dansk Erhverv ligger derfor vægt på, at regeringen i sin opfølgning på, om reglerne resulterer i en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i virksomhedernes øverste ledelsesorganer også vurderer de administrative og økonomiske byrder erhvervslivet bliver tilført med regeringens lovforslag om regler for kønssammensætningen i virksomhedens øverste ledelsesorgan samt regler for politik om kønssammensætningen i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.

Med venlig hilsen

Anne-Marie Røge Krag
Arbejdsmiljøkonsulent

Erhvervsstyrelsen
annfen@erst.dk

INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

STRANDGADE 56
DK-1401 KØBENHAVN K
TEL. +45 32 69 88 88
FAX +45 32 69 88 00
CENTER@HUMANRIGHTS.DK
WWW.MENNESKERET.DK
WWW.HUMANRIGHTS.DK

8. AUGUST 2012
J.nr.: 540.10/27378/KIPR

Vedr.: Høring over udkast til forslag til lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel (Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt for afrapportering herom)

Erhvervsstyrelsen har ved e-mail af 29. juni 2012 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til ovennævnte udkast til lovforslag vedrørende en række love.

Lovforslaget indeholder indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af det øverste ledelsesorgan samt for afrapportering herom.

Instituttet har samtidig udarbejdet høringssvar vedrørende udkast til ændring af ligestillingsloven om indførelse af tilsvarende regler for måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning m.v., vort j.nr. 540.10/27377. Der henvises i det følgende til ministerens for ligestillings lovforslag, hvor det er relevant. Instituttets høringssvar til ministerens for ligestilling er vedhæftet dette høringssvar.

1. Baggrund

Formålet med lovforslaget er at skabe en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øverste ledelsesorganer, typisk bestyrelsen, i en række store virksomheder. Således er hensigten at skabe reelle fremskridt i udviklingen af andelen kvinder i børsnoterede selskaber, store erhvervsdrivende virksomheder, store erhvervsdrivende fonde samt en række finansielle virksomheder. Lovforslaget indgår sammen med et forslag til ændring af ligestillingsloven fra ministeren for ligestilling i

regeringens indsats for skabe reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i toppen af private og statslige virksomheder.

2. Kort om menneskeretten

Kvindes lige deltagelse i beslutningstagning og ledelse er reguleret i Konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW), artikel 7, hvoraf følgende bl.a. fremgår:

"De deltagende stater skal tage alle passende forholdsregler til at afskaffe diskrimination imod kvinder i landets politiske og offentlige liv, især til at sikre kvinder retten til på lige fod med mænd:

a)...

b) at deltage i udformningen og gennemførelsen af regeringens politik, at beklæde offentlige stillinger og udføre alle offentlige funktioner på alle planer,

c)..."

Et tilsvarende diskriminationsforbud fremgår af Konventionen om borgerlige og politiske rettigheder art. 25.

CEDAW-Komiteen opfordrede i sine seneste konkluderende bemærkninger af 7. august 2009 til, at Danmark overvejer sin holdning til brug af midlertidige særforanstaltninger med sigte på at fremskynde faktisk ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder:

"25. ... It therefore encourages the State party to review its position on the use of temporary special measures in order to accelerate the realization of women's de facto equality with men in all areas. The Committee recommends that the strategy on women in management positions in the labour market and business sector include effective monitoring and accountability mechanisms, including sanctions for non-compliance with voluntary commitments taken by employers and other relevant groups, and encourages the State party to take further legislative measures as required ..."

På EU-niveau indeholder traktaterne grundlæggende ligestillingsrettigheder, der fastlægger ligestilling mellem kvinder og mænd samt forbud mod kønsdiskrimination som en opgave, en værdi og et grundlæggende princip i artikel 2, 3(3) og 6, TEU og artikel 8, TEUF. Artikel 2, TEU lyder:

"Unionen bygger på værdierne respekt for den menneskelige værdighed, frihed, demokrati, ligestilling, retsstaten og respekt for menneskerettighederne, herunder rettigheder for personer, der tilhører mindretal. Dette er medlemsstaternes fælles værdigrundlag i et samfund præget af pluralisme, ikke-forskelsbehandling, tolerance, retfærdighed, solidaritet og ligestilling mellem kvinder og mænd."

Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder artikel 23 bestemmer:

"Der skal sikres ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

Princippet om ligestilling er ikke til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele."

En stat kan indføre positive særforanstaltninger efter artikel 157(4) TEUF, som omfatter ligestilling på arbejdsmarkedet, og artikel 6 i direktivet vedr. kønsligestilling i handel med varer og tjenesteydelser.

Emnet ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen er behandlet i en række resolutioner og henstillinger fra Rådet og er 1 ud af de 5 prioriterede områder i EU-Kommissionens "Strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015", hvor Kommissionen meddeler, at den vil overveje målrettede initiativer til forbedring af kønsbalancen i beslutningstagningen. Som led heri har Kommissionen afgivet rapporten "Women in economic decision-making in the EU: Progress report" og gennemført en offentlig konsultation, ligesom Kommissionen overvejer nye regler. Instituttets bemærkninger til konsultationen vedhæftes dette høringssvar.

3. Instituttets bemærkninger

Institut for Menneskerettigheder finder det positivt, at erhvervs- og vækstministeren fastsætter politiske mål og udmønter disse i lovgivning for at skabe reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i en række store virksomheder. Ministeren har indtænkt ligestilling i ministeriets kerneopgaver og dermed bidraget til at opfylde en af de vigtigste forpligtelser i det statslige mainstreamingarbejde. Endvidere har erhvervs- og vækstministeren samt ministeren for ligestilling med de foreliggende lovforslag fra begge ressortområder skabt mulighed for en fælles og samordnet fremdrift på dette ligestillingsområde.

Instituttet finder overordnet, at den foreslåede model med pligt til at fastsætte måltal, udarbejde politik og indberette er egnet til at fremme en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i statslige institutioner og virksomheders øverste ledelsesorganer. Det er positivt, at modellen henter inspiration fra "Anbefalinger for god selskabsledelse" og på denne baggrund integrerer de foreslåede regler i en række centrale love under Erhvervsstyrelsens område såvel som i ligestillingsloven.

Instituttet har følgende bemærkninger til enkelte elementer i de foreslåede regler.

Indførelse af lovkrav til den kønsmæssige sammensætning samt definition

Erhvervsstyrelsens lovforslag indebærer, at de virksomheder, som er omfattet af de enkelte lovforslag, får pligt til at fastsætte måltal og udarbejde politikker m.v., når der foreligger "et underrepræsenteret køn". Det fremgår af bemærkningerne til de enkelte bestemmelser, fx den foreslåede bestemmelse i selskabslovens § 139 a, stk. 1, at "... Det bemærkes, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 pct. Der er tale om en ligelig kønsfordeling, når der foreligger en fordeling på mindst 40/60 pct. af henholdsvis mænd og kvinder...". Ingen af Erhvervsstyrelsens lovforslag indeholder dog bestemmelser, som fastsætter krav om en ligelig kønsmæssig sammensætning i de pågældende ledelsesorganer.

Instituttet fremhæver i den forbindelse, at den definition af "ligelig", der fremgår af ligestillingsministeriets "Vejledning om Ligestillingslovens kap. 4 om kønssammensætning af offentlige udvalg, kommissioner og lign., kommunale og regionale udvalg m.v. og besættelse af visse bestyrelsesposter i den offentlige forvaltning m.v.", er mere vidtgående og præcis end de definitioner, der fremgår af såvel ovennævnte lovbemærkninger som lovbemærkningerne til ligestillingsministerens lovforslag.

Vejledningen beskriver om betydningen af kravet om en ligelig kønssammensætning i relation til ligestillingslovens § 8 følgende: "Når et udvalg er omfattet af loven, bør begge køn være repræsenteret med 50 procent. Der er dog ikke tale om et absolut krav, da udtrykket "bør" overlader et vist rum for fortolkning og konkret vurdering. Det vil ikke altid være muligt at sammensætte et udvalg med lige mange kvinder og mænd, der alle har de rette kvalifikationer og den relevante sagkundskab. I praksis er en fordeling på 40 % af det ene køn og 60 % af det andet køn anset for lige." I relation til § 11, stk. 3, beskriver vejledningen følgende: "En "ligelig kønssammensætning" betyder, som i § 11, stk. 1, at hvert køn bør være repræsenteret med 50 procent". Denne definition betyder efter instituttets opfattelse, at kravet om en ligelig kønssammensætning betyder, at der skal sigtes efter 50/50 og ikke 40/60, naturligvis med det forbehold, der følger af ordet "bør", sådan som det fremgår af vejledningen og af lovbemærkningerne.

Instituttet finder for det første, at den pligt til at sigte mod en ligelig kønsfordeling i forbindelse fastsættelse af måltal m.v., som er formuleret i bemærkningerne til den foreslåede bestemmelse i selskabslovens § 139 a, stk. 1, bør fremgå direkte af bestemmelsen. For det andet bør en definition af, hvad der forstås ved ligelig, også fremgå heraf.

Tilsvarende gælder for de øvrige love omfattet af lovforslaget.

Det bemærkes, at instituttet i sit hørings svar til ministeren for ligestilling har anbefalet, at der indføres samme niveau for sammensætningen af kvinder og mænd i ligestillingslovens § 11, stk. 1 og 2, nemlig en ligelig sammensætning. Instituttet har endvidere anbefalet, at der indføres tydelige definitioner af, hvad der forstås ved henholdsvis ligelig og afbalanceret sammensætning direkte i ligestillingsloven. Der henvises til vort hørings svar.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at det fastsættes krav i alle relevante lovforslag om, at de relevante ansvarlige organer bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.
- Institut for Menneskerettigheder anbefaler endvidere – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at der indføres tydelige definitioner af kravet om en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i de relevante love. I den forbindelse bør definition af ligelig i ligestillingsministerens vejledning anvendes, således at målsætningen i praksis ikke sænkes.

Fremme af ligestilling

Instituttet vurderer overordnet, at det er afgørende for de foreslåede reglers effektivitet, at der samtidig sikres et tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag for kvinder til bestyrelser m.v. En mere ligelig repræsentation af kvinder i institutionernes lederstillinger generelt er derfor en afgørende forudsætning for at opnå en mere ligelig fordeling i bestyrelsen og andre kollektive ledelsesorganer.

Instituttet fremhæver, at den foreslåede forpligtelse til at udarbejde politikker alene angår et snævert udsnit af mulige tiltag for at styrke rekrutteringsgrundlaget. Instituttet har i sine bemærkninger til EU-Kommissionens konsultation peget på følgende rekrutteringsprocesser på arbejdsmarkedet, hvor der kan tages særlige initiativer: Særlige tilbud om professionel lederuddannelse rettet til kvinder, særlige initiativer til støtte for kvindelige iværksættere, interne træningsprogrammer i institutionen/virksomheden med særligt sigte på egne kvindelige ansatte, mentorprogrammer for kvindelige ledelseskandidater og særlige pligter for rekrutteringsvirksomheder til at sikre diversitet i deres ydelser og databaser.

Ligestillingsministeren har i medfør af ligestillingslovens § 3, stk. 2, mulighed for at fastsætte regler, som tillader egnede tiltag af denne karakter både på ligestillingslovens og ligebehandlingslovens område. I Bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling, som er udstedt i medfør af ligestillingslovens § 3, stk. 2, beskrives i §§ 1-3 forsøgs- og udviklingsinitiativer, kursus og uddannelsesvirksomhed samt annonceringspraksis, som er tilladt med henblik på at fremme ligestilling for det underrepræsenterede køn.

Instituttet har i sit høringssvar til ministeren for ligestilling anbefalet, at ligestillingsministeren som led i gennemførelsen af lovforslaget tager initiativ til at tillade yderligere foranstaltninger til fremme af ligestilling på de områder, der har betydning for institutioners og virksomheders rekruttering af kvinder til såvel de øverste ledelsesorganer som alle ledelsesniveauer generelt.

Instituttet finder, at Erhvervsstyrelsen som led i lovforslagets implementering bør udarbejde en vejledning til virksomhederne med forslag til politikker og information om tilladte initiativer, som er egnede til at øge andelen af kvinder i ledelsesniveauerne generelt, herunder initiativer, som i øvrigt kan forbedre rekrutteringsgrundlaget for kvinder i ledelse.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor – med henblik på at fremme den enkeltes menneskerettigheder – at Erhvervsstyrelsen udsender en vejledning, der giver virksomhederne forslag til egnede politikker, som kan øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauer generelt, og som informerer samt vejleder om tilladte initiativer til fremme af ligestilling, jf. bekendtgørelse om fremme af ligestilling.

Til orientering vedlægges kopi af Institut for Menneskerettigheders svar til EU-Kommissionen vedr. konsultation om "Gender imbalance in corporate boards in EU".

Med venlig hilsen

Jonas Christoffersen

Direktør





Erhvervsstyrelsen
Att.: Anne Aarup Fenger
Kampmannsgade 1
1780 København V

E-mail: annfen@erst.dk

Lovudkast om flere kvinder i bestyrelser

Erhvervsstyrelsen har den 29. juni 2012 sendt udkast til forslag til ændring af selskabsloven mv. (Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt afrapportering herom) i høring.

Det er Finansrådet og Realkreditforeningens overordnede holdning, at det er positivt, at den enkelte virksomhed får mulighed for selv at tilrettelægge processen for, hvordan der kommer flere kvinder i ledelsen. Finansrådet og Realkreditforeningen har nedenstående konkrete bemærkning til lovforslaget.

Det fremgår af den foreslåede § 139 a, stk. 4, at et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern. Finansrådet og Realkreditforeningen antager, at kravet også vil være opfyldt for et dansk datterselskab med et udenlandsk moderselskab, hvis moderselskabets måltal og politik opfylder kravet i § 139 a, stk. 1.

Med venlig hilsen

Rikke Friborg

Direkte 3370 1080

Tina Oreskov

Direkte 3370 1114

14. august 2012

Finanssektorens Hus
Amallegade 7
1256 København K

Telefon 3370 1000
Fax 3393 0260

mail@finansraadet.dk
www.finansraadet.dk

Journalnr. 321/01
Dok. nr. 315413-v1



Erhvervsstyrelsen, att. Anne Aarup Fenger
Ministeriet for Ligestilling og Kirke, att. Anna Karina Heiss Mathiassen,
j.nr. 2012-2963

15-08-2012

Sag nr. 12/1273 12/1274

Malene Vestergaard Sørensen

Tel. 35298243

E-mail: Mvs@regioner.dk

Danske Regioner har ved skrivelser af 29. juni 2012 modtaget forslag til lov om ændring af selskabsloven m.fl. i høring fra Erhvervsstyrelsen og forslag til ændring af ligestillingsloven fra Ministeriet for Kirke og Ligestilling.

