



## NOTAT

2. oktober 2012

### **Høringsnotat vedrørende forslag til lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og andre forskellige love (Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt afrapportering herom)**

#### **1. Indledning**

Lovforslaget har, sammen med en ændring af ligestillingsloven, til formål at skabe reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i private og statslige virksomheders bestyrelser. Den tilsigtede effekt af lovforslaget er således, at der kommer en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øverste ledelseslag i de største virksomheder i Danmark. For at sikre kvinderne den nødvendige erfaring og dermed det nødvendige rekrutteringsgrundlag har lovforslaget også fokus på at forbedre kvindernes repræsentation i ledelsen generelt.

Lovforslaget er sendt i høring den 29. juni 2012 med høringsfrist den 20. august 2012 til i alt 125 organisationer, foreninger, m.v., jf. pkt. 4.

Der er modtaget høringssvar fra 34 organisationer, foreninger, m.v. Heraf har 26 haft konkrete bemærkninger til udkastet til lovforslaget.

De væsentligste bemærkninger fra de hørte parter til de enkelte emner i lovudkastet gennemgås og kommenteres nedenfor.

Der har foruden de generelle bemærkninger i afsnit 2 været fremført en række konkrete bemærkninger, som vil blive behandlet nedenfor i afsnit 3.

Enkelte høringssvar har givet anledning til nogle redaktionelle ændringer og præciseringer i lovteksten samt bemærkningerne. Disse ændrer dog ikke ved substansen i det pågældende lovforslag og omtales derfor ikke nærmere i dette notat.

#### **2. Generelle bemærkninger**

Høringen afspejler, at der generelt er tilslutning til indholdet af lovforslaget, herunder formål og den fleksible tilgang. En enkelt høringssvar (Dansk Byggeri) kan dog ikke støtte lovforslaget.

I forhold til afgrænsningen af lovforslaget og hvem der omfattes, er der overvejende enighed om, at det er fornuftigt, at det er de samme virk-

somheder, der allerede er omfattet af reglerne om CSR-afrapportering, der omfattes af de nye regler. Enkelte høringsparter (LO) ønsker imidlertid afgrænsningen udvidet til at omfatte samtlige virksomheder i Danmark.

Høringsparterne (LO, Dansk Kvindesamfund, Finansforbundet, Danmarks Rederiforening, KVINFO, DI, Komitéen for god Selskabsledelse, Realkreditrådet, Lederne, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kvinderådet, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, FSR – Danske Revisorer og DI) finder det generelt positivt, at regeringen arbejder for at fremme virksomhedernes frivillige arbejde med mangfoldighed, herunder ligestilling mellem kønnene. Dette er med til at skabe et godt udgangspunkt for virksomhederne til at drage nytte af den fulde talentmasse. Det er fornuftigt at fokusere på både den øverste ledelse samt ledelsesniveauerne generelt, idet rekrutteringsaspektet er afgørende i forhold til at kvalificere sig til bestyrelsesposterne.

Et par enkelte høringsparter (Danmarks Rederiforening og Dansk Aktionærforening) gør gældende, at lovforslaget med fordel kunne fokusere på diversitet i bestyrelsen – og således ikke kun køn – på samme måde som anbefalingerne om god selskabsledelse.

Mange høringsparter (Dansk Erhverv, Institut for Menneskerettigheder, Finansrådet og Realkreditforeningen, DI, Komitéen for god Selskabsledelse, Dansk Byggeri, Realkreditrådet, Lederne, Forsikring & Pension, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ingeniørforeningen IDA, Landbrug & Fødevarer, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, DI og FSR – Danske Revisorer) anerkender den fleksible model i lovforslaget som egnet til at fremme udviklingen og skabe reelle fremskridt i andelen af kvinder og mænd i ledelsen. Det påpeges, at det er positivt, at der ikke indføres kvoter, og at modellen tager højde for, at virksomhederne er de bedste til at vurdere egnethed til et specifikt job, herunder at kompetencerne er til stede. Derfor vurderes det også positivt, at virksomhederne selv får mulighed for, dels at fastlægge måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, dels tilrettelægge det specifikke arbejde med at udvikle politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt.

