



Computershare A/S
Lottenborgvej 26D, 1,
DK-2800 Kgs Lyngby
info@computershare.dk
www.computershare.dk

Til Erhvervsstyrelsen

Høringssvar til Forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love

Computershare A/S, takker for invitationen til at afgive høringssvar for forslag om ændring af selskabslovens § 80 og 104, stk.1-3 angående fuldmagt i forbindelse med stemmeafgivelse til generalforsamlinger i kapitalselskaber, hvor aktierne ligger i depot hos en nominee.

Computershare er en global markedsleder inden for investorservices, ejerbogsføring, administration af aktieløn og corporate governance services, herunder er vi en af to væsentlige aktører i det danske marked for afvikling af generalforsamlinger for børsnoterede virksomheder. Dette finder vi relevant at angive i dette svar, da Computershare A/S i praksis skal administrere disse regler på vegne af ca. 40 large og mid-cap selskaber, som vil blive direkte berørt af lovændringen.

Computershare stiller sig som udgangspunkt positivt over for de foreslåede ændringer.

Vi har dog følgende kommentarer:

Ad §104, stk. 3, 2.pkt

- Vi ønsker, at det præciseres, at selskabet ikke kan pålægges ekstra byrder ift de eksisterende regler for nominees, såfremt selskabet begærer dokumentation for, at nominee udøver stemme-retighederne efter udtrykkelig bemyndigelse og instruks fra ejeren af aktien. Det vil i praksis betyde, at omkostningerne ved begæring af dokumentation skal afholdes af nominee.
- En sådan begæring skal samtidig kunne leveres af nominee **hurtigst muligt** og ikke senere end 3 måneder efter begæring, da selskabet har en berettiget interesse i at kunne fastlå de præcise ejerforhold, eksempelvis hvis der bliver gjort indsigelse fra andre aktionærer omkring generalforsamlingens lovlighed.
- Endelig giver lovforslaget ikke fornyet klarhed for selskabet, hvornår en kapitalejer, der er registreret i ejerbogen, kan udøve sine rettigheder som enten nominee eller aktionær. Det giver fremadrettet selskabets ledelse og generalforsamlingen en ringere mulighed for at vurdere lovligheden af en stemmeafgivelse.

Vi ser frem til den videre behandling af lovforslaget og står selvfølgelig til rådighed, såfremt ovenstående kommentarer giver anledning til yderligere spørgsmål eller præcisering.

Med venlig hilsen

Michael Kjøller-Petersen

Adm. direktør, Computershare A/S

Mathias Kofoed Mortensen

Fra: Trine Birgitte Hougaard <TBH@da.dk>
Sendt: 17. december 2021 13:08
Til: matmor@erst.dk; leenho@erst.dk; mro@dma.dk
Emne: Svar på høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.)
Vedhæftede filer: Høringsliste.pdf; Høringsbrev.pdf; Udkast til lovforslag.pdf

DA kvitterer for høringen nedenfor. De pågældende lovområder ligger uden for DA's virkefelt, hvorfor DA henviser til evt. bemærkninger fra vores medlemsorganisationer (DI, Dansk Erhverv m. fl.).

Med venlig hilsen

Trine Birgitte Hougaard
Chefkonsulent



Vester Voldgade 113
1552 København V
Direkte +45 33 38 92 05
Mobil +45 29 20 02 05
Mail tbh@da.dk
Web da.dk

Denne mail er tilsigtet en bestemt modtager og kan indeholde fortrolige oplysninger. Er du ikke den rette modtager, beder vi dig om at orientere os ved at besvare denne mail og derefter slette den. Det er ikke tilladt at beholde, kopiere, videregende eller bruge oplysninger fra denne mail, hvis du ikke er den rette modtager.

Fra: Mathias Kofoed Mortensen <MatMor@erst.dk>
Sendt: 19. november 2021 16:32
Cc: Lene Holst Nielsen <Leneho@erst.dk>; mro@dma.dk
Emne: Høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.)

Erhvervsstyrelsen sender hermed udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.) i høring.