Overordnet er forslagene udarbejdet med henblik på at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan i en række større virksomheder. Det foreslås, at virksomhederne skal opstille måltal for det underrepræsenterede køn, ligesom der skal udarbejdes en politik med henblik på at øge andelen af det underrepræsenterede køn generelt i ledelsesniveauerne.

Manglende opstilling af måltal kan sanktioneres, hvorimod den omstændighed, at måltal ikke nås, ikke tænkes sanktioneret.

Danske Regioner finder formålet anerkendelsesværdigt.

Danske Regioner noterer sig, at der på det regionale område er konstateret en kønssammensætning i de i perioden 2007-2009 indberettede 52 råd, nævn og udvalg på gennemsnitligt 44 pct. kvinder og 56 pct. mænd, og i perioden 2009-2011 45 pct. kvinder og 55 pct. mænd i indberettede 49 råd, nævn og udvalg. Henset til, at ligestillingsloven definerer ligelig kønssammensætning som mellem 40 og 60 pct. af hvert køn, finder Danske Regioner, at det konstaterede er tilfredsstillende.

Danske Regioner har ikke yderligere bemærkninger i anledning af de fremsendte forslag.

Med venlig hilsen

Malene Vestergaard Sørensen

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 81 00
F 35 29 83 00
E regioner@regioner.dk



Erhvervsstyrelsen
Langelinie Allé 17
2100 København Ø.

Sagsnr. 08-1040
Vores ref. LRI/JLY/BHF
Deres ref.
Den 17. august 2012

Høring: Lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel

LO har modtaget ovennævnte høring og skal i den forbindelse bemærke følgende:

Indledningsvis finder LO det positivt, at der nu indføres regler om måltal og udarbejdelse af en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn for så vidt angår de omfattede private virksomheder.

Da formålet med lovforslaget er, sammen med ændringen af ligestillingsloven, at skabe reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i private og statslige virksomheders bestyrelser m.v., ser LO dog gerne at der indføres regler om en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder i lighed med de regler der gælder for statslige og overvejende statsligt ejede institutioner og virksomheder. En pligt til at opstille måltal og udarbejde politikker er efter LO's opfattelse ikke i sig selv tilstrækkelig.

Ligeledes er det LO's opfattelse at kredsen af omfattede virksomheder bør udvides. Lovforslaget antages at omfatte de ca. 1.100 største danske virksomheder, men bør efter LO's opfattelse omfatte en større gruppe.

Tal fra Erhvervsstyrelsen viser at kvinder alene udgjorde 19,18 pct. i 2011 i samtlige aktieselskabers bestyrelser. Heraf udgjorde de statslige aktieselskabers kvindeandel 23 pct. Der er med andre ord behov for et løft for så vidt angår de private virksomheder, og derfor bør der i lovgivningen inddrages flere virksomheder end de ca. 1.100 ligesom forpligtelserne bør skærpes som nævnt ovenfor.

Øvrige bemærkninger

I foråret blev den såkaldte lov om gennemsigtige lønoplysninger evalueret og kaldt for den "hemmelige lov", fordi stort ingen har lavet den kønsopdelte lønstatistik som loven pålægger dem. Den overordnede forklaring på det er, at stort set ingen har været klar over denne lovforpligtigelse.

Faren ved nærværende initiativ er så vidt vi kan se den samme – og derfor ser vi en række opgaver der skal løses og løftes, skal lovens hensigt blive til virkelighed og vi

kan nærme os en ligestilling af den samfundsmæssige magt der er bundet op i danske virksomheder:

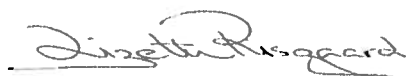
- Det bliver en kommunikationsmæssig udfordring at gøre opmærksom på det ny initiativ – og hvilke forventninger der ligger i loven til de 1100 virksomheder.
- De færreste af disse virksomheder sidder formentlig inde med en viden om køn på et niveau, hvor man uden hjælp og støtte udefra, kan løfte opgaven meningsfuldt og effektivt.
- Og endelig vil der være et monitorende og opfølgende element, der skal bidrage til at de ønskede forandring sker!

Vi er af den overbevisning at det nødvendige beredskab til at løfte disse tre kerneopgaver i forhold til den ny lov ikke findes i dag – og vi vil derfor gerne opfordringen regeringen til at finde de økonomiske midler det vil kræve.

Afslutningsvis noterer vi os, at man i ligestillingsvurderingen giver udtryk for at lovforslaget har større effekt for kvinder end for mænd som enkelt individer. Men de forholdsvis få kvinder der skal ind i ledelse og i bestyrelser og det tilsvarende antal mænd der ”skal ud”, vel ikke er de mest interessante her. Det er til gengæld både kvinder og mænd som samlet gruppe og LO er af den opfattelse at en større grad af ligestilling er en lige stor fordel for både kvinder og mænd.

Høringsvaret afgives under forudsætning af godkendelse i LO's Daglige Ledelse, tirsdag den 21. august 2012.

Med venlig hilsen



Lizette Risgaard

Besvarelse af høringsmateriale om Forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og Forslag til lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel.

Hørings svar fra Dansk Kvindesamfund

Dansk Kvindesamfund svarer nedenfor samlet på de forslag om lovændringer, der er udarbejdet af henholdsvis Erhvervs- og Ligestillingsministeriet.

Bemærkninger til lovforslag stillet af erhvervsministeren

Dansk Kvindesamfund er glade for, at regeringen med det nye forslag om, at private virksomheder skal opstille måltal og handlingsplan for andel af kvinder i deres bestyrelser, intervenserer i et område, som staten traditionelt set har været meget påpasselig med at bevæge sig ind i. Spørgsmålet om, hvorvidt begge køn er repræsenteret i virksomheders bestyrelser, er et samfundsanliggende; dels fordi, det giver en helt skæv magtstruktur i samfundet, hvis kun det ene køn er repræsenteret i fora, hvor afgørende beslutninger tages; og dels, fordi samfundet har en interesse i, at hele talentmassen bringes i spil, så virksomhederne klarer sig bedst muligt.

Informationskampagner, kandidatdatabaser, "best practice"-formidling og virksomhedsnetværk til trods er det ikke lykkedes at gøre noget ved den meget lave andel af kvinder i de danske bestyrelser. Det må derfor synes klart for enhver, der forfægter dette mål, at der må tages andre midler i brug, og at staten må intervenere i virksomhedernes indre anliggender.

Dansk Kvindesamfund havde umiddelbart hellere set, at regeringen havde sat et måltal for, hvor mange medlemmer af hvert køn, der som minimum skal indgå i en bestyrelse (en såkaldt "kvote"). Alternativt kunne man have anvendt en såkaldt "gulerod-model", hvor kun virksomheder med f.eks. minimum 40 pct. af hvert køn i bestyrelsen kan handle med det offentlige. Staten ville da have anvendt sin rolle som køber i strategisk øjemed, og det ville for alvor have givet en række virksomheder et ekstra incitament til lede efter potentielle bestyrelseskandidater i den kvindelige del af talentmassen.

Den model, som regeringen foreslår, kan ses som et skridt i den rigtige politiske retning, men Dansk Kvindesamfund tvivler på, at modellen – i sin nuværende form – vil have en afgørende effekt. Det skyldes blandt andet, at modellen hverken indeholder krav til kvaliteten af virksomhedens arbejde med de værktøjer, som lovforslaget pålægger; krav til det ambitionsniveau, som virksomheden måtte stille efter; eller sanktioner, der bevirker, at virksomheden har et betydningsfuldt incitament til at kaste sig over opgaven.

Såfremt regeringen holder fast i sin nuværende model vil Dansk Kvindesamfund advare mod, at lovforslaget kan have en række negative konsekvenser. Det skyldes, at virksomheden for at få en positiv gevinst ud af de redskaber, som lovforslaget indeholder, selv skal poste energi, viden og ressourcer ind i processen. Gør den ikke det – og det er der pga. de svage sanktionsmuligheder og det generelle lave vidensniveau desværre overhængende risiko for, at mange virksomheder ikke vil gøre - vil den ikke opleve at få et positivt resultat som følge af lovforslagets værktøj. Tværtimod er der en overhængende risiko for, at virksomheden vil opleve værktøjerne (og deres formål) som en uhensigtsmæssig administrativ byrde. I dette tilfælde tjener regeringens lovforslag et formål, der er helt modsat det tiltænkte.

Såfremt regeringen vælger at holde fast i lovforslagets overordnede model, opfordrer Dansk Kvindesamfund derfor til, at man overvejer følgende punkter:

Viden om lovforslagets redskaber: Hvordan forestiller regeringen sig, at virksomhederne skal få viden om, hvordan de anvender de nye, meget overordnede redskaber? I lovforslaget er der umiddelbart ikke afsat ressourcer til at uddanne eller vejlede virksomhederne i brugen af de forskellige redskaber, som lovforslaget pålægger virksomhederne at benytte (opstilling af realistisk måltal og plan for opfyldelse heraf etc.). Lovforslaget bygger for så vidt på en antagelse om, at virksomhederne allerede ligger inde med omfattende viden om, hvordan de skal rekruttere kvinder til bestyrelsen etc. Spørgsmålet er imidlertid, om det virkelig forholder sig sådan. Netop det faktum, at de danske virksomheder ikke har formået at rekruttere flere kvinder, selvom emnet har haft stor bevågenhed, tyder på, at virksomhederne mangler viden om, hvordan de skal bære sig ad.

Dansk Kvindesamfund opfordrer derfor regeringen til at afsætte ressourcer til at yde virksomhederne bistand i form af rådgivning, der tager udgangspunkt i den enkelte virksomhed. Kan der ikke afsættes ressourcer hertil, bør der som minimumstilbud ydes offentlig rådgivning om køb af individuel rådgivning (evt. kan denne opgave placeres i de regionale Væksthuse). Ministeriets hjemmeside – de gode cases og generelle værktøj til tråds – er ganske givet ikke nok for den virksomhed, der ønsker at arbejde seriøst med problemstillingen.

Evaluerings af lovens effekt: I lovforslaget hedder det, at "*Erhvervsstyrelsen foretager en årlig evaluering af virksomhedernes afrapporteringer i de kommende år. Der gennemføres endvidere en evaluering af lovforslaget efter 3-4 år med henblik på at se, om der er sket reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i virksomheder.*" Netop fordi regeringen med dette lovforslag foretager et pionérarbejde i den forstand, at modellen ikke er set før, er der stor usikkerhed omkring hvilken effekt, lovforslaget vil have. Derfor er en grundig – og løbende - evaluering afgørende.

Dansk Kvindesamfund opfordrer derfor regeringen til at afsætte de ressourcer, der er nødvendige for at kunne foretage en sådan evaluering og efterfølgende fremlægge evalueringens resultat for offentligheden. I forbindelse med evalueringen af loven vil det desuden være hensigtsmæssigt, hvis lovforslaget bliver mere eksplicit omkring, hvor stor en andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer, der skal være i de forskellige brancher om tre- fire år, for at lovforslaget har været succesfuldt. Uden en klar beskrivelse af lovforslagets overordnede mål bliver det nemlig særdeles vanskeligt at

foretage en samlet vurdering af dets effekt og succes.

Sanktioner: Lovforslaget indeholder en strafferetslig bøde, som pålægges af domstolen, såfremt virksomheder ikke overholder lovens bestemmelser. Ministeriet eller dets styrelser gives altså ikke kompetence til at udstede bøder, sådan som man kender det fra f.eks. skatte- og levnedsmiddelområdet.

Dansk Kvindesamfund opfordrer regeringen til at blive mere eksplicit omkring, hvordan man vil sikre sig, at loven følges af virksomhederne. Vil man hvert år tjekke alle de omfattede virksomheders hjemmesider og årsrapporter for at undersøge, hvorvidt de har overholdt loven? Vil man blot foretage stikprøvekontroller? Og vil man melde alle virksomheder, der ikke overholder loven, til politiet? I så fald synes lovforslagets forventede økonomiske konsekvenser for det offentlige at være undervurderet i lovforslagets sammenfattende skema, idet ikke kun Erhvervsstyrelsen, men også politiet (og domstolen) skal afsætte ressourcer af ikke ubetydelig karakter. Det er imidlertid klart, at en overvågning af området er af afgørende betydning for virksomhedernes anvendelse af lovforslagets redskaber. Dette illustreres af den ineffektivitet, som lovbestemmelsen om udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik og redegørelse har vist sig at indeholde. Således peger SFI's rapport om virksomhedernes anvendelse af kønsopdelt lønstatistik på, at kun en tredjedel af virksomhederne laver kønsopdelt lønstatistik eller redegørelse (SFI, Helle Holt & Mona Larsen, **KØNSOPDELT LØNSTATISTIK OG REDEGØRELSE OM LIGE LØN**, 2011). En lignende begrænset brug af det aktuelle lovforslags redskaber for kønsligestilling i de danske virksomheder bør undgås, og vi opfordrer regeringen til at forholde sig mere eksplicit til, hvordan man vil sikre dette.

Offentliggørelse af redegørelse: Ministeren foreslår, at offentliggørelsen af redegørelsen skal ske enten i virksomhedens årsrapport eller på virksomhedens hjemmeside. Denne fleksibilitet gør det nærmest umuligt for den enkelte borger, forbruger, interesseorganisation samt pressen at danne sig et overblik over, hvordan (og hvorvidt) virksomheder anvender lovens redskaber. På denne måde mindskes offentlighedens mulighed for at følge udviklingen i dette samfundsmæssige meget vigtige spørgsmål.

Dansk Kvindesamfund opfordrer derfor til, at man forpligter de virksomheder, der er omfattet af loven, til at offentliggøre deres redegørelse *et* sted. F.eks. via et link på virksomhedshjemmesidens forside.

Bemærkninger til lovforslag stillet af ligestillingsministeren

Regeringen bør sætte måltal: Kønsligestilling er en kerneværdi i samfundet, og staten bør arbejde progressivt og gå forrest for denne værdi på alle parametre. Også de interne.