Enkelte høringsparter (KVINFO, Institut for Menneskerettigheder, LO, Dansk Kvindesamfund og Kvinderådet) gør dog gældende, at den fleksible model ikke er tilstrækkelig til at fremme ligestillingen og foreslår i stedet, at der indføres faste måltal (kvoter) eller krav om en afbalanceret sammensætning, som det gælder for statslige institutioner og virksomheder.

Enkelte høringsparter (Institut for Menneskerettigheder, Dansk Kvindesamfund, Finansforbundet og KVINFO) foreslår, at der foretages yderligere tiltag som en konsekvens af lovforslaget, herunder f.eks. udarbejdel-

se af en guide/vejledning samt oprettelse af en kompetenceenhed, der kan bistå virksomhederne i arbejdet med at opstille realistiske og ambitiøse måltal samt udarbejde politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Det er også blevet påpeget (Dansk Kvindesamfund og LO), at lovforslaget indeholder kommunikationsmæssige udfordringer i relation til det nye initiativ. Der opfordres til, at der anvendes de nødvendige ressourcer til at bistå virksomhederne og følge op på forandringen.

Et par høringsparter (Forsikring & Pension og Dansk Aktionærforening) anfører desuden, at der efterhånden findes talrige krav til bestyrelsesmedlemmerne, hvilket kan gøre det vanskeligt at sammensætte en bestyrelse.

### **Kommentar**

*Regeringen har valgt, at lovforslaget tager udgangspunkt i årsregnskabslovens model om virksomhedernes afrapportering for samfundsansvar, som omfatter de 1100 største virksomheder i Danmark. Disse store virksomheder har en særlig samfundsmæssig betydning, og er som følge heraf underlagt bl.a. udvidede krav til aflæggelse af årsrapport i henhold til regnskabsklasse C og D i årsregnskabsloven. Det er regeringens opfattelse, at det bør være de samme virksomheder, der omfattes af krav om måltal og politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn netop som følge af virksomhedernes betydning for det danske samfund set i relation til omsætning samt beskæftigelse.*

*Det må forventes, at lovforslaget vil sætte et tilpas stort fokus på emnet, så også virksomheder, der ikke omfattes af reglerne, finder anledning til at arbejde mere ambitiøst med at fremme det underrepræsenterede køns repræsentation i bestyrelser og ledelser. Regeringen har gode erfaringer med et lignende eksempel. Indførelsen af oplysningskravet om virksomhedernes samfundsansvar har været en succes. Virksomhederne oplever således med denne model, at der skabes en reguleringsmæssig tilskyndelse i forhold til at tage samfundsansvar men med en tilpas grad af fleksibilitet til, at virksomheden kan arbejde med samfundsansvar set ud fra virksomhedens kerneforretning og øvrige relevante vilkår.*

*Den danske model skal sikre, at virksomhederne bliver bedre til at bringe alle ledertalenter, kompetencer og gode evner i spil. Formålet er at udnytte samfundets ressourcer bedst muligt ved at skabe en mere ligelig kønssammensætning i bestyrelser. Herved adresseres det åbenlyse ligestillingsproblem, som underrepræsentationen af kvinder i bestyrelser udgør.*

*Modellen i lovforslaget er valgt ud fra en afvejning af, at frivillige initiativer de seneste år ikke har medført en tilstrækkelig positiv udvikling, og at der med specifikke kvotekrav for sammensætningen af bestyrelsen gri-*

*bes ind i ledelsesretten for private virksomhedsejerne til at sammensætte den mest kompetente bestyrelse. Regeringen finder, at frivillige initiativer ikke har været tilstrækkeligt effektive, og at der er brug for konkrete tiltag i form af regulering, men at kvotekrav ikke er en hensigtsmæssig reguleringsform. Regeringen foreslår derfor en model, der tager højde for begge aspekter. Ved at kombinere fleksibilitet med krav om transparens er det hensigten at få virksomhederne til mere ambitiøst at engagere sig i arbejdet med at fremme den lige fordeling af mænd og kvinder i bestyrelser.*