Formålet med lovforslaget er at fremme en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer, herunder at styrke rekrutteringsgrundlaget i virksomhederne. Formålet er endvidere at skabe øget åbenhed og gennemsigtighed om virksomhedernes arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

Erhvervsstyrelsen
Att. matmor@erst.dk, leneho@erst.dk, mro@dma.dk

17. december 2021

Vedr. forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.)

Dansk Erhverv har modtaget høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.) fra Erhvervsstyrelsen den 19. november 2021. Vi skal indledningsvis bemærke, at vi finder det meget uheldigt, at Erhvervsstyrelsen samler så vidt forskellige emner, som dette lovforslag indeholder, i en samlet høring. Det øger chancen for, at et givent emne overses eller ikke får den fornødne opmærksomhed, hvilket ikke kan være i nogens interesse.

Generelle kommentarer vedr. skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn

Diversitet handler dybest set om arbejdsudbud, og det er i virksomhedernes interesse at få de bedste kompetencer i spil, når stillinger skal besættes. Dansk Erhverv mener af den grund, at det er sundt fornuft at fremme en ligelig kønsfordeling i virksomhederne – såvel i virksomhedernes mellemlidelse som i topledelsen, og vi støtter på den baggrund, at der fra regeringens side arbejdes med at understøtte danske virksomheder i at opnå mere diversitet, herunder kønsdiversitet.

Dansk Erhverv finder dog ikke, at tiltag vedrørende rapportering og transparens bør eller kan stå alene. Arbejdsgiverne kan ikke skabe mere en ligelig kønsfordeling i hverken bestyrelser eller øvrige ledelseslag uden en ordentlig fødekæde til brancherne.

Forslaget stiller ikke alle brancher lige

Dansk Erhverv ser en udfordring i, at forslaget til skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn ikke nødvendigvis stiller alle brancher lige. Kvindeandelen blandt ansatte generelt og i de forskellige ledelseslag varierer meget, og nogle brancher har langt nemmere ved at tiltrække kvindelige ansatte end andre.

En analyse fra Dansk Erhverv og Search Danmark¹ viser variationerne i andelen af kvinder fra branche til branche – både på tværs af branchen, mellemlidelsen, topledelsen og bestyrelsen. Samtidig sammenholdes med antallet af kvinder blandt de ansatte generelt. Det giver et indblik i forudsætningerne for at opnå lige repræsentation i den enkelte branche – og de er meget forskellige. Inden for kultur, fritid og anden service er der for eksempel 29 pct. kvindelige direktionsmedlemmer og 34 pct. kvindelige mellemlidere, mens kvinderne udgør 54 procent af de ansatte. Inden for bygge- og anlæg er der 'kun' 9

¹ <https://www.danskerhverv.dk/presse-og-nyheder/nyheder/2020/marts/styrk-fodekaden-til-flere-kvinder-i-ledelse/>

procent kvindelige mellemledere, men kvinderne udgør her også kun 9 procent af de ansatte. De to branchers forudsætninger for at skabe lige repræsentation er med andre ord meget forskellige.

På den baggrund finder Dansk Erhverv det vildledende, hvis virksomhederne på den omtalte hjemmeside skal sammenlignes på tværs af brancher. Dette forhold bør der tages højde for. Ved en overordnet fremstilling fortabes desuden eventuelle særlige forhold, som gør sig gældende det enkelte selskab, og som selskabet har forklaret i sin afrapportering.

Større effekt ved fokus på det kønsskæve uddannelsesvalg

Der er stor forskel på danske mænds og kvinders valg af uddannelse. Danske mænd vælger i højere grad økonomiske og tekniske uddannelser, mens kvinder i højere grad vælger omsorgs fag. De områder, hvor der er mangel på arbejdskraft, er for en stor dels vedkommende kendetegnet ved at være enten mande- eller kvinde-fag. Det gælder for eksempel sygeplejerske- og pædagoguddannelserne samt en række erhvervsuddannelser og IT-uddannelser. Derudover tager mænd i højere grad end kvinder uddannelser, som fører til lederstillinger².