Det undrer os derfor, at regeringen, der er de statslige virksomheders og institutioners øverste ledelse, i lovforslaget blot pålægger disse at opstille måltal for, hvor mange af det underrepræsenterede køn, der skal indgå i de øverste ledelsesorganer. Dermed undlader man jo netop at følge de anvisninger, som man ved lov pålægger de private virksomheders øverste ledelse. Det vil have en vigtig signalværdi, hvis regeringen i

stedet selv sætter et måltal for, hvor mange af det underrepræsenterede køn, der bør være i en virksomheds eller institutions bestyrelse, når staten er arbejdsgiver.

Bagatelgrænse: Det undrer desuden Dansk Kvindesamfund, at regeringen kun mener, at offentlige virksomheder med mere end 50 ansatte skal udarbejde en politik for at få flere kvinder i ledelsen. Bagatelgrænsen – der følger bagatelgrænsen i Ligestillingslovens bestemmelser om indberetning af ligestillingsdegørelser – er, ligesom bagatelgrænsen for indberetning af ligestillingsredegørelser, sat for højt. Også offentlige virksomheder med 40, 30 eller 20 medarbejdere har brug for en ligestillingspolitik og en ledelse, der er strengt opmærksom på kønsligestilling, når de rekrutterer ledere.

Dansk Kvindesamfund uddyber gerne ovenstående betragtninger og anbefalinger.

På vegne af Dansk Kvindesamfund

Mette Marie Stæhr Harder
Næstforkvinde i Dansk Kvindesamfund

FINANSFORBUNDETS BEMÆRKNINGER TIL FORSLAG TIL LOV OM ÆNDRING AF SELSKABSLOVEN, LOV OM VISSE ERHVERVSDRIVENDE VIRKSOMHEDER, LOV OM ERHVERVSDRIVENDE FONDE, ÅRSREGNSKABSLOVEN, LOV OM FINANSIEL VIRKSOMHED, LOV OM BETALINGSTJENESTER OG ELEKTRONISKE PENGE, LOV OM INVESTERINGSFORENINGER M.V. OG LOV OM VÆRDIPAPIRHANDEL

Finansforbundet har gennem en længere årrække arbejdet aktivt på at fremme især kvinders vilkår og muligheder for at gøre karriere - både på ledelsesniveau og i bestyrelserne.

Finansforbundet er derfor fuldstændig enig i målsætningen om en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øverste ledelsesorganer, og en forbedring af kvindernes repræsentation i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt.

Finansforbundet ser dermed med tilfredshed på det lovforslag, der er fremsendt af Erhvervsstyrelsen den 29. juni 2012, og Finansforbundet har ingen specifikke bemærkninger til selve lovforslaget.

Finansforbundet vil dog opfordre de berørte ministerier til at få udarbejdet en mere anvendelsesorienteret guide/vejledning, der kan danne grundlaget for dialog og samarbejde mellem ledelse og medarbejderorganisationen på den enkelte arbejdsplads. Der er ingen tvivl om, at ligestillingsarbejdet fremmes bedst ved at skabe bevidsthed og en aktiv indsats blandt både ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere.

Herudover bør en sådan guide/vejledning komme dels med forslag til, hvordan den enkelte virksomhed kan fremme kønssammensætningen dels formidle viden og erfaringerne fra andre virksomheder, der har arbejdet med området. En lignende guide blev udarbejdet i forlængelse af de nye regler om kønsopdelt lønstatistik tilbage i 2007. Finansforbundet deltager gerne i udarbejdelsen af en sådan guide/vejledning.

Med venlig hilsen

Linda Fauerholm
Økonomisk-politisk konsulent

FINANSFORBUNDET

APPLEBYS PLADS 5
POSTBOKS 1960
1411 KØBENHAVN K

TELEFON 32 96 46 00
TELEFAX 32 96 12 25

WWW.FINANSEFORBUNDET.DK
LF@FINANSFORBUNDET.DK

Anne Aarup Fenger (EOGS)

Fra: Dorte Rolff <dro@shipowners.dk>
Sendt: 20. august 2012 09:04
Til: Anne Aarup Fenger (EOGS)
Emne: SV: Høring over kvinder i bestyrelse

Erhvervsstyrelsen
Att: Anne Aarup Fenger, annfen@erst.dk

Tak for det tilsendte lovforslag om ændring af selskabsloven m.fl. om indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan og afrapportering herom.

Vi støtter ideen bag lovforslaget om at udnytte talentmassen i Danmark optimalt. Vi synes derfor, at forslaget ikke alene burde adressere køn, men mangfoldighed generelt på linje med Anbefalingerne for god Selskabsledelse.

Vi er enige i, at forslaget omhandler såvel det øverste ledelsesorgan som ledelsesniveauer generelt, idet talentmassen også skal udnyttes i den daglige ledelse, og idet en vis ledelseserfaring er en forudsætning for at skaffe egnede kandidater til det øverste ledelsesorgan. Vi tillægger det afgørende betydning, at det er virksomhederne og de erhvervsdrivende fonde mv. (herefter "virksomhederne") selv, der sætter måltal og udarbejder politik og dermed kan tage hensyn til bl.a. branchespecifikke forskelle.

Reglernes anvendelse mener vi rent praktisk skal begrænses til store virksomheder med et vist antal ansatte, idet dette er forudsætning for, at der opstilles en fornuftig politik. Da en virksomhed i henhold til forslaget kan være omfattet på grund af stor omsætning og balance og kun have ganske få ansatte, ref. f.eks. § 1, nr. 1 om selskabslovens § 139 a, stk. 2, anbefaler vi, at bagatelreglen for statslige aktieselskaber, jf. den foreslåede § 1, nr. 1 om selskabslovens § 139 a, stk. 5, udvides til at inkludere alle de af lovforslaget omfattede selskaber, erhvervsdrivende virksomheder og -fonde mv.

Vedr. § 4 om årsregnskabslovens § 99 b, stk. 5 støtter vi, at oplysninger kan gives for hele koncernen som et gennemsnitstal. Vi kan derimod ikke støtte kravet om, at der skal gives oplysninger for hver virksomhed i koncernen, der ikke har nået den opstillede målsætning. Dette er en skærpelse i forhold til øvrig CSR-rapportering, som vi ikke ser behovet for. Det må være den generelle status i koncernen, der er vigtig. Derudover vil et krav om specifikation for store koncerner kræve betydelig arbejde, og der er grund til at begrænse lovforslagets økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet, hvis det kan gøres uden at skade formålet, jf. lovforslagets almindelige bemærkninger pkt. 4 om et konsekvensforbrug på mere end 10.000 timer for erhvervslivet.

Med venlig hilsen / Kind regards

Dorte Rolff
Afdelingschef / Head of Department, Lawyer, LL.M.
Danmarks Rederiforening / Danish Shipowners' Association
Amaliegade 33
DK-1256 Copenhagen K
Tel.: +45 33 11 40 88 / Direct: +45 33 48 92 85
Mobile: +45 51 77 70 95
E-mail: dro@shipowners.dk
www.shipowners.dk

Fra: Marianne Tullin [<mailto:MarTul@erst.dk>]
Sendt: 29. juni 2012 13:39
Cc: Anne Aarup Fenger (EOGS)
Emne: Høring over kvinder i bestyrelse

<<Udkast til lovforslag om kvinder i ledelse - endelig 28 06 12 (høringsversion).pdf>> <<Høringsbrev.pdf>>
<<Høringsliste - kvinder uden mail.pdf>>

This email has been scanned by the Symantec Email Security.cloud service.
For more information please visit <http://www.symanteccloud.com>

This email has been scanned by the Symantec Email Security.cloud service.
For more information please visit <http://www.symanteccloud.com>

Erhvervsstyrelsen
Att.: Anne Aarup Fenger
annfen@erst.dk

København, 20. august 2012

Vedr. høring om lovforslag om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v.. og lov om værdipapirhandel

KVINFO hilser lovforslaget velkomment, som et skridt i den rigtige retning hen imod et mere ligestillet samfund.

Det er positivt, at regeringen forpligter en relativt stor gruppe virksomheder, ca. 1100 i alt, til at arbejde for en mere lige repræsentation af mænd og kvinder i ledelserne, til at opstille måltal og udarbejde en politik for at øge det underrepræsenterede køn. KVINFO anser det for meget positivt, at regeringen kobler virksomhedernes forpligtelse til at udarbejde en politik på området med et generelt samfundsansvar, der handler om ligestilling mellem kønnene.

KVINFO finder det endvidere positivt, at virksomhederne skal redegøre for opfyldelsen af forpligtelserne i årsregnskabet, så det bliver muligt for virksomhederne at profilere sig på ligestilling, og det bliver tydeligt for offentligheden, hvorvidt virksomheden lever op til forpligtelserne i loven.

KVINFO vil foreslå, at der etableres en kompetenceenhed, der kan bistå, og understøtte virksomhederne i arbejdet med at opstille realistiske og ambitiøse måltal. På den måde vil virksomhederne kunne drage nytte af den viden, som forskningen har generet om f.eks. kønsblind rekruttering.

Man kunne også forestille sig, at en sådan enhed kunne stille redskaber til rådighed, facilitere processen og komme med konkrete anbefalinger til politikken vedr. f.eks. personalepolitik, rekrutteringspolitik, ansættelsespolitik og karriereudvikling mv. Disse anbefalinger kunne dels hjælpe virksomhederne i udarbejdelsen af politikken, dels kvalificere sammenligningsgrundlaget mellem virksomhederne, når Erhvervsstyrelsen skal evaluere virksomhederne.

KVINFO havde gerne set, at lovforslaget angav nogle anbefalede måltal for virksomhederne. KVINFO vil herudover foreslå, at regeringen selv opstiller måltal for virksomhedernes samlede øgning af det underrepræsenterede køn, så lovens gennemslag og succes kan måles.

Med venlig hilsen,



Elisabeth Møller Jensen, Direktør

THE DANISH CENTRE FOR
RESEARCH AND INFORMATION
ON GENDER AND EQUALITY

Christians Brygge 3
DK-1219 København K
Tlf: 33 13 50 88
Fax: 33 14 11 56

kvinfo@kvinfo.dk
www.kvinfo.dk

Erhvervsstyrelsen
Att.: Anne Aarup Fenger
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

København, den 20. august 2012

Høringsvar vedrørende forslag til lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel

Erhvervsstyrelsen har i e-mail af 29. juni 2012 bedt InvesteringsForeningsRådet om bemærkninger til lovforslag om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om visse erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel.

Det foreslås, at der i lovforslagets § 5 indsættes en tilsvarende undtagelse for finansielle virksomheder som den undtagelse, der fremgår af forslaget § 1, nr. 1 (selskabslovens § 139 a, stk. 5). Således at Finansielle virksomheder som i det seneste regnskabsår har beskæftiget under 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Det fremgår af lovforslagets § 7 nr. 1, at reglerne finder anvendelse, såfremt foreningens aktiver er mindst 500 mio. kr. Det foreslås, at det præciseres, hvorvidt dette er på afdelingsniveau eller foreningsniveau, da det sædvanligvis er afdelingsniveau der ses på i regnskabsmæssige sammenhænge, idet at afdelingerne udgør selvstændige økonomiske enheder.

Det fremgår ligeledes af § 7 nr. 1, at foreningerne skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveau generelt. Da det mest almindelige i Danmark er, at foreningerne bliver administreret af et investeringsforvaltningsselskab (og derved altså ikke selv har et ledelsesniveau), foreslås det, at foreninger som administreres af et investeringsforvaltningsselskab undtages fra dette krav, da det for disse bør være reglerne, der gælder for investeringsforvaltningsselskabet, som alene finder anvendelse.

I de almindelige bemærkninger til lovforslaget afsnit 2.3 om "indførelse af regler for måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt for afrapportering herom" fremgår, at der er tale om ligelig kønsfordeling, når der er en fordeling på mindst 40 pct. kvinder og mindst 40 pct. mænd. Såfremt denne kønsfordeling er overholdt, skal der ikke opstilles måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, og der skal ikke udarbejdes en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Det vil i forbindelse med denne definition på ligelig fordeling være ønskeligt at få fastlagt, hvordan afrunding skal foregå ved beregningen af de 40 procent, som hvert køn mindst skal udgøre, når de 40 procent ikke udgør et helt antal personer.

For en bestyrelse bestående af 3 personer, som eksempelvis er en mulighed jf. lov om investeringsforeninger m.v. § 32, stk. 5, udgør de 40 procent 1,2 personer. Hvis dette tal skal oprundes til 2 personer, kan der kun være 1 person af det andet køn, hvorved dette køn vil være underrepræsenteret og vice versa.

Også for bestyrelser med flere end 3 personer vil der være behov for at få fastlagt, hvordan et ikke-helt minimumstal for det enkelte køn skal omsættes til praksis.

Såfremt der måtte være spørgsmål eller kommentarer til det anførte, står InvesteringsForeningsRådet naturligvis til rådighed.

Med venlig hilsen

InvesteringsForeningsRådet

Jens Jørgen Holm Møller

Erhvervsstyrelsen
Att.: Anne Aarup Fenger
annfen@erst.dk

Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Ligestillingsafdelingen
lige@lige.dk

Høring over to lovforslag om indførelsen af regler om måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt afrapportering herom

DI har fra Erhvervsstyrelsen modtaget et udkast til forslag til lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger mv. og lov om værdipapirhandel. DI har endvidere fra Ministeriet for Ligestilling og Kirke modtaget et udkast til forslag til lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd. De to lovforslag har tilsammen til formål at fremme andelen af kvinder i private og statslige virksomheders bestyrelser m.v. med henblik på en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i virksomheders øverste ledelsesorgan.

1. Generelle bemærkninger til de to lovforslag

DI er positiv overfor regeringens forslag til fremme af flere kvinder i ledelse og bestyrelser uden brug af kønskvotering som middel til at få flere kvinder i bestyrelser. DI støtter derfor overordnet de to lovforslag. DI tilslutter sig endvidere, at regeringens model for at fremme flere kvinder i bestyrelser ikke kun omfatter private virksomheder, men tillige pålægges bestyrelser og kollektive ledelsesorganer i institutioner inden for den statslige forvaltning.

DI er enig i behovet for at få flere kvinder i danske bestyrelser. DI ser dog primært dette behov motiveret af, at danske virksomheder vedvarende skal styrke kvaliteten af bestyrelsesarbejdet for derved at bidrage til at øge virksomhedernes globale konkurrenceevne. Der er derfor brug for, at alle relevante kompetencer bringes i spil. Det er væsentligt at understrege, at DI ser kompetencer frem for køn som afgørende for at sikre kvaliteten af bestyrelsesarbejde og øge virksomhedernes konkurrenceevne. DI mener ikke, at en mere ligelig kønsfordeling i sig selv fremmer en bedre virksomhedsperformance.