*Det er blevet anført, at der stilles en lang række krav til sammensætningen af bestyrelsen i de store virksomheder, herunder i relation til køn, viden, erfaring, antal, m.v., og at det efterhånden er en besværlig opgave at sammensætte en bestyrelse. Dette gør sig særligt gældende på det finansielle område, hvor Finanstilsynet med udgangspunkt i ledelsesbekendtgørelsen stiller en række krav til viden og erfaring i bestyrelserne i danske finansielle virksomheder. De finansielle virksomheder skal årligt foretage en evaluering af, om de lever op til disse krav. Det er regeringens opfattelse, at der i forhold til disse finansielle virksomheder, der har en særlig samfundsøkonomisk betydning, bør stilles en række skærpede krav til bestyrelsesmedlemmernes viden og erfaring. Der har endvidere været behov for at fastsætte andre kriterier for, hvornår finansielle virksomheder er omfattet af krav om måltal og politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn blandt andet med henvisning til, at finansielle virksomheder ikke er omfattet af årsregnskabsloven. Disse regler har derfor forrang for de regler, der gælder for de øvrige virksomheder omfattet af dette lovforslag.*

*En række af høringsparterne har foreslået, at der udarbejdes en vejledning/guide til virksomhederne, så virksomhederne har et hjælpemiddel i fastsættelsen af måltal og udarbejdelsen af politikker. Erhvervsstyrelsen vil i samarbejde med relevante erhvervsorganisationer udarbejde en vejledning efter lovens vedtagelse.*

*Det skal dog bemærkes, at der allerede i dag eksisterer en lang række frivillige redskaber til arbejdet med køn og ledelse i virksomheder og institutioner. Komitéen for god Selskabsledelse har bl.a. lavet en opsamling, hvor man kan søge inspiration. Copenhagen Business School har desuden forskning og viden på området. Endelig findes der en lang række konsulenter, der kan rådgive virksomhederne, ligesom en lang række virksomheder allerede gennem flere år har arbejdet med køn og ligestilling. Erfaringer fra ”Charter for flere kvinder i ledelsen” og ”Operation Kædereaktion” kan findes på ligestillingsministeriets hjemmeside [www.miliki.dk](http://www.miliki.dk).*

### **3. Bemærkninger til lovforslagets konkrete indhold**

Kommenteringen af høringssvarene vil ske med udgangspunkt i følgende opdeling:

- 3.1. Opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn
- 3.2. Udarbejdelse af politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn
- 3.3. Afrapportering
- 3.4. Sanktioner
- 3.5. Administrative byrder
- 3.6. Evaluering

### **3.1. Opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan**

Institut for Menneskerettigheder bemærker, at lovforslaget ikke sætter krav om en ligelig fordeling kønsmæssig. Det anbefales på den baggrund, at der i de respektive love fastsættes krav om, at alle de relevante ledelsesorganer bør have en ligelig fordeling af kvinder og mænd. Instituttet gør videre gældende, at lovforslagets definition af ”ligelig fordeling” afviger fra ligestillingsministeriets vejledning<sup>1</sup>, hvorved der forstås 50 pct. Det anbefales, at der udarbejdes en mere tydelig definition af ”ligelig fordeling”, hvor der tages udgangspunkt i definitionen i ligestillingsministeriets vejledning.

LO finder, at en forpligtelse til at opstille måltal og politikker ikke er tilstrækkeligt. Det ses gerne, at der indføres regler om en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd i lighed med de regler, der gælder for statslige og overvejende statsligt ejede institutioner og virksomheder.

Dansk Kvindesamfund mener, at det er bedre at indføre kvoter. Modellen er et skridt i den rigtige retning, men det betvivles, at det vil have en afgørende effekt, fordi der ikke stilles krav til kvaliteten af virksomhedernes arbejde med de værktøjer, som lovforslaget pålægger. Endvidere er der ikke krav til det ambitionsniveau, som virksomheden måtte stille efter.

KVINFO havde gerne set, at regeringen havde angivet nogle anbefalede måltal for virksomhederne. I den forbindelse anbefales det, at regeringen opstiller måltal for virksomhedernes samlede fremdrift, så lovens gennemslag og succes kan måles.

Forsikring & Pension og FSR – Danske Revisorer gør gældende, at det bør være muligt at medregne de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, da de er medlemmer på samme vilkår som resten af bestyrelsen. Alternativt bør der være mulighed for, at virksomhedens måltal tager hensyn til fordelingen af kønnene for de medarbejdervalgte medlemmer.

---

<sup>1</sup> 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.