Dansk Erhverv opfordrer derfor til, at der fremfor alene at 'symptombehandle' med lovgivning om politikker og virksomhedsrapportering tages fat om kerneårsagen, så forudsætningerne for at opnå lige repræsentation i de individuelle brancher udjævnes. Der er brug for mere viden om, hvordan uddannelsessystemet kan medvirke til et mindre kønsopdelt arbejdsmarked. Danmark går glip af talent, innovation, iværksætter og vækst, hvis ikke vi sikrer mere diversitet i fødekæden til virksomhederne.

Dansk Erhverv bemærker i den forbindelse, at Erhvervsministeriet estimerer, at der skal anvendes 14 mio. kr. i årene 2022-2027 på at sammenligne virksomhedernes arbejde med diversitet på en ekstern hjemmeside. Dansk Erhverv foreslår, at man i stedet anvender dette beløb til finansiering af ny viden om hvordan uddannelsessystemet kan medvirke til et mindre kønsopdelt arbejdsmarked.

Sammenhæng med relaterede EU-initiativer bør konkretiseres

Det er vigtigt, at en given regulering er effektiv, herunder at omkostningerne er proportionale med fordelene. Det vurderes i forslaget, at de administrative konsekvenser for erhvervslivet ikke ventes at overstige 4 mio. kr. årligt.

Dansk Erhverv påpeger i den forbindelse, at der er mange nye krav til virksomheders ikke-finansielle rapportering på vej i de kommende år, bl.a. EU's Taksonomiforordning, Sustainable Corporate Governance og Corporate Sustainability Reporting Directive, der alle indeholder elementer i forhold rapportering om virksomhedernes arbejde med diversitet. De administrative konsekvenser bør ses i denne kontekst. Summen af de mange lovforslag, der enten er vedtaget eller er på vej vil øge virksomhedernes administrative omkostninger i tilknytning til rapportering betragteligt. Det er af den årsag nødvendigt, at forslaget vedrørende skærpede krav om måltal og politikker ses og sættes i sammenhæng med de nævnte initiativer og forslag, så vi så vidt muligt undgår overlap og sikrer en indbyrdes sammenhæng i rapporteringskravene – det gælder også i forhold til ikrafttrædelsesdatoer.

Ensartethed i rapportering er fordelagtigt, men svært i praksis

Dansk Erhverv mener, at transparens og sammenlignelighed af data med fordel kan og bør understøttes for at optimere anvendelsen af oplysningerne blandt fx investorer og analytikere. Dansk Erhverv ser således positivt på intentionen om en fælles definition af øvrige ledelseslag. Dansk Erhverv vil dog påpege et par praktiske udfordringer med definitionen af begrebet 'ledende stilling'. Sammenhængen med anden lovgivnings anvendelse af samme begreb bør afklares, f.eks. Markedsmisbrugsforordningens begreb 'ledende medarbejder'. Samtidig tager definitionen ikke hensyn til, hvor den faktiske og strategiske beslutningskraft ligger i virksomhederne. Der kan eksempelvis skelnes mellem ledere, der har indflydelse på selskabets strategiske udvikling, og ledere, som ikke har denne indflydelse. Det kan endvidere være ganske vanskeligt at fastlægge hvad de to øverste ledelsesniveauer omfatter i koncer-

² <https://www.danskerhverv.dk/siteassets/mediafolder/dokumenter/04-politik/2021/et-fremtidssikret-uddannelsessystem---der-lofter-alle.pdf>

ner. Det kan f.eks. være tilfældet i en koncern med et moderselskab og et dansk eller udenlandsk datterselskab, hvor dele af koncernledelsen er ansat i moderselskabet og dele er ansat i datterselskabet. Det samme gør sig gældende, hvis medarbejdere, der refererer direkte til koncernledelsen, er ansat i et dansk eller et udenlandsk datterselskab. Er det således det juridiske ansættelsesforhold eller det organisatoriske hierarki, som skal lægges til grund i disse tilfælde? Det bør på den baggrund overvejes at give virksomhederne en vis mulighed for at definere de to øverste ledelsesniveauer, der passer til den enkelte virksomhed. En sådan definition kunne for eksempel beskrives i årsrapporten og fastholdes over en længere årrække.