DI anser således ikke behovet for at fokusere på kønsfordelingen som et spørgsmål om ligestilling mellem kønnene, ligesom DI ikke mener, at en skæv kønsfordeling

er udslag af kønsdiskrimination. Af samme årsag er DI ikke enig med regeringen i, at virksomhedernes politik på dette område er "en politik for samfundsansvar" på linje med menneskerettigheder, sociale forhold, miljø- og klimamæssige forhold m.m., således som det fremgår af afsnit 2.4 i de almindelige bemærkninger til Erhvervsstyrelsens lovforslag.

DI frygter, at rapporteringen om måltal og politik vedrørende kønsfordelingen med baggrund i bestemmelsen om rapportering om virksomheders samfundsansvar (CSR) bliver endnu et skridt på en glidebane, hvor virksomhederne løbende vil blive mødt med lovkrav om at forholde sig til et stigende antal emner i deres rapporter vedrørende samfundsansvar¹. En sådan udvikling er ikke ønskelig, da udgangspunktet også fremadrettet må være, at virksomhederne skal have den fornødne fleksibilitet til at tilpasse CSR arbejdet konkret til virksomhedernes forretningsstrategier for at opnå den største værdiskabelse til fælles nytte for såvel virksomheder som samfundet.

DI er enig i, at den foreslåede forpligtelse til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn kan motivere og stimulere virksomhederne til at arbejde strategisk med at fremme flere kvinder i ledelse og bestyrelser. Det afgørende for lovforslagets effekt er dog især virksomhedernes arbejde med at udvide rekrutteringsgrundlaget for bestyrelseskandidater via en politikudformning angående kønsfordelingen i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Det bemærkes dog, at bestyrelsesmedlemmer ikke rekrutteres fra virksomhedens egne rækker. Der vil derfor ikke nødvendigvis være nogen direkte sammenhæng mellem kønsfordelingen i en virksomhed ledelsesniveauer generelt og kønsfordelingen i samme virksomheds bestyrelse.

2. Konkrete bemærkninger til Erhvervsstyrelsens lovforslag

2.1. Pligt til at opstille måltal og udarbejde politik

Forslag til selskabslovens § 139 a, stk. 1, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder § 19 a, stk. 1, og erhvervsfundslovens § 25, stk. 4

Bestemmelsen om at virksomhederne skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, normerer ikke hvilket måltal, der er det rette. DI er enig i denne fremgangsmåde, da måltal vil variere fra virksomhed til virksomhed alt afhængig af virksomhedens konkrete forhold og især rekrutteringsgrundlaget. I tilknytning til bemærkningen om, at måltallet skal være ambitiøst og realistisk, kan det derfor med fordel tilføjes, at det står virksomheden frit for at bedømme, hvad der er realistisk alt afhængig af virksomhedens konkrete forhold.

Bestemmelsen om at virksomhederne skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, er udformet uden at stille materielle krav til politikken og dens indhold. Dog fremgår det, at politikken skal beskrive selskabets indsats. DI er enig i, at loven ikke bør normere politikken nærmere, da denne vil afhænge af den enkelte virksomheds konkrete forhold. Det bør i den forbindelse præciseres i bemærkningerne, at bestemmelsen

¹ Rapporteringskravet, der blev indført i 2009, er således allerede blevet udvidet med to nye emner. Jf. lov nr. 546 af 18. juni 2012.

tillader virksomhederne selv at bestemme omfang og detaljeringsniveau for den pågældende politik.

Grunden til at DI efterlyser en præcisering i bemærkningerne til bestemmelserne om måltal og politik, er først og fremmest, at disse bestemmelser pålægger virksomhederne pligter, som hvis de ikke efterleves, er strafbelagte. Det er derfor væsentligt at få fastslået i bemærkningerne, at lovens formuleringer giver virksomhederne fleksibilitet til at selv at bestemme, hvordan disse pligter – og især pligten til politikformulering - nærmere skal efterleves.

Det fremgår af bemærkningerne til såvel § 1 (selskabsloven), § 2 (lov om visse erhvervsdrivende virksomheder og § 3 (erhvervsfondsloven), at der ikke er krav om, at virksomheden opstiller måltal og udarbejder politik, hvis der allerede er en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan henholdsvis virksomhedens ledelsesniveauer generelt. DI er enig i, at virksomheder med en ligelig kønsfordeling bør undtages fra pligten til at opstille måltal og udforme politik. Imidlertid ses der ikke at være hjemmel hertil i de foreslåede bestemmelser i selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder samt erhvervsfondsloven. Sådan hjemmel bør tydeligt fremgå, da bestemmelserne er strafbelagte. Forslaget til årsregnskabslovens § 99 b, stk. 3 og 4 (lovforslagets § 4) indeholder efter DI's opfattelse ikke den fornødne hjemmel til at friholde virksomheder med ligelig kønsfordeling fra pligten til at opstille måltal og udforme politik, idet årsregnskabslovens § 99 b, stk. 3 og 4, alene omtaler, hvad virksomheder med en ligelig kønsfordeling skal *oplyse* i ledelsesberetningen.

Forslaget til selskabslovens § 139 a, stk. 3 og 4, og erhvervsfondslovens § 25, stk. 6

DI tilslutter sig forslaget om, at det for at opfylde selskabslovens krav om måltal og politik er tilstrækkeligt, at moderselskabet rapporterer på koncernniveau, og at datterselskaber således undtages i den situation, jf. forslaget til selskabslovens § 139 a, stk. 3 og 4.

I forslaget til erhvervsfondslovens § 25, stk. 6 er medtaget en bestemmelse, der svarer til forslaget til selskabslovens § 139 a, stk. 3. DI går ud fra, at i en situation, hvor en moderfond udarbejder koncernregnskab for den underliggende koncern, herunder selskaber, som ellers ville være omfattet af selskabslovens § 139 a, finder § 139 a, stk. 4, tilsvarende anvendelse således, at de underliggende datterselskaber kan udlade at opstille måltal og udarbejde politik. Forslagets konsekvenser for datterselskaber af fonde bør med andre ord præciseres.

2.2. Straf

Louforslagets § 1, nr. 2, § 2, nr. 3, og § 3, nr. 2

DI kan tilslutte sig, at manglende opstilling af måltal og manglende udformning af politik ikke er underlagt en administrativ bødesanktion men derimod en bødesanktion, der pålægges af domstolene. DI henviser i øvrigt til ovenstående bemærkninger om, at i og med at pligten til at opstille måltal og udforme politik er strafbelagt, er det meget væsentligt, at det i bemærkningerne til pligtbestemmelserne bliver fastslået, at lovens formuleringer giver virksomhederne fleksibilitet til at selv at be-

stemme, hvordan pligterne – og især pligten til politikformulering - nærmere skal efterleves.

2.3. Rapportering

Forslaget til årsregnskabslovens § 99 b

I den foreslåede § 99 b henvises til årsregnskabslovens § 99 a. Der bør både i lovtekst og bemærkninger tages højde for, at der med lov nr. 546 af 12. juni 2012, som træder i kraft den 1. november 2012, er indsat et nyt stk. 3 i § 99 a, og at de øvrige stykker dermed er rykket.

Forslaget til § 99 b, stk. 1 omhandler virksomhedens redegørelse vedrørende det opstillede måltal. Det fremgår af ordlyden, at § 99 a, stk. 5-8 gælder for redegørelsen. Imidlertid henviser bemærkningerne til § 99 a, stk. 4-8. Der skal være konsistens mellem lovtekst og bemærkninger på dette punkt.

Af bemærkningerne til den foreslåede § 99 b, stk. 1, fremgår i øvrigt: "Med hensyn til redegørelsen har virksomhederne derfor samme fleksibilitet som i forhold til redegørelsen for samfundsansvar, jf. § 99 a, stk. 5. Det betyder, at virksomheden kan vælge at offentliggøre redegørelsen i en supplerende beretning til årsrapporten eller på virksomhedens hjemmeside i stedet for i ledelsesberetningen i årsrapporten."

DI er enig i, at virksomhederne bør have dette valg for så vidt angår redegørelsen om måltallet. Efter ikrafttræden af lov nr. 546 af 12. juni 2012 vil hjemlen herfor være § 99 a, stk. 4, og ikke stk. 5 som anført i bemærkningerne. Både § 99 b, stk. 1, og bemærkningerne hertil skal henvise § 99 a, stk. 4.

DI kan tilslutte sig, at de lempelser, som ifølge § 99 a, stk. 6-8² gælder for virksomheder, der indgår i en koncern, også skal gælde for redegørelsen vedrørende måltal for det underrepræsenterede køn. Sammenhængen mellem § 99 a, stk. 6 (tidligere stk. 5) og den foreslåede § 99 b, stk. 5, kan dog med fordel uddybes i bemærkningerne til den foreslåede § 99 b, stk. 5.

Forslaget til § 99 b, stk. 2, omhandler virksomhedens redegørelse for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Bestemmelsen henviser til hele § 99 a og dermed også til § 99 a, stk. 1, som bestemmer, at hvis virksomheden ikke har en politik for samfundsansvar, skal dette oplyses. DI har ikke forstået det foreliggende lovforslag sådan, at virksomhederne kan undlade at have en politik for kønsfordelingen i ledelsesniveauerne og nøjes med at forklare hvorfor i ledelsesberetningen. DI mener derfor ikke, at henvisningen i § 99 b, stk. 2, bør omfatte § 99 a, stk. 1.

Forslaget til § 99 b, stk. 3 bestemmer om måltallet, at hvis virksomheden har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, er det "tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen". I bemærkningerne til bestemmelsen er det imidlertid angivet: "Det foreslås i stk. 3, at virksomhederne ikke skal opstille måltal, når de har en ligelig kønsfordeling". Denne bemærkning gengiver efter DI's opfattelse ikke

² Efter ikrafttræden af lov nr. 546 af 12. juni 2012.

det retlige indhold af stk. 3 korrekt. Stk. 3 vedrører efter DI's opfattelse alene spørgsmålet om, hvad virksomheden skal *oplyse* i ledelsesberetningen, og ikke omfanget af pligten til at opstille måltal. Se også DI's bemærkninger ovenfor til de foreslåede ændringer af selskabsloven m.fl.

Tilsvarende gør sig gældende for forslaget til § 99 b, stk. 4 om politikken i tilfælde, hvor virksomheden har en ligelig kønsfordeling i ledelsesniveauerne generelt. Ifølge bemærkningerne bestemmer stk. 4 "at virksomhederne ikke skal udarbejde en politik, når der foreligger en ligelig kønsfordeling". Denne bemærkning gengiver imidlertid ikke det retlige indhold af stk. 4 korrekt. Stk. 4. vedrører efter DI's opfattelse alene spørgsmålet om, hvad virksomheden skal *oplyse* i ledelsesberetningen, og ikke omfanget af pligten til at udforme en politik. Se også DI's bemærkninger ovenfor til de foreslåede ændringer af selskabsloven m.fl.

Virksomheder, der er omfattet af de foreslåede bestemmelser i § 99 b, stk. 3 og 4, bør ligesom de virksomheder, der er omfattet af de foreslåede bestemmelser i § 99 b, stk. 1 og 2, have mulighed for at vælge, hvordan de pågældende oplysninger skal offentliggøres. Stk. 3 og 4 henviser ikke til den relevante bestemmelse i § 99 a³, hvorfor oplysningen tilsyneladende alene kan gives i ledelsesberetningen. Virksomhederne bør imidlertid også kunne vælge at offentliggøre oplysningerne i en supplerende beretning til årsrapporten eller på virksomhedens hjemmeside.

2.4. Lovforslagets økonomiske og administrative konsekvenser

Ifølge de almindelige bemærkninger beskrivelse af lovforslagets økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet vurderes det, "at der på samfundsplan skal bruges mere end 10.000 timer på omstillingen." Fordelt på de ca. 1.100 omfattede virksomheder betyder dette ca. 9 timer pr. virksomhed. Det fremgår ikke, hvad vurderingen bygger på, men DI anser vurderingen for at være stærkt i underkanten. Til sammenligning kan nævnes, at i forbindelse med vurderingen af effekten af rapporteringskravet om virksomheders samfundsansvar (årsregnskabslovens § 99 a) viste det sig, at det faktiske tidsforbrug var 7-8 gange større end det ex ante skønnede tidsforbrug⁴. DI afventer således CKR's og virksomhedspanelet's endelige vurdering af de administrative konsekvenser af det foreliggende lovforslag.

2.5. Opfølgning på loven og evaluering af denne

Det fremgår af begge lovforslag, at regeringen vil følge op på udviklingen i kønsfordelingen, og at der efter 3-4 år skal foretages en evaluering af de to love. Det fremgår også, at Erhvervsstyrelsen vil foretage en årlig evaluering af virksomhedernes afrapporteringer i de kommende år. DI er enig i, at udviklingen bør følges løbende med henblik på at vurdere lovenes effekt på kønsfordelingen i bestyrelser og i ledelsesniveauer generelt. DI anbefaler, at omfanget af Erhvervsstyrelsens årlige evaluering af den enkelte virksomheds afrapportering uddybes nærmere i bemærkningerne

³ Efter ikrafttræden af lov nr. 546 af 12. juni 2012 vil den rette henvisning være til årsregnskabslovens § 99 a, stk. 4.

⁴ Se rapporten: Samfundsansvar og Rapportering i Danmark. Effekten af rapporteringskrav i årsregnskabsloven. Udgivet af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen i august 2010.

ne til lovforslaget, således at de omfattede virksomheder på forhånd ved, hvordan og hvad de vurderes på.

DI står til rådighed for en uddybning af ovenstående bemærkninger.

Med venlig hilsen



Charlotte Rønhof
Forskningspolitisk chef



Kim Haggren
Chef for Erhvervsjura og CSR

KOMITÉEN FOR GOD SELSKABSLEDELSE

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø.

Att. Anne Aarup Fenger

20. august 2012

Vedr. udkast til lovforslag om indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt for afrapportering herom

Komiteen for god Selskabsledelse har ved e-mail af 29. juni 2012 modtaget ovennævnte lovudkast med anmodning om eventuelle kommentarer.

Komiteen er af den principielle opfattelse, at sammensætningen af virksomhedernes øverste ledelsesorgan skal besluttes af ejerne og ikke skal reguleres gennem lovgivningen.

Komiteen har i de seneste år via soft law anbefalinger arbejdet for øget mangfoldighed i det øverste ledelsesorgan i de børsnoterede selskaber.

Dette arbejde resulterede i følgende nye anbefaling i august 2011:

"Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf."