Kvinderådet ser det som et problem, at virksomhederne helt selv kan fastsætte et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, uden at der fra regeringens side er fastsat en undergrænse.

FSR – Danske Revisorer mener, at lovteksten bør indeholde en angivelse af, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 pct. for ikke at risikere, at folk instinktivt tror, at en ligelig fordeling er 50 pct.

Investeringsforeningsrådet og Forsikring & Pension påpeger, at lovforslaget bør tage stilling til, hvordan afrunding skal foretages i tilfælde af, at 40 pct. ikke udgør et helt antal personer.

FSR – Danske Revisorer og Forsikring & Pension påpeger, at lovforslagets bemærkninger om koncerner og opstilling af måltal herfor ikke er helt klare, og det med fordel kan tydeliggøres, hvornår og hvordan dattervirksomheder skal indgå.

## **Kommentar**

*Der er som nævnt brug for konkrete tiltag, da de eksisterende frivillige initiativer ikke har vist sig tilstrækkelig effektive. Fra lovgivers side bør der fastsættes nogle overordnede regler, der forpligter virksomhederne til aktivt at arbejde for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen. Ved at lave reglerne fleksible og dermed lade det være op til virksomhederne selv at beslutte niveauet for måltal og rammerne for politikkerne tages der hensyn til både virksomhedsforhold, brancheforhold samt retten for private virksomhedsejere til frit at sammensætte en bestyrelse. I den forbindelse findes en kvote uhensigtsmæssig, idet den ikke tager højde for disse aspekter, ligesom den ikke tager højde for kvalifikationer og erfaring. Netop dette argument er blevet fremhævet af erhvervslivet som værende aldeles afgørende.*

*Institut for Menneskerettigheder påpeger, at der i vejledning om ligestillingslovens kapitel 4 tages udgangspunkt i 50/50 pct., når der tales om ligelig fordeling. Ud fra en sproglig fortolkning vil en ligelig fordeling være 50/50 pct. I praksis er det dog ikke altid muligt at sammensætte bestyrelser med lige mange kvinder og mænd, herunder især henset til det fremførte argument om, at kvinderne ofte mangler ledelseserfaring. Lovforslaget tager derfor udgangspunkt i, at en lige fordeling vil være 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn. Det er uden betydning, hvilket køn der udgør henholdsvis 40 og 60 pct.*

*Forsikring og Pension og FSR – Danske Revisorer foreslår, at lovforslaget også bør omfatte de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, idet disse deltager i bestyrelsesarbejdet på lige fod med de generalforsamlingsvalgte medlemmer.*

*I lovforslaget er det valgt ikke at tælle de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer med, idet ledelsen ikke kan styre antallet af medarbejdervalgte medlemmer i bestyrelsen, herunder fordelingen mellem mænd og kvinder. Dette stemmer overens med det generelle reguleringsprincip i selskabsretten, hvorefter der alene reguleres det, som virksomhedernes ledelse har indflydelse på. Erhvervsstyrelsen indhenter allerede i dag data på hver sin gruppe bestyrelsesmedlemmer, for så vidt angår kvinderepræsentation.*

*På den baggrund vil det være muligt at følge den generelle udvikling i andelen af kvinder for såvel generalforsamlingsvalgte som medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Regeringen forventer, at virksomhedernes fokus på kønssammensætningen hos generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vil medvirke positivt til, at flere kvinder vil stille op som medarbejderrepræsentanter i bestyrelserne. Regeringen vil løbende gøre status også vedr. udviklingen i kvinders andel af medarbejdernes repræsentation i de 1.100 største virksomheder. Det bemærkes i øvrigt, at de seneste tal viser, at kvindernes andel af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer generelt er større end hos de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.*

*Udarbejdelse af måltal indebærer som nævnt i lovforslaget virksomhedens stillingtagen til dels størrelsen af måltal, dels tidsperioden inden for hvilken, virksomheden tilstræber at opnå den pågældende andel. Der kan dog være behov for at afklare, hvordan virksomheden skal forholde sig i tilfælde af, at 40 pct. ikke giver en helt antal personer, dvs. der skal foretages en op- eller nedrunding. Lovforslaget er på den baggrund tilrettet.*

*Med henblik på at gøre reglerne mere fleksible for koncerner er der indført mulighed for, at modervirksomheder kan vælge at udarbejde måltal for koncernen som helhed. For at tydeliggøre retstilstanden er bemærkningerne præciseret, for så vidt angår koncerner.*

### **3.2. Udarbejdelse af politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauer generelt**

Institut for Menneskerettigheder gør gældende, at det er afgørende, at rekrutteringsgrundlaget forbedres og påpeger i den forbindelse, at det foreslåede krav om udarbejdelse af politikker alene angår et snævert udsnit af mulige tiltag for at styrke rekrutteringsgrundlaget.

InvesteringsForeningsRådet påpeger endvidere, at foreninger oftest er administreret af et investeringsforvaltningsselskab, hvorfor foreningen ikke selv har et ledelsesniveau. Kravet om en politik vil i disse tilfælde således ikke give mening, hvorfor det foreslås, at foreninger, der administreres af et investeringsforvaltningsselskab, undtages herfra.

Danmarks Rederiforening Forsikring & Pension og Finanssektorens Arbejdsgiverforening gør gældende, at bagatelgrænsen for de statslige aktieselskaber bør udvides til at gælde samtlige virksomheder, der omfattes af lovforslaget. InvesteringsForeningsRådet foreslår, at bagatelgrænsen udvides til at omfatte finansielle virksomheder.

### **Kommentar**

*Lovforslagets krav om udarbejdelse af politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn har til hensigt at forbedre den generelle repræsentation i ledelsen af virksomheden – og relaterer sig dermed ikke kun til bestyrelsen. Ved at skabe politikker og procedurer for arbejdet med at øge andelen af det underrepræsenterede køn, får man forbedret kvinders muligheder i de generelle ledelsesniveauer, hvorved de opnår en større erfaring med ledelsesarbejdet. Herved stilles kvinder bedre i relation til at kvalificere sig til bestyrelsesposter.*

*Det er blevet påpeget, at det på nuværende tidspunkt, dels er uklart, hvad forpligtelsen til at udarbejde politikker indebærer for virksomhederne, dels at virksomhederne ikke har tilstrækkelig viden til at kunne udarbejde politikker. Bemærkningerne er derfor blevet præciseret, så det fremgår mere tydeligt, hvad indholdet af kravet om politikker indebærer.*

*I relation til foreninger, der administreres af et investeringsforvaltningsselskab, bør der fortsat være et krav om udarbejdelse af politikker, da disse foreninger – på trods af investeringsforvaltningsselskabet – også har et ledelsesniveau.*

*En række høringsparter har foreslået at udvide bagatelgrænsen, der på nuværende tidspunkt kun gælder for statslige aktieselskaber, hvorefter der kun skal udarbejdes politikker, hvis virksomheden beskæftiger mere end 50 personer. Hensynet bag denne ændring er administrative byrder til særligt små statslige aktieselskaber. Det samme hensyn kan imidlertid siges at gøre sig gældende for erhvervslivet. Lovforslaget er på den baggrund tilrettet.*

### **3.3. Afrapportering**

Dansk Kvindesamfund mener ikke, at modellen for afrapportering er hensigtsmæssig i forhold til muligheden for den enkelte borger, forbruger, interesseorganisation og pressen at finde informationerne. Der opfordres til, at virksomhedernes afrapportering offentliggøres ét sted – f.eks. via et link på virksomhedernes hjemmeside.

I forhold til koncerneafrapportering gør Danmarks Rederiforening gældende, at kravet om specifikation om de virksomheder i koncernen, der ikke har nået den opstillede målsætning er en u hensigtsmæssig



skærpelse i forhold til CSR-afrapporteringen, der ikke ses behov for. Det anses endvidere for en uhensigtsmæssig administrativ byrde.

DI og FSR påpeger, at bestemmelserne om virksomhedernes redegørelse for en ligelig fordeling af mænd og kvinder mangler lovhjemmel, idet det alene fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at der ikke skal opstilles måltal og politikker i tilfælde af en ligelig fordeling.

DI gør endvidere gældende, at der bør være samme fleksible tilgang til at afrapportere for en ligelig fordeling i en supplerende redegørelse til ledelsesberetningen eller på virksomhedens hjemmeside med dertil hørende henvisning i ledelsesberetningen, ligesom det er tilfældet for afrapportering om måltal og politikker.