Anbefalingen omfatter mangfoldighed, herunder køn, international erfaring og alder. I årsrapporterne for 2011 har det øverste ledelsesorgan for første gang redegjort for de konkrete mål og status for selskabets mangfoldighed. Den foreløbige gennemgang viser, at selskaberne forholder sig til anbefalingen og i vidt omfang arbejder positivt for at fastsætte måltal for mangfoldigheden.

Derudover er der i de seneste år iværksat en række frivillige initiativer, såsom f.eks. Operation Kædereaktion, som skal sikre en øget deltagelse af kvinder i virksomhedernes ledelse. Den fulde effekt af den nye anbefaling og de frivillige initiativer viser sig først i de kommende år. De seneste tal om bestyrelsessammensætning fra Erhvervsstyrelsen fra juni 2012 viser, at der pr. maj 2012 er ca. 19 % generalforsamlingsvalgte kvinder i aktieselskabernes bestyrelser. Alt tyder således på, at en positiv udvikling er i gang.

Sekretariat: ERHVERVSSTYRELSEN

Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

Tlf. 35 29 10 00
Fax 35 46 60 01
CVR-nr 10 15 08 17
E-post erst@erst.dk
www.erst.dk

**ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTERIET**

Til lovforslaget bemærkes, at komitéen er positiv overfor, at man er blevet inspireret af komitéens seneste anbefaling, således at forslaget giver virksomhederne mulighed for selv at fastlægge målet for andel kvinder i ledelsen. Komitéen anser en lov om kvoter for ufleksibel og uacceptabel. Komitéen finder det vigtigt, at virksomhederne selv under hensyntagen til de konkrete forhold kan fastsætte måltal for mangfoldighed, og at der skabes øget opmærksomhed omkring udnyttelse af hele talentmassen igennem alle ledelseslag i virksomhederne. På denne måde opnås en bredere platform, hvorfra der kan rekrutteres medlemmer til det øverste ledelsesorgan.

Lovudkastets afgrænsning til at gælde for de samme virksomheder, som er omfattet af CSR-afrapporteringen, anser komitéen for hensigtsmæssig. Det betyder således, at det alene er de store selskaber, der bliver pålagt de ekstra administrative byrder, som forslaget vil indebære.

Samlet skal komitéen således udtrykke støtte til lovforslaget som et skridt på vejen mod øget mangfoldighed i virksomhedernes ledelser.

Med venlig hilsen

Birgit Aagaard-Svendsen
Formand for Komitéen for god Selskabsledelse

Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Att: Anna Karina Heiss Mathiassen

Erhvervsstyrelsen
Att: Anne Aarup Fenger

20. august 2012
Dokumentnr.: 197323

Vedr. Høringerne om Lov om ændring af selskabsloven og Lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd j.nr 2012-2963 (Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning)

Dansk Byggeri finder det positivt, at regeringen med forslaget om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan tager udgangspunkt i, at der er store forskelle både på brancherne imellem og på, hvordan danske virksomheder ledes. Derfor er Dansk Byggeri enig i, at en "one-fits-all" model vil være urealistisk, men at der skal gives mulighed for tilpasning i den enkelte virksomhed.

Dansk Byggeri arbejder aktivt for at skabe de bedste vilkår for vækst og produktivitet, hvorfor vi arbejder for at udrydde administrative byrder og sikre, at der ikke kommer nye til. Af bemærkningerne til lovforslaget estimeres det, at det årlige tidsforbrug bliver på 10.000 timer. Hvis dette tal blot fordeles på de 1100 største, så er der tale om ca. 9 timer pr. virksomhed.

Regeringens lovforslag om ligestilling af mænd og kvinder minder i sin udformning og arbejdsmåde om den model, der er valgt for afrapportering blandt de 1100 største danske virksomheder om deres CSR aktiviteter jf. Årsregnskabslovens § 99a. Ifølge det fremsatte lovforslag skal virksomhederne fremadrettet opstille måltal og udarbejde politikker for indsatsen for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelsesorganer. Desuden skal virksomhederne redegøre for status for opfyldelse.

Ved en rundringning til nogle af de store virksomheder i byggebranchen estimeres det, at ÅRL § 99a har betydet øget arbejde på mellem 100 og 200 timer årligt for den enkelte virksomhed og altså en væsentlig administrativ byrde, hvoraf den positive effekt endnu ikke er påvist. Da der er mange ligheder mellem krav i ÅRL § 99a og det foreliggende lovforslag, så mener Dansk Byggeri, at det er rimeligt at antage, at virksomhederne må forvente en tilsvarende arbejdsindsats. Det vil altså sige minimum 110.000 timer for de 1100 største danske virksomheder og ikke 10.000.

Bødestraf

Af lovforslaget fremgår det, at hvis ikke der er opstillet politikker, kan virksomheden ifalde bøde. Det mener Dansk Byggeri er fuldstændig urimeligt, ikke mindst set i lyset af, at virksomhederne ikke har en klar vejledning eller lign. at følge. Desuden stiller det store virksomheder dårligere end virksomheder, der ikke er omfattede af de nye krav.

Dansk Byggeri kan ikke støtte forslaget.

Med venlig hilsen
Dansk Byggeri

Henriette Thuen



Pr. e-mail

20. august 2012

S2217 - D42803

Erhvervsstyrelsen

Att: Specialkonsulent Anne Aarup Fengler (annfen@erst.dk)

Høring vedrørende forslag til ændring lov om finansiel virksomhed m.fl. (regler om kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan)

Vi har den 29. juni 2012 modtaget jeres udkast til forslag til ændring af lov om finansiel virksomhed m.fl. med henblik på at få en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øverste ledelsesorganer i private og statslige virksomheder, som I beder om vores bemærkninger til.

Indledningsvis skal vi anføre, at ledelsesposter som udgangspunkt bør besættes ud fra en bedømmelse af kvalifikationer og kompetencer.

Vi kan dog tilslutte os bestræbelserne mod en mere ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesorganer. Den valgte model er samtidig overordnet set hensigtsmæssig, da den giver mulighed for en vis fleksibilitet ved implementeringen i de enkelte virksomheder.

Der kan med fordel på nedenstående områder foretages uddybninger i bemærkningerne for at bidrage til forståelse af, hvilken indsats der forventes af de enkelte virksomheder. Der bør ikke blindt fokuseres på måltal, men i højere grad på den bagved liggende indsats i virksomhederne:

- Det er væsentligt, at den enkelte virksomhed ved opstilling af mål levnes mulighed for at tage højde for de konkrete forhold.
- Ved opstilling af ambitiøse mål lægges der i bemærkningerne op til, at dette altid vil indebære et mål om at øge andelen af det underrepræsenterede køn i en bestyrelse. Det bør i den forbindelse have sig for øje, at antallet af bestyrelsesmedlemmer i de fleste virksomheder typisk er begrænset – ofte i niveauet 6-10 medlemmer. Derved kan til- eller afgang af blot et enkelt medlem af det underrepræsenterede køn markant påvirke den procentuelle repræsentation af dette køn i bestyrelsen. Denne sårbarhed indebærer, at entydigt fokus på et opstillet måltal nemt medfører en fejlagtig vurdering af virksomhedens indsats for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

- Endelig bemærkes, at mange koncerner har tradition for at besætte bestyrelser i datterselskaber med overvejende interne medarbejdere fra de øverste ledelseslag. Dette vil i praksis ofte medføre, at der skal gøres en større indsats i datterselskaberne for at tilnærme sig en situation, hvor der ikke forefindes underrepræsentation. Samme indsats er ikke nødvendigvis påkrævet i moderselskabet, hvor der gøres brug af eksterne bestyrelsesmedlemmer. Dette kan nødvendiggøre, at der i koncerner opstilles forskellige mål for bestyrelser i moderselskab og datterselskaber.

Vi ser frem til en indarbejdelse af bemærkningerne i det endelige lovforslag.

Med venlig hilsen



Mette Saaby Pedersen

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Alle 17
2100 København Ø

Att.: Anne Aarup Fenger

Høring om forslag til lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven med flere

København
den 20. august 2012

Erhvervsstyrelsen har den 29. 2012 juni bedt om bemærkninger til ovennævnte lovforslag, der har til formål at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øverste ledelsesorganer samt i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt i en række store virksomheder.

Lederne støtter fuldt ud formålet om at få flere kvinder ind i ledelsen, både i virksomhedernes øverste ledelsesorgan samt i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt.

Det skal til enhver tid primært være en leders evner og erfaring frem for køn, som afgør, om vedkommende er den bedst kvalificerede til at bestride et lederjob. Indførelse af kvoteordninger for at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder er derfor ikke vejen frem.

Derfor finder Lederne det positivt, at man med lovforslaget pålægger de cirka 1.100 største virksomheder i Danmark selv at opstille konkrete måltal for antallet af kvindelige ledere i den øverste ledelse samt udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt.

Den generelle samfundsudvikling og tallene for kønsfordelingen på uddannelsesområdet baner vej for en udvikling mod en mere ligelig fordeling, som virksomhederne kan understøtte med realistiske og forpligtende målsætninger, som lovforslagene lægger op til.

Med venlig hilsen

Kim Møller Laursen

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283
Telefax 3283 3284

lederne@lederne.dk
www.lederne.dk

Erhvervsstyrelsen
Anne Aarup Fenger (annfen@erst.dk)



Høringssvar vedrørende lovforslag om indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan

Erhvervsstyrelsen har den 29. juni 2012 sendt lovforslag om indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt for afrapportering herom i høring. Forsikring & Pension har i den forbindelse følgende bemærkninger:

Generelle bemærkninger

Forsikring & Pension er positiv overfor tanken om, at bestyrelserne løbende skal overveje den rigtige sammensætning, herunder om der skal være flere kvinder. Der er dog svært at se behovet for en lovgivning herom også henset til, at Finanstilsynet i juli måned 2012 lancerede deres udspil til skærpede krav til bestyrelseres viden og erfaring, som netop skal tage højde for bestyrelsens rette sammensætning. Selv om der ikke er regler om den kønsmæssige sammensætning i tilsynets skærpede krav, så vil flere parallelle regelsæt naturligvis gøre det vanskeligere for virksomhederne at forholde sig til det samlede regelgrundlag samt prioritere, såfremt der er modstående hensyn.

Forsikring & Pension finder det dog positivt, at der med lovforslaget er lagt op til, at det er virksomheden selv, der fastsætter måltallet for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan. Det giver fleksibilitet, så der netop kan tages større hensyn til brancheforskelle.

Herudover har Forsikring & Pension følgende bemærkninger:

Omfattede finansielle virksomheder

Der er allerede en omfattede regulering af de finansielle virksomheder, hvor der er fastsat regler for virksomheder af forskellig størrelse samt for bestyrelse og ledelse. Der bør derfor ikke med lovforslaget etableres f.eks. nye beløbsgrænser for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne. Det er væsentligt, at der opereres med en grænse, som allerede er kendt af branchen.

Den 4. juli i år fremlagde Finanstilsynet kravene til viden og erfaring i bestyrelserne i danske finansielle virksomheder. Af dette udspil stilles der bl.a. krav om, at der i større finansielle virksomheder altid skal være mindst et medlem af be-

20.08.2012

Forsikring & Pension
Phillip Heymans Allé 1
2900 Hellerup
Tlf. 41 91 91 91
Fax 41 91 91 92
fp@forsikringogpension.dk
www.forsikringogpension.dk

Ann-Sofie Leth
Konsulent, cand.jur
Dir. 41 91 90 48
ale@forsikringogpension.dk

Vores ref. ALE
Sagsnr. GES-2012-00280
DokID 307806

Brancheorganisation
for forsikringsselskaber
og pensionskasser

styrelsen, der har ledelseserfaring fra en anden relevant finansiel virksomhed. Grænsen for dette bestyrelseskrav er 4 mia. kr. for skadesforsikringsselskaber og 30 mia. kr. for livsforsikringsselskaber og tværgående pensionskasser. Forsikring & Pension vil foreslå, at den samme grænse skal gælde for anvendelsen af dette lovforslag.

Forsikring & Pension

Vores ref. ALE

Sagsnr. GES-2012-00280

DokID 307806

Det undrer Forsikring & Pension, hvorfor der i lovforslaget skal være forskel på, hvilke selskaber der omfattes i relation til henholdsvis selskabsloven og lov om finansiel virksomhed. Af lovforslagets § 139 a, stk. 2 fremgår en definition af store kapitalselskaber, som er en lavere grænse end for de virksomheder, der omfattes af lovforslagets § 79 a, hvor alle børsnoterede virksomheder, og virksomheder, der har en balancesum, der er højere end 500 mio. kr. omfattes. Det forekommer ikke rimeligt, at der skal være denne forskel, som kan betyde at nogle virksomheder, f.eks. et datterselskab bliver omfattet af kravet i henhold til lov om finansiel virksomhed, men falder uden for selskabslovens krav.

Forsikring & Pension har svært ved at se argumentet for, at der skal gælde lempeligere krav for offentlige aktieselskaber end for private virksomheder. Derfor bør bagatelgrænsen for, hvornår der skal udarbejdes en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauet gælde generelt. Det vil sige, at kravet kun skal gælde for virksomheder, der beskæftiger over 50 medarbejdere svarende til reglen for statslige aktieselskaber.

Fastsættelse af måltal

Forsikring & Pension foreslår, at det i bemærkningerne til lovforslaget præciseres, at der ikke er faste rammer for virksomhedens angivelse af måltal, og at virksomhederne derfor kan fastsætte deres egne måltal. Det bør fremgå klart og ikke mindst, når der med lovforslaget indføres bødestraf.

Af bemærkningerne til lovforslaget fremgår det, at måltallet alene skal omfatte de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, da det vil være et urimeligt indgreb i den medarbejdervalgtes frie ret til repræsentation. Forsikring & Pension gør opmærksom på, at det samme kan fremføres i forhold til aktionæerne, der ejer selskabet og har ret til på generalforsamlingen at vælge deres repræsentanter.

Forsikring & Pension mener, at der bør være mulighed for at medregne de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, da de er medlemmer af bestyrelsen på samme vilkår som de generalforsamlingsvalgte medlemmer. Alternativt bør der være en mulighed for, at det måltal virksomheden fastsætter, tager hensyn til fordelingen af kønnene for de medarbejdervalgte medlemmer.

Der er tale om en ligelig kønsfordeling, når der foreligger en fordeling på mindst 40/60 pct. af henholdsvis mænd og kvinder. Det bør fremgå, at selskaberne selv kan vælge, hvordan en eventuel afrunding skal gennemføres.