### **Kommentar**

*Virksomheder, der skal aflægge årsrapport efter reglerne i årsregnskabsloven, er forpligtet til inden for en given frist at indsende årsrapporten til offentliggørelse i Erhvervsstyrelsen. Offentligheden kan efter offentliggørelse på [www.cvr.dk](http://www.cvr.dk) få indblik i virksomhedernes årsrapporter. I forbindelse med indførelsen af digitale regnskaber vil regeringen overveje mulighederne for at gøre oplysninger på dette område lettere tilgængelige, f.eks. i form af en særlig database.*

*Rederiforeningen påpeger, at afrapporteringen på koncernniveau om opfyldelsen på måltal er skærpet uhensigtsmæssigt i forhold til afrapportering for samfundsansvar. Der ses således ikke belæg for at kræve, at det specificeres, hvilke virksomheder i koncernen, der ikke har opfyldt måltallet. Med henblik på at sikre at regeringen løbende kan følge med i, om udviklingen går i den rigtige retning, er det imidlertid afgørende, at Erhvervsstyrelsen ved gennemgangen af koncernregnskaberne kan identificere, hvilke selskaber der ikke har opfyldt sit måltal.*

*Der er virksomheder, der allerede har fokus på ligestilling i ledelsen. Der vil derfor være virksomheder, der har en ligelig fordeling af mænd og kvinder. I disse tilfælde er det tilstrækkeligt at oplyse om den ligelige fordeling, og der skal ikke opstilles måltal og politikker. Det fremgår af forpligtelsen, at der skal opstilles måltal og politikker, hvis man har et underrepræsenteret køn. Hvis virksomheden har en ligelig fordel af mænd og kvinder, har virksomheden pr. definition ikke længere et underrepræsenteret køn, hvorfor virksomheden ikke skal lave måltal og politikker.*

*For så vidt angår forslaget fra DI om den fleksible afrapporteringsmetode er forslaget imødekommet.*

### **3.4. Sanktioner**

Dansk Kvindesamfund mener ikke, at lovforslaget indeholder sanktioner, der bevirker, at virksomhederne har et betydningsfuldt incitament til at kaste sig over opgaven.

Dansk Byggeri gør gældende, at det er urimeligt, at virksomhederne skal kunne straffes for ikke at udarbejde politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Dette skal ses i sammenhæng med det faktum, at virksomhederne ikke har en vejledning at følge, hvorfor store virksomheder bliver ringere stillet, end virksomheder der ikke omfattes af de nye regler.

Kvinderådet mener, at der bør være mærkbare sanktioner overfor de virksomheder, der ikke lever op til kravene.

Ingeniørforeningen IDA finder, at regler om afrapportering som udgangspunkt er godt, men at der bør være mulighed for at kunne foretage sig yderligere over for de virksomheder, der ikke opnår de opstillede måltal, eller hvor politikkerne ikke er ambitiøse nok.

## **Kommentar**

*For at understrege vigtigheden af de nye regler kan virksomhederne idømmes bødestraf, hvis reglerne ikke efterleves. Bødestraf er den mest almindelige anvendte sanktionsform i reguleringen af de omfattede virksomheder. Der er ikke fundet anledning til at skærpe sanktionstypen i dette lovforslag. Det er regeringens opfattelse, at lovforslagets model er udarbejdet med tilpas hensynstagen til, dels de forskellige virksomheds- og brancheforhold, dels de ligestillingsmæssige hensyn, der er bevæggrunden for at udarbejde lovforslaget. Lovforslagets bemærkninger vil som nævnt under pkt. 3.2. blive præciseret, så indholdet i forpligtelsen til at udarbejde politikker er mere tydeligt.*

*Som nævnt er det regeringens opfattelse, at den fleksible model vil medføre, at virksomhederne, dels opnår mere ejerskab med reglerne, dels får en anden grad af engagement til at arbejde for at få en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledelsen.*

### **3.5. Administrative byrder**

Dansk Erhverv gør gældende, at de ligestillingsmæssige konsekvenser ikke synes at kunne stå mål med de administrative byrder, lovforslaget påfører erhvervslivet. Der opfordres til, at de administrative byrder også vurderes i opfølgningen på lovforslagets effekt.