Af lovforslaget fremgår det af § 79 a, stk. 3, at det er tilstrækkeligt, at der fastsættes måltal for koncernen som helhed. Forsikring & Pension savner en uddybning af denne undtagelse i bemærkningerne, så det fremgår klarere, hvordan koncernmåltal fastsættes, og hvordan datterselskaber skal indgå. Det er ligeledes uklart, hvorvidt virksomheder, der både indeholder koncerner, der er tilsynsbelagt og ikke-tilsynsbelagte, skal være omfattet af forslaget.

Forsikring & Pension ønsker det desuden præciseret, hvordan selskaber, der udøver grænseoverskridende virksomhed skal indgå. Ligeledes er det uklart, hvad reglerne er for virksomheder, der er underlagt et udenlandsk tilsyn.

Begreber

Forsikring & Pension mener, at det klarere bør fremgå af bemærkningerne til lovforslaget, at "det øverste ledelsesorgan" i finansielle virksomheder er bestyrelsen.

Ikrafttræden

Af lovforslagets § 9 fremgår det, at ikrafttræden er fastsat til den 1. april 2013. Forsikring & Pension forudsætter, at virksomhedernes første afrapporteringspligtelse vil gælde for den årsrapport, der skal udarbejdes *ultimo* 2013, hvis regnskabsåret går fra 1. januar til 31. december.

Med venlig hilsen

Ann-Sofie Leth

Forsikring & Pension

Vores ref. ALE

Sagsnr. GES-2012-00280

DokID 307806



Erhvervsstyrelsen
annfen@erst.dk

Den 13. august 2012

Høring over indførelse af regler om måltal og politikker for kønsmæssig sammensætning

FA takker for modtagelsen af høring over forslag til lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel (Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt for afrapportering herom).

Dette høringssvar forholder sig til reguleringen vedrørende virksomhedens ledelsesniveauer generelt. For bemærkninger vedrørende bestyrelser henvises til de finansielle brancheorganisationer. FA har følgende bemærkninger til lovforslaget:

FA finder det positivt, at virksomheder arbejder for, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre karriere og for at blive ansat i og varetage lederstillinger. Når virksomheder i finanssektoren ansætter medarbejdere og ledere, er det kompetencerne, der er det vigtigste. Derfor er det en fordel, hvis der er så mange kandidater som muligt, der har kompetencerne i orden – uanset om de er kvinder eller mænd.

Det er positivt, når virksomheder udvikler kompetente ledere af begge køn og herigennem skaber et større rekrutteringsgrundlag til bestyrelser. Virksomhederne kan ikke skabe ligestilling i hele samfundet, men de kan bidrage til at skabe lige vilkår og muligheder for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet.

En frivillig indsats er altid at foretrække frem for regulering, der indskrænker ledelsesretten og medfører bureaukrati, som forlænger listen over virksomhedernes administrative byrder. Når der så alligevel indføres regulering på ligestillingsområdet, som det med lovforslaget lægges op til, er det positivt, at det sker på en måde, som giver fleksibilitet og tager højde for, at brancher og enkelte virksomheder opererer under forskellige vilkår.

Det er positivt, at lovforslaget lægger op til, at virksomhederne selv kan udarbejde politikker, og dermed har muligheden for at koordinere med virksomhedernes strategier og politikker i øvrigt. Det mindsker også risikoen for, at lovforslaget kan komme på tværs af allerede eksisterende ligestillingstiltag i virksomhederne. Mange virksomheder arbejder allerede på forskellig vis med

DOK. NR. :
FAID-6-8830
SAG. NR:
FAID-6-3550
Charlotte Enevoldsen

at øge antallet af kvinder i ledelsesniveauerne. Det sker fx ved mentorprogrammer, sprogpolitikker eller særlige rekrutteringsprocedurer.

Det bemærkes, at der for statslige selskaber foreslås en bagatelgrænse på 50 medarbejdere for at udarbejde en politik. FA mener, at den samme grænse bør være gældende for private virksomheder.

Med venlig hilsen

Charlotte Enevoldsen

Erhvervsstyrelsen
Att.: annfen@erst.dk

Høringsvar vedr. forslag om ændring af lov om selskabsloven m.v. – måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v.

Ingeniørforeningen, IDA har med stor tilfredshed modtaget høringen vedr. ændring af lov om selskabsloven m.v. med henblik på at opnå fremskridt i udviklingen mod en mere ligelig kønssammensætning i statslige og private virksomheders bestyrelser. Tallene for den andel, de kvindelige medlemmer udgør af henholdsvis statslige og private selskabsbestyrelser, viser et stort behov for den indsats, en lovændring vil sætte i gang.

20. august 2012

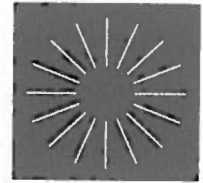
IDA finder det meget positivt, at lovforslaget både indeholder krav om, at virksomhederne skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan, og krav om, at virksomhederne skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Ud over den fordel en mere ligelig kønssammensætning i ledelsesniveauerne generelt vil indebære, vil flere kvindelige ledere også bidrage til at øge rekrutteringsgrundlaget for kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

Det er principielt godt, at virksomhederne skal redegøre for status for opfyldelsen af de opstillede måltal, samt at der skal rapporteres om politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt. Men dette er ikke nødvendigvis tilstrækkeligt. På de virksomheder, der ikke opnår de opstillede måltal, eller hvor politikken for at opnå en mere ligelig kønssammensætning i ledelsen på alle niveauer ikke er tilstrækkeligt ambitiøs, er der behov for løbende opfølgning og eventuelt bistand til at give inspiration og viden, der kan hjælpe dem videre.

IDA har ingen bemærkninger til de øvrige foreslåede ændringer i lovforslaget.

Med venlig hilsen

Lisbeth Andersen



20. august 2012

Erhvervsstyrelsen
Att. annfen@erst.dk

Høringssvar vedr. lovforslag om ændring af selskabsloven mv. (ligelig fordeling af mænd og kvinder).

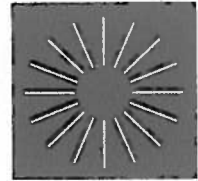
Kvinderådet hilser det velkomment, at regeringen har taget initiativ til at gøre noget ved den meget markante underrepræsentation af kvinder, der karakteriserer ledelsen af danske virksomheder, især de private virksomheder men også de offentlige. Kvinderådet arbejder for kvinder og mænds lige deltagelse i og indflydelse på samfundets beslutningsprocesser, og vi er derfor glade for, at der nu er kommet et udspil, der forhåbentlig kan danne grundlag for forandringer.

Vi er positive over for den bredde, der er indbygget i forslaget – dels det store antal virksomheder, der er omfattet, og dels kravet om at virksomhederne skal redegøre for deres politikker i forhold til rekruttering af ledere. Begge dele er klare forbedringer i forhold til de modeller, der tidligere har været i spil.

Vi er imidlertid af den opfattelse, at det konkrete lovforslag (incl. det tilhørende forslag om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd) er så vagt i valg af redskaber, overvågning og sanktioner, at vi tvivler på, at det vil have den ønskede effekt. Det baserer vi dels på andre landes erfaringer, især Norge, dels på den manglende effekt af de initiativer, der har været iværksat i Danmark (Charter for flere kvinder i ledelse og Operation Kædereaktion).

Et hovedproblem i den valgte model er, at virksomhederne selv skal opstille måltal uden at der er fastsat en undergrænse for, hvor lave ambitionerne kan være, udover at der skal være tale om en progression i forhold til status quo. Det er anført i bemærkningerne, at måltallene skal være ambitiøse og realistiske, men der ses ikke at være nogen sanktioner over for virksomheder, der har et lavt ambitionsniveau eller manglende evne eller vilje til at opnå de mål, de sætter sig. Forslagets eneste sanktion er, at der kan idømmes bødestraf i tilfælde af manglende indberetning.

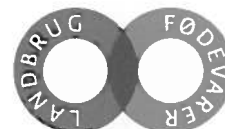
Modellen for afrapportering bygger på erfaringerne med de store virksomheders pligt til at afrapportere deres samfundsansvar. Vi er helt enige i, at fremme af ligestilling er et samfundsansvar. Men det fremgår desværre ikke af lovforslaget, om pligten til at afrapportere har fremmet efterlevelsen af samfundsansvaret.



Vi vil hellere have flere kvindelige ledere end flere rapporter, der måske - måske ikke - fører til forandringer på langt sigt. Derfor foretrækker vi en model baseret på konkrete måltal for kønssammensætningen i virksomhedernes bestyrelser inden for en fastsat tidsramme, en klar placering af ansvaret for overvågning af udviklingen samt mærkbare sanktioner over for virksomheder, der ikke lever op til kravene.

Venlig hilsen

Randi Iversen, forkvinde



Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Att.: Anne Aarup Fenger

Landbrug & Fødevarer

Axelborg, Axeltorv 3
DK 1609 København V

T +45 3339 4000
F +45 3339 4141
E info@lf.dk
W www.lf.dk

CVR DK 25 52 95 29

Høring vedrørende lovforslag om regler for kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan

Landbrug & Fødevarer har med interesse modtaget udkast til lovforslaget vedrørende regler om kønssammensætningen i de øverste ledelsesorganer i en række store virksomheder og takker for muligheden for at komme med bemærkninger.

Vores bemærkninger vedrører lovforslagets §1: Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, §2 og §4.

Principielt stiller Landbrug & Fødevarer sig kritisk overfor stramninger af § 99 a, så virksomhederne pålægges at lave måltal, politikker og rapportere på specifikke temaer. Det skyldes, at fokus dermed flyttes væk fra, at den enkelte virksomhed fokuserer på de CSR-relaterede temaer, der er mest relevant for forretningen til at fokusere på de temaer, virksomheden udtrykkeligt skal rapportere omkring.

Samtidig anerkender Landbrug & Fødevarer, at ligestilling mellem kønnere er et tema, som er relevant for alle virksomheder. Bl.a. på den baggrund støtter Landbrug & Fødevarer, at de største virksomheder skal opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan samt udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveau generelt. Vi kan yderligere støtte forslaget, fordi måltallet og den valgte politik bygger på "følg eller forklar"-princippet og dermed sætter en ramme for arbejdet med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer, men lader det være op til den enkelte virksomhed, hvordan rammen skal udfyldes. Det betyder, at de individuelle forhold i virksomheden samt forholdene i den eller de brancher, den pågældende virksomhed opererer i, kan danne grundlaget.

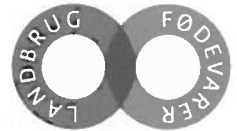
Denne grundlæggende ramme for at fastsætte regler for danske virksomheders arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de største virksomheders ledelsesniveauer er afgørende for Landbrug & Fødevarer kan støtte forslaget. I bemærkningerne til lovforslaget hedder det: *"Nogle erhvervsgrøene er mere attraktive for kvinder end andre, hvorfor det kan være uhensigtsmæssigt, hvis måltallet skal være ens for alle."*

Landbruget er netop én af de brancher, hvor virksomhederne hovedsageligt ejes af og beskæftiger mænd. Fordi en del af fødevareraktiviteterne er andelsejede er de øverste ledelsesorganer dermed også dominerede af mænd.

I dag er andelen af kvinder blandt de valgte i landbrugets foreninger mellem 6 og 13 pct. og ca. 4 pct. i andelsselskaber og brancher inden for landbruget og fødevarerhvervet. Til sammenligning er 9 pct. af selvstændige landmænd kvinder, 20-25 pct. af de landmandsuddannede er kvinder. Inden for erhvervet er det relevant at tilstræbe, at de ledende organer bestående af ejervalgte afspejler erhvervets sammensætning.

Landbrug & Fødevarer er erhvervsorganisation for landbruget, fødevarer- og agroindustrien. Med en eksport på over 100 milliarder kroner årligt og med 145.000 beskæftigede repræsenterer vi et af Danmarks vigtigste eksporterhverv.

Ved at nytænke og synliggøre erhvervets bidrag til samfundet sikrer vi vores medlemmer en stærk placering i Danmark og globalt.



Frivillighed og tålmodighed vil give gode resultater

Som det har været tilfældet inden for CSR, tror Landbrug & Fødevarer på, at regler omkring rapportering af frivillige initiativer og dermed øget fokus på området vil være medvirkende til, at flere virksomheder begynder at arbejde målrettet med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i den øverste ledelse. På den baggrund er det vigtigt, at tro på, at signalværdien i § 99b over en årrække vil give det ønskede resultat.

Landbrug & Fødevarer finder det vigtigt at understrege denne pointe, fordi vi i foråret har set en stramning af § 99a, om at virksomhederne fremadrettet udtrykkeligt skal rapportere om temaerne menneskerettigheder og klima, på trods af at en stor del af de virksomheder, der har CSR-aktiviteter, som kan relateres til menneskerettigheder eller klimapåvirkning, allerede inden ændringen af loven redegjorde herfor i redegørelse for samfundsansvar. Dermed var Landbrug & Fødevarer kritisk overfor stramningen og vil på forhånd opfordre Regeringen til at lade de foreslåede regler omkring måltal, politikker og rapportering vedr. det underrepræsenterede køn virke i minimum 4 år før man evaluerer lovforslaget. Det skyldes, at det typisk vil tage 4 år at foretage de ønskede udskiftninger i de øverste ledelsesorganer.

Flere krav betyder flere omkostninger forbundet med rapporteringen

Ifølge lovforslaget vurderer CKR, at der på samfundsplan skal bruges 10.000 timer på omstillingen forbundet med at efterleve forslaget. Det samme vurderes at være tilfældet de efterfølgende år. I den forbindelse er det relevant at minde om, at erfaringer fra tidligere evalueringer af Årsregnskabslovens § 99a har vist, at virksomhederne har vurderet deres reelle tidsforbrug til 7-8 gange større, end det var forventet, inden loven blev indført. I den kontekst bør hensynet til virksomhedernes administrative byrder forbundet med lovforslaget ikke negligeres.

Fokus på diversitet og mangfoldighed i de ejevvalgte organer inden for landbruget

Landbrug & Fødevarer har primo 2012 igangsat et arbejde, som har til formål at inspirere organisationens medlemmer til at arbejde målrettet med diversitet og mangfoldighed i både foreningernes og virksomhedernes valgte organer. I dag er der en bred anerkendelse af, at arbejdet med diversitet i bestyrelser har værdi. Det skyldes, at en stor bredde i kompetencer giver et bedre diskussions- og beslutningsgrundlag i bestyrelsen og dermed grundlag for at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen bl.a. gennem forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

Samtidig sender en bestyrelse med mangfoldige og stærke kompetencer et signal til kommende kandidater om, at virksomheden eller organisationen for det første er bevidst om, hvilke kompetencer, virksomhedens ledende organer har og hvilke kompetencer man har behov for. For det andet sender bestyrelsen det signal, at man arbejder seriøst og målrettet med sin udvikling og rekrutterer på baggrund af brede kriterier. Det er vigtigt, når man ønsker at være attraktiv overfor de dygtigste profiler. Derfor har det været centralt for arbejdet i Landbrug & Fødevarer, at fokus er på både faglige og personlige kompetencer og dermed ikke kun defineret ud fra køn.

Landbrug & Fødevarer uddyber naturligvis gerne ovenstående bemærkninger, hvor der er behov for det.

Med venlig hilsen

Anne-Marie Hansen

Seniorkonsulent, Erhvervspolitik

D +45 3339 4632

M +45 2625 6593

E amh@if.dk

Erhvervsstyrelsen
Anne Aarup Fenger
annfen@erst.dk

Vedrørende forslag til lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed og flere andre love med henblik på at få en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øverste ledelsesorganer.

LD har gennem mange år arbejdet med principperne om god selskabsledelse og krav til bestyrelsessammensætning i de danske virksomheder, hvor LD har investeret. Det er som aktionær og investor i danske virksomheder, at LD har vurderet lovforslaget. Forslaget berører ikke LDs egen ledelse.

LD anerkender behovet for konkrete tiltag, der forpligter virksomhederne til at tage konkrete tiltag med henblik på at fremme en højere grad af ligelig repræsentation af kønnene i alle ledelseslag.

Den foreslåede lovændring anses for at være en hensigtsmæssig implementering af den anbefaling, som Komiteen for God Selskabsledelse kom med i sommeren 2011, samtidig med at lovforslaget udvider kredsen af virksomheder, som bliver omfattet af kravene.

LD finder det endvidere hensigtsmæssigt, at kravene til virksomhedernes rapportering vedrørende ligestillingsmål og -indsats sker i form af bestemmelser i årsregnskabsloven, som svarer til bestemmelser, som allerede er kendte for virksomhederne.

Der lægges ikke op til at fastsætte minimumskrav til det underrepræsenterede køns andel af bestyrelserne, men til gengæld forpligtes bestyrelserne til at fastsætte mål herfor. Selv om der ikke sanktioneres for en manglende opfyldelse af målene, forventer LD, at forslaget vil fremme ligestillingen. Det forhold, at selskaberne skal rapportere om målopfyldelse og indsats for ligestillingen både på bestyrelsesniveau og på andre ledelsesniveauer, giver aktionærer og andre interessenter mulighed for at forfølge spørgsmålet over for selskabets ledelse. Det er derfor LDs forventning, at lovforslaget vil virke efter hensigten og øge ligestillingen,

samtidig med at udpegning af bestyrelsesmedlemmer og ledelsespersoner sker med afsæt i kandidaternes kompetencer.

LD har ikke yderligere bemærkninger til forslaget om ændring af de nævnte love.

Med venlig hilsen

Else Nyvang

Ministeriet for Ligestilling og Kirke
Ligestillingsafdelingen
Ved Stranden 8
1061 København K

og

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

20. august 2012

Ref. nr.: ATP-
Oplys venligst ved
henvendelse

ATP

Kongens Vænge 8
3400 Hillerød

Høring om lov om ligestilling af kvinder og mænd - kønsmæssig sammensætning i bestyrelser m.v.

Ministeriet for Ligestilling og Kirke (j.nr. 2012-2963) og Erhvervsstyrelsen her den 29. juni 2012 fremsendt forslag til henholdsvis:

Tlf.: 70 11 12 13

Fax: 48 20 48 00

www.atp.dk

CVR-nr.: 43405810

- lov om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (*Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v. for statslige institutioner og virksomheder*), og
- lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiell virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel (*Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt for afrapportering herom*)

Telefontid:

Man-tors: 8.00-16.00

Fredag: 8.00-15.30

til Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), og anmodet om ATP's bemærkninger.

Af § 25, stk. 1 i ATP-loven fremgår det, at repræsentantskabet og bestyrelsen i ATP så vidt muligt bør have en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder.

Bestemmelsen blev indsat i ATP-loven i 1992 med bemærkning om, at disse regler foreslås at fremgå direkte af ATP-loven, uanset at kravet allerede fulgte af lov om ligestilling mellem mænd og kvinder ved besættelse af visse bestyrelsesposter i den statslige forvaltning¹.

Med vedtagelsen af ligestillingsloven i 2000, blev denne retstilling opretholdt for ATP, som en fravigelse til ligestillingslovens § 11, stk. 1, som stillede krav om, at den statslige forvaltning bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd.

¹Lov nr. 427 af 13. juni 1990.

Fravigelsen er hensigtsmæssig, idet ATP's repræsentantskab og bestyrelse og de enkelte medlemmer i øvrigt er underlagt en række særlige krav til sammensætning, kompetencer, egnethed og hæderlighed i lighed med, hvad der fx gælder for finansielle virksomheder, særlig livsforsikringsselskaber og tværgående pensionskasser.

I udkastet til forslag til ændring af ligestillingsloven er fravigelsen for ATP omtalt i bemærkningerne til de enkelte bestemmelser på side 17. Det vil være hensigtsmæssigt, at det generelle princip - om at ligestillingsloven kan være fraveget i særlovgivning - tillige fremgår af de generelle bemærkninger, fx i afsnit 3.1.1.

De øvrige regler i udkastet til forslag om ændring af ligestillingsloven vil herefter gælde for ATP, idet disse ikke er fraveget konkret i ATP-loven.

Det skal i øvrigt bemærkes, at eksemplet i afsnit 3.1.1, første afsnit, på side 7 - hvor det nævnes at Lønmodtagernes Dyrtdisfond (LD) er underlagt et krav om, at der bør være en ligelig kønsmæssig sammensætning - ikke synes at være dækkende, idet bestyrelsen i LD hovedsageligt udgøres af lønmodtagerrepræsentanterne i repræsentantskabet for ATP, hvor der som nævnt alene er krav om, at ATP's repræsentantskab så vidt muligt bør have en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder. Eksemplet skaber uklarhed om fravigelsen for ATP, og ATP kan derfor foreslå, at der anvendes et mere dækkende eksempel.

Af lovforslaget til ændring af ligestillingsloven fremgår det endvidere, at det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen herunder antallet, af det underrepræsenterede køn i de kollektive ledelsesorganer, samt udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.

ATP skal i den forbindelse bemærke, at ATP gennem en årrække har arbejdet intensivt med mangfoldighed i sin virksomhed, herunder arbejdet for flere kvinder i ledelse. Allerede i 2008 underskrev ATP Charter for flere kvinder i ledelse, og ATP har også underskrevet Operation Kædereaktion, der har til formål at øge andelen af kvinder i bestyrelser. ATP følger endvidere anbefalingerne fra Komitéen for god selskabsledelse, herunder anbefalingerne om mangfoldighed fra 2011. Ultimo 2013 forventes antal kvinder i ledelse i ATP at udgøre ca. 45 pct. for antallet af kvindelige ledere og ca. 30 pct. for antallet af kvindelige direktører.

Eventuelle henvendelser i denne sag kan ske til Koncerndirektør Tomas Frydenberg på telefon 48 20 42 89 eller tfr@atp.dk.

Venlig hilsen



Ole Steen Andersen

Transportministeriet
Selskabscentret
Frederiksholms Kanal 27F
1220 København K

DSB's svar på Transportministeriets høring over lovforslag i høring vedrørende ligestilling og fremadrettet opgave for bestyrelsen om fastsættelse af politik og målsætninger

Transportministeriet har ved mails af 10. juli 2012 anmodet DSB om bemærkninger til 2 korresponderende høringer over lovforslag om ligestilling - lovforslag til lov om ændring af lov om ligestilling af mænd og kvinder og forslag til ændring af selskabsloven, samt øvrige selskabslovgivning.

DSB har følgende bemærkninger:

Generelt

DSB har noteret sig lovforslagene og de deraf følgende krav.

Afrapportering

For så vidt angår afrapportering, har DSB noteret sig, at de statslige *institutioner og virksomheder* efter lovforslagene forpligtes til at indberette til ressortministeren om de opstillede måltal, herunder hvorfor man i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning. Samtidig indberettes om den udarbejdede politik. De statslige *aktieselskaber* er dog undtaget fra reglen om indberetning til ressortministeren, og skal indberette måltal og politik i overensstemmelsen med selskabsloven.

Det fremgår efter DSB's opfattelse ikke entydigt af lovforslagene, hvilken rapporteringsforpligtelse DSB vil blive underlagt. Det vil sige hvorvidt DSB vil skulle udarbejde en særskilt afrapportering til Transportministeriet, eller om DSB også i denne sammenhæng er at sidestille med statslige aktieselskaber, hvilket ville betyde at Transportministeriet ville blive orienteret i forbindelse med processen omkring DSB's aflæggelse af årsregnskab. DSB hører gerne, hvilken rapportering Transportministeriet ønsker.

Skulle Transportministeriet ønske dette står DSB selvfølgelig gerne til rådighed med yderligere oplysninger.

Med venlig hilsen

Flemming Kristensen

Sekretariat & Jura

02. august 2012

DSB
Sølvgade 40. A-G
DK-1307 København K

Mobil 24 68 49 30
Fax 33 54 60 30
viri@dsb.dk
www.dsb.dk

Transportministeriet
Selskabscenteret
Att. Kristina Lochmann
Frederiksholms Kanal 27 F
1220 København K

9. august 2012

Transportministeriet har ved mail af 10. juli 2010 anmodet om Post Danmarks A/S' bemærkninger til lovforslag om kvinder i ledelse.

Indledningsvis skal det bemærkes, at Post Danmark A/S i givet fald vil blive omfattet af loven i henhold til bestemmelserne om store kapitalselskaber. Efter sammenlægning med Posten Sverige i 2009 ejes Post Danmark A/S 100 % af PostNord AB, hvori den danske stat har en ejerandel på 40 %. Post Danmark er således ikke længere et statsligt aktieselskab.


Post Danmark A/S indgår i PostNord-Koncernen, som allerede har formuleret en målsætning på området. Koncernen har således en målsætning om, at andelen af kvindelige chefer skal udgøre 40 % i 2015. I 2011 udgjorde andelen af kvindelige chefer 29 %. Fordelingen kvinder/mænd i koncernen lå på 35/65. PostNord redegør for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i sin årsrapport.

Det skal endvidere bemærkes, at det af den svenske stats ejerpolitik fremgår, at hvert køn skal repræsentere en andel på mindst 40 % i bestyrelsen. I 2011 var fordelingen i PostNords bestyrelse 37,5 % kvinder og 62,5 % mænd.

Vedrørende Post Danmark A/S kan det endvidere oplyses, at selskabet i 2008 underskrev Ligestilingsministeriets Charter for 'Flere kvinder i ledelse'.

Post Danmark A/S opfylder således allerede de krav, der foreslås i lovforslaget, og Post Danmark A/S har ingen bemærkninger hertil.

Med venlig hilsen



K.B. Pedersen
Adm. direktør

ERHVERVSSTYRELSEN
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

Att.: Anne Aarup Fenger

Dato: 20. august 2012
Deres ref.: -
Vores ref.: FM-245LBM/mgn

Vedr. Høring vedrørende forslag til lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel Høring af bekendtgørelse og vejledning vedrørende aflønning i den finansielle sektor

Den Danske Fondsmæglerforening takker for at have modtaget ovennævnte lovforslag i høring og har følgende bemærkninger:

Erhvervsstyrelsen bedes venligst afklare forholdet mellem reglerne for finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og selskaber generelt:

Den danske Fondsmæglerforening antager, at det er tanken med udkastet til lovforslaget, at reglerne i lov om finansiel virksomhed skal være lex specialis for finansielle virksomheder. Selskabsloven finder imidlertid også anvendelse på finansielle virksomheder. Umiddelbart bliver der derfor tale om dobbeltregulering, hvis ikke de finansielle virksomheder skrives ud af selskabsloven.

Erhvervsstyrelsen bør i den forbindelse også tage højde for de finansielle holdingvirksomheder, som også omfattes af selskabsloven. For at sikre sammenhæng i reglerne, må de finansielle holdingvirksomheder omfattes af de samme kriterier for, hvornår de omfattes af reglerne, som de finansielle virksomheder.

Med venlig hilsen



Den danske Fondsmæglerforening

Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
Telefax 3374 6001
www.fondsmaeglerforeningen.dk
info@fondsmaeglerforeningen.dk



Lene Bech McCormick

Sekretariatschef

Den danske Fondsmæglerforening

Den danske Fondsmæglerforening

Børsen
1217 København k
Telefon 3374 6000
Telefax 3374 6001
www.fondsmæglerforeningen.dk
info@fondsmæglerforeningen.dk



Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie 17
2000 København Ø.

Postboks 1140
DK-1010 København K
Tlf. 45 82 15 91
Fax 45 41 15 90
e-mail daf@shareholders.dk

Att.: Anne Aarup Fenger

Sendt til: ann.fenn@erst.dk

København, den 20. august 2012

Udkast til Forslag til Lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel

(Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt for afrapportering herom)

Erhvervsstyrelsens høring af 29. juni 2012.

Dansk Aktionærforening finder det principielt vigtigt at det øverste ledelsesorgan (bestyrelsen) i de selskaber, der er omfattet af lovforslaget har en diversificeret sammensætning, således at der er personer med forskellige kompetencer, herunder uddannelsesmæssig baggrund, nuværende og tidligere professionelle arbejdsområder, nationalitet og køn.

Dansk Aktionærforening finder at selskabernes ejere på generalforsamlingen burde være i stand til at vælge personer med den rigtige kombination af kompetencer til det øverste ledelsesorgan. Men praksis viser, at det ikke altid er tilfældet.

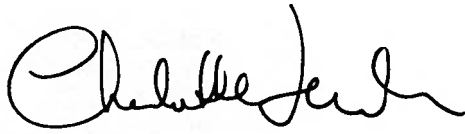
I kraft af revisorloven skal der være bestyrelsesmedlemmer med særlig regnskabsmæssig kompetence og for finansielle virksomheder har Finanstilsynet opstillet krav om bestyrelsesmedlemmernes kompetencer. Det betyder, at det er blevet et ret kompliceret projekt, når der skal sammensættes en bestyrelse.