Dansk Kvindesamfund mener, at lovforslaget har en række negative konsekvenser, idet virksomhederne skal poste en masse energi, viden og

ressourcer ind i processen. Det kan medføre, at virksomhederne ser værktøjerne som en uhensigtsmæssig administrativ byrde.

Dansk Byggeri påpeger, at de skønnede administrative byrder er undervurderede, og at de reelle byrder ved lovforslaget må forventes at være langt højere. Dette baseres på tilkendegivelser fra virksomheder, der afrapporterer om samfundsansvar, og som har anvendt mere tid og ressourcer end estimeret i det daværende lovforslag. Dansk Landbrug påpeger også på, at de administrative byrder ved CSR-lovforslaget viste sig at blive langt større end antaget.

### **Kommentar:**

*I forbindelse med udarbejdelsen af lovforslaget er forslaget blevet vurderet af Center for Kvalitet i Erhvervsregulering (CKR), Erhvervsstyrelsen. CKR har vurderet, at lovforslaget vil medføre byrder for ca. 18,2 mio. kr. årligt, svarende til ca. 38.500 timer. Det forventede administrative tidsforbrug er opgjort til 36 timer (ca. 17.000 kr.) pr. virksomhed for virksomheder med overrepræsentation af det ene køn og 12 timer (ca. 5.700 kr.) for virksomheder med lige fordeling af kønnene. Lovforslaget vurderes at medføre administrative omstillingsomkostninger for ca. 32,3 mio. kr., der primært skyldes kravet om udarbejdelse af politik og den indledende kortlægning af kønsfordelingen.*

*Det er regeringens opfattelse, at reglerne er nødvendige for at skabe en reel udvikling i kønssammensætningen af bestyrelser og andre ledelsesorganer. Det vurderes, at de ligestillingsmæssige hensyn opvejer de administrative byrder.*

### **3.6. Evaluering**

Dansk Kvindesamfund opfordrer regeringen til at være mere eksplicit om, hvor mange kvinder, der bør være i de forskellige brancher om 3-4 år, før at lovforslaget kan siges at have været en succes.

DI opfordrer til, at omfanget af den årlige evaluering præciseres i bemærkningerne.

### **Kommentar:**

*Regeringen har ikke sat et fast måltal for, hvor meget udviklingen skal have rykket sig, og dermed hvor mange flere kvinder, der bør være i de forskellige brancher, når der skal evalueres på lovforslagets effekt om 3-4 år. Baggrunden for lovforslaget er at skabe fremdrift i en udvikling, der efter regeringens opfattelse ikke går hurtigt nok. Målsætningen er således at skabe bedre vilkår for det underrepræsenterede køn, og succeskriteriet er at få flere kvinder ind i bestyrelseslokalerne i de store virksomheder.*

*Omfanget af evalueringen er uddybet i bemærkningerne.*

#### 4. Oversigt over hørte organisationer og myndigheder m.v.

Advokatrådet samfund, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Akademikerne Centralorganisation, Amnesty International, Arbejdsmarkedets Tilfølg 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 dansk, Den Danske Finansanalytikerforening, Den Danske Fondsmæglerforening, Dansk Iværksætterforening, Dansk Land­brugsrådgivning – Videncenteret for Landbrug, Dansk Management, 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.

**Følgende organisationer, foreninger m.v. har haft bemærkninger til lovforslaget:**

Dansk Erhverv, Institut for Menneskerettigheder, Finansrådet og Realkreditforeningen, Danske Regioner, LO, Dansk Kvindesamfund, Finansforbundet, Danmarks Rederiforening, KVINFO, InvesteringsForeningsRådet, DI, Komitéen for god Selskabsledelse, Dansk Byggeri, Realkreditrådet, Lederne, Forsikring og Pension, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ingeniørforeningen (IDA), Kvinderådet, Landbrug og Fødevarer, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, ATP, DSB og Post Danmark, Den Danske Fondsmæglerforening, Dansk Aktionærforening, FSR – Danske Revisorer.

**Følgende organisationer, foreninger m.v. har afgivet hørings svar uden bemærkninger:**

Forbrugerrådet, Syddansk Universitet, De Samvirkende Købmænd, KTO, Aarhus Universitet, DA, Aalborg Universitet, Danske Advokater.