Derfor anbefaler Dansk Aktionærforening, at der indføres nomineringskomiteer med repræsentation af både store og små aktionærer og den valgte ledelse. Nomineringsudvalget skal fremsætte begrundede forslag om valg til selskabets ledelse.

Dansk Aktionærforening foreslår at lovforslaget suppleres med et krav om valg af medlemmer til en nomineringskomitee.

Dansk Aktionærforening har ikke andre bemærkninger til det foreliggende udkast til lovforslag.

Med venlig hilsen



Charlotte Lindholm
direktør

Dansk Aktionærforening

Detailbemærkninger

Side 3

Flere steder i lovbemærkningerne er omtalt begreber eller definitioner, som efter foreningens vurdering bør indarbejdes direkte i lovteksten, herunder især forståelse af begreber som ledelsesniveauer, ligelig fordeling (samt den heraf følgende fritagelse fra pligten til at opstille måltal og udarbejde politik, når der allerede er en ligelig fordeling) og hvilke medlemmer af bestyrelsen (kun generalforsamlingsvalgte) der omfattes.

Forslaget § 1 (selskabslovens § 139 a)

I bestemmelsen stk. 1, nr. 2, anføres, at der skal udarbejdes politikker vedrørende "ledelsesniveauer generelt". Vi savner en mere konkret definition af, hvad "ledelsesniveau generelt" dækker over. Er det kun direktører, der er omfattet, eller gælder det også for andre personer, der er ansat på et eller andet ledelsesniveau (mellemledere mv.)? Hvor langt ned i organisationen går denne definition? Dækker det også over såkaldte mellemledere, kan bestemmelsen blive meget omfattende for virksomheden.

Det er nødvendigt, at det kommer til at fremgå af selve lovteksten, hvad der menes med "ledelsesniveauer generelt" – hvor langt ned i organisationen skal man gå, idet det ellers vil blive vanskeligt at implementere reglen i praksis, ligesom det vil blive vanskeligt for revisor at forholde sig til afrapporteringen heraf i årsrapporten, hvis der ikke medtages en entydig definition i lovteksten.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslagets § 1, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 %. Denne fortolkning bør efter FSR – danske revisorers opfattelse indarbejdes i selve loven, idet man ellers intuitivt vil forvente, at skillelinjen er 50 %.

Ifølge lovbemærkningerne skal måltallet alene omfatte de generalforsamlingsvalgte medlemmer og ikke de medarbejdervalgte. Vi kan se argumenter både for og imod dette.

På den ene side: Hvis fx en virksomhed har 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og 2 medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (i alt 6 medlemmer), og de 4 generalforsamlingsvalgte består af 3 mænd og 1 kvinde, mens de 2 medarbejdervalgte er 2 kvinder, betyder det, at virksomheden skal opstille måltal for flere kvinder i bestyrelsen, da der kun er 25 % af de generalforsamlingsvalgte, der er kvinder. Og det selv om fordelingen mellem mænd

og kvinder i den samlede bestyrelse (inkl. medarbejdervalgte) er 50/50. Det virker ikke hensigtsmæssigt. Efter FSR – danske revisorer's opfattelse kan der ikke være noget galt i, at de medarbejdervalgte repræsentanter tæller med i opgørelsen af kønsfordelingen i bestyrelsen.

Side 4

På den anden side forstår vi godt, at man i lovforslaget lægger op til, at det alene skal omfatte de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Det vil virke meget indgribende - både over for medarbejderne og for selskabet selv - hvis måltallet også skulle omfatte de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Antag, at medarbejderne valgte udelukkende at indvælge mænd, så ville behovet for generalforsamlingsvalgte kvindelige bestyrelsesmedlemmer pludselig stige væsentligt. Alternativt kunne man lade det være frivilligt for selskabet, om man vil medtælle de medarbejdervalgte eller ej. Der kan også være andre myndigheder/organer – ud over medarbejderne – der indvælger bestyrelsesmedlemmer. Her vil tilsvarende overvejelser kunne gælde.

Rent pædagogisk og lovteknisk virker det ikke holdbart, at forholdet alene anføres i bemærkningerne – medmindre det accepteres, at selskabet selv vælger. Det bør stå direkte i § 139a, hvis der er krav om, at kun de generalforsamlingsvalgte tæller med, idet det er en fravigelse af den normale ligestilling mellem generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Argumentet i lovbemærkningen til § 1, nr. 1, om, at "det vil således være et unødigt indgreb i medarbejdernes frie ret til at have indflydelse..." forekommer ikke velvalgt, idet samme argument kunne anvendes med samme ret i forhold til aktionærer.

I bestemmelsens stk. 3 og stk. 4 foreskrives, at i koncernforhold er det tilstrækkeligt, at der i koncernregnskabet opstilles måltal og politikker for koncernen som helhed, og at et datterselskab i koncernen kan undlade at opstille måltal og politikker, hvis moderselskabet udarbejder dette for den samlede koncern. Det må vel forstås sådan, at de enkelte selskaber i koncernen kan undlade at opstille måltal og politikker, hvis blot det opstilles for koncernen som helhed. Men betyder det dermed, at det samlede koncernmæssige opstillede måltal kan opfyldes ved, at fx ét selskab bidrager med en bestyrelse bestående af 100 % mænd, og et andet selskab bidrager med en bestyrelse bestående af 100 % kvinder? Dermed er det samlede koncernmæssige måltal 50/50.

Det fremgår ikke klart af bestemmelsen i stk. 2 og stk. 3 og bemærkningerne hertil, om de anførte beløbsgrænser i stk. 2 skal vurderes i forhold til moderselskabet eller i

forhold til den samlede koncern, og i tilfælde af, om det er på koncernbasis, om det skal betragtes før eller efter koncerninterne eliminerings.

Side 5

Ligeledes fremgår det ikke klart, om datterselskaber, der er under de i stk. 2 anførte beløbsgrænser og dermed ikke i sig selv er omfattet af bestemmelsen, bliver omfattet af bestemmelsen i form af, at der, jf. stk. 3, skal udarbejdes måltal og politikker for den samlede koncern som helhed, hvori det pågældende datterselskab indgår.

Forslaget § 4 (årsregnskabslovens § 99 b)

Bemærkningerne til § 4, tredje afsnit, indeholder en henvisning til § 99a, stk. 5. Den rette henvisning må være til stk. 4 mht. fleksibiliteten i valg af, hvor redegørelsen gives.

Bemærkningerne til stk. 3 og 4 kan forstås sådan, at bestemmelserne i årsregnskabsloven indeholder materielle bestemmelser om opstilling af måltal hhv. politik. Det er næppe korrekt, da disse fremgår af de foreslåede ændringer til selskabslovgivningen. Det anbefales, at bemærkningerne udformes sådan, at det klart fremgår, at det er selskabslovene, der indeholder de materielle krav.

Formuleringerne i stk. 3 og 4 og bemærkningerne hertil (side 20) om, at oplysninger skal gives i ledelsesberetningen er næppe fuldt dækkende. Oplysningerne må – så vidt vi har forstået på bemærkningerne til § 4, nr. 1 (side 19, tredje afsnit) – kunne gives i ledelsesberetningen, i en supplerende beretning eller på hjemmesiden, hvilket bør præciseres.

I bestemmelsens stk. 5 er angivet, at oplysningerne vedrørende status for måltal for koncernen kan gives på koncernniveau som gennemsnitstal. Samtidig skal der gives oplysninger om status på måltal for hver enkelt virksomhed i koncernen, hvor man ikke har opnået den opstillede målsætning. Hvis koncernen, jf. SEL § 139 a, stk. 3, har udarbejdet måltal for koncernen som helhed og dermed ikke pr. koncernselskab, er det vel ikke muligt at opfylde bestemmelsen i ÅRL § 99 b, stk. 5, om at oplyse status herpå pr. koncernvirksomhed. Der virker dermed ikke til at være sammenhæng mellem disse to bestemmelser. Ofte giver det ikke mening at have en politik ned på enkelt-selskabsniveau. Eksempelvis vælger koncerner i visse tilfælde at placere deres ejendom(me) i et eller flere selvstændige ejendomsselskaber. Hvorvidt kønsfordelingen i disse selskaber er lige eller ej har næppe stor praktisk betydning for vurderingen af den samlede koncern. Koncernen bør naturligvis i sin politik

afgøre, hvilke selskaber politikken skal være gældende for ud fra et relevanskriterium.

Side 6

Det vil i øvrigt være relevant at inddrage erfaringer fra de eksisterende regler i § 99a, der nu har været anvendt ved regnskabsaflæggelse for de seneste tre år. I den forbindelse har vi følgende bemærkninger:

Det vil ikke fremgå af dattervirksomhedens regnskab direkte ifølge lovforslaget, om de nye rapporteringskrav er opfyldt, hvis der ikke i dattervirksomheden står en oplysning om, at rapporteringen er indeholdt i moderselskabets koncernrapport. Erfaringerne fra årsregnskabslovens § 99 a har vist, at der ikke er gennemsigtighed og dermed tvivl om rapporteringens efterlevelse efter § 99 a for en række dattervirksomheder.

Det fremgår af kommentarerne til lovforslaget, at virksomheder, der har tilsluttet sig UN Global Compact eller UN's Principper for ansvarlige investeringer, kan anvende undtagelsesbestemmelsen i lighed med regelsættet i § 99 a. Som begrundelse er anført, at virksomhederne rapporterer om arbejdstagerforhold og menneskerettigheder. Denne begrundelse er ikke rigtig. Der er ikke ved tilslutning til de to typer af principper krav om eller stillet forventning om, at en virksomhed har politikker for eller arbejder mod at sikre bedre lighed mellem køn hverken på det øverste eller andre ledelsesniveauer. Vi finder, at denne undtagelsesbestemmelse teknisk set er forkert, da den giver en skævdeling mellem virksomheder, der skal eller ikke skal rapportere om og stille måltal mv.

Når der skal rapporteres på koncerntal om måltal mv., hvorledes skal dattervirksomheder, som ikke regnskabsteknisk er store C-virksomheder, indgå? Er de udeladt i de konsoliderede tal mv.?

Det kunne være relevant at præcisere disse forhold både i relation til § 99a og § 99b.

Med venlig hilsen

Ole Steen Jørgensen
chefkonsulent
cand.merc.aud.

Lisbeth Kieme
chefkonsulent
cand.polit.

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Att.: Specialkonsulent Anne Aarup Fenger

Pr. e-mail: annfen@erst.dk
20. august 2012

Udkast til lovforslag om ændring af selskabsloven mv. (kønsmæssig sammensætning i bestyrelser mv.)

Tak for muligheden for at kommentere høringsudkastet fra Erhvervsstyrelsen af 29. juni 2012.

Formålet med lovforslaget er – sammen med ændringer af ligestillingsloven – at skabe reelle fremskridt i udviklingen af andelen af det underrepræsenterede køn i private og statslige virksomheders bestyrelser og i danske virksomheders ledelse, herunder med det formål at øge den danske kvalificerede arbejdskraft på sigt.

Lovforslaget er inspireret af nylige ændringer i Anbefalingerne for god Selskabsledelse (august 2011), der indebærer anbefaling om, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.

Lovforslaget har et bredere anvendelsesområde end anbefalingerne, idet forslaget omfatter både store og børsnoterede virksomheder i regnskabsklasserne C og D. Disse virksomheder får nu pligt til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt, og de skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan (typisk bestyrelsen) samt rapportere om virksomhedens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.

Der er ifølge bemærkningerne ingen pligt til at opstille måltal og udarbejde en politik, når der foreligger en ligelig kønsfordeling, dvs. en fordeling på mindst 40 pct. kvinder henholdsvis mænd. Oplysning om den ligelige kønsfordeling skal i så fald fremgå af årsrapporten.

FSR – danske revisorer
Kronprinsessegade 8
DK - 1306 København K

Telefon +45 3393 9191
fsr@fsr.dk
www.fsr.dk

CVR. 55 09 72 16
Danske Bank
Reg. 9541
Konto nr. 2500102295

Overordnede bemærkninger

FSR – danske revisorer er enig i, at de foreslåede lovkrav om politikker, måltal og rapportering om arbejdet med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelserne utvivlsomt – via øget opmærksomhed og fokus herpå – vil have en positiv effekt. Ligeledes vil de nyligt indførte anbefalinger fra Komiteen for god Selskabsledelse utvivlsomt have en positiv effekt.

Vi finder det tillige hensigtsmæssigt, at lovkrav på området afgrænses til kun at omfatte "store" virksomheder – i lighed med reglerne i årsregnskabslovens § 99a om samfundsansvar - hvilket indebærer en afbalancering af de øgede byrder for erhvervslivet i forhold til de ønskede effekter af de nye krav.

Vi finder dog anledning til at bemærke, at det ud fra et regnskabsfagligt synspunkt vil være formålstjenligt at se sådanne rapporteringskrav mere overordnet i lyset af, hvilke oplysninger regnskabsbrugerne prioriterer højest, og som der derfor særligt er behov for at kræve indført via lovgivning. Vi henviser i den forbindelse til, at årsrapporten skal indeholde de informationer, der understøtter interessenternes økonomiske beslutninger, jf. årsregnskabslovens § 12, stk. 2. Der bør i lovbemærkningerne indføres en omtale af sammenhængen til § 12, stk. 2. Der kan være en risiko for, at informationer, som ikke er nødvendige eller væsentlige for den økonomiske beslutningstagen, fjerner fokus fra de informationer, som efter regnskabsbrugernes opfattelse er nødvendige eller væsentlige. Der foregår aktuelt en debat om mængden af informationer i årsrapporterne - "disclosure overload" -, jf. eksempelvis det fra EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) udsendte Discussion Paper: Towards a disclosure framework for the notes (juli 2012) og det i England udsendte diskussionsoplæg: "Cutting clutter. Combating clutter in annual reports" (Financial Reporting Council, 2011).

I lyset heraf kunne det overvejes, om der også i Danmark er behov for en mere principiel drøftelse af, om årsrapporten fortsat er det mest hensigtsmæssige sted for sådanne ikke-finansielle oplysningskrav. I forhold til det konkrete forslag er det dog positivt, at virksomhederne med hensyn til offentliggørelse har samme fleksibilitet som i forhold til redegørelsen for samfundsansvar, idet virksomhederne efter forslaget kan vælge at offentliggøre afrapporteringen om det opstillede måltal i en supplerende beretning til årsrapporten eller på virksomhedens hjemmeside i stedet for i ledelsesberetningen i årsrapporten.