Læsevejledning til forståelse af rapporteringskravene – gerne på brancheniveau

Dansk Erhverv finder, at der er brug for konkrete værktøjer og vejledning til at hjælpe virksomhederne med at opstille konkrete måltal, formulere politikker og rapportere i henhold hertil. Dansk Erhverv er generelt tilfreds med, at SMV'er er undtaget for kravet om redegørelse for samfundsansvar, men forudser at denne gruppe af virksomheder alligevel vil blive indirekte påvirket af eventuelle nye CSR-rapporteringskrav, der resulterer i nye krav til for eksempel underleverandører. Dansk Erhverv ser i den forbindelse behov og mulighed for at styrke små og mellemstore virksomheder gennem fx branchespecifik vejledning og initiativer til støtte for disse virksomheder, når de støder på diversitetskrav i deres værdikæde.

Erhvervsstyrelsen bør endvidere snarest efter lovens eventuelle vedtagelse revidere den eksisterende vejledning med henblik på at afhjælpe evt. fortolkningsproblemer. Det vil i den sammenhæng være relevant udtrykkeligt at gøre selskaberne opmærksom på, at selskaberne kan fortsætte med at have frivillige måltal og politikker udover de lovpligtige, som evt. bedre passer til de enkelte selskabers virksomhed.

Generelle kommentarer vedr. bedre rammer for aktivt ejerskab for udenlandske aktionærer i danske børsnoterede selskaber

Erhvervsstyrelsen oplyser, at en nominee i praksis ikke kan stemme på en generalforsamling, hvis ikke der etableres en ubrudt række af fuldmagter, og at typisk en 1/3 af stemmeinstrukserne derfor afvises på grund af formelle fejl. Dansk Erhverv kan nikke genkendende til denne problemstilling. Resultatet er, at alle aktionærer dermed ikke udlever deres forvaltningsmæssige rettigheder, hvilket reducerer aktionærernes udøvelse af aktivt ejerskab. Dansk Erhverv er derfor enig i, at der er behov for at regulere selskabernes forhold til nominees.

Proxy advisors spiller en stor rolle

Det er værd at bemærke, at mange af disse aktionærer er udenlandske institutionelle aktionærer, der i praksis stemmer med udgangspunkt i anbefalingerne fra proxy advisors (typisk ISS og Glass Lewis). Dermed må det forventes, at lovforslaget medfører, at ISS og Glass Lewis' indflydelse på danske selskaber forøges. Erhvervsstyrelsen bør derfor overveje, om reglerne om proxy advisors i aktionærretighedsdirektivet er tilstrækkelige.

Specifikke kommentarer vedr. bedre rammer for aktivt ejerskab for udenlandske aktionærer i danske børsnoterede selskaber

Nominee begrebet og svaret er uklart

Begrebet nominee ses ikke umiddelbart defineret i loven, selvom §80, stk. 1 henviser til en definition i til § 104, stk. 3. Dermed bliver nominee ifølge § 80 negativt afgrænset, som en der ikke er fuldmægtig. Det kan overvejes at definere nominee udtrykkeligt. Når det angives, at nominee ikke anses som "fuldmægtig", betyder det så, at anvendelsen af de ansvarsprincipper, der knytter sig til et fuldmagtsforhold, ikke finder anvendelse? Medfører dette, at ansvarsregimet mellem reel aktieejerskab og nominee bliver baseret på delikt og en evt. kontrakt mellem parterne? Og mangler der et deklaratorisk udgangspunkt for ansvarsfordelingen i kontrakt, mellem reel ejer og nominee, hvis anvendelsen af fuldmagtsprincipper udelukkes?

Det rejser ligeledes en række spørgsmål om forholdet til selskabet (og til de øvrige aktionærer). Kan en nominee's stemme tilbagekaldes og hvordan? Skal nominee stemme på alle aktier eller blot nogle – og kan der afgives forskellige stemmer (for, imod og blankt) på samme dagsordens punkt? Har nominee andre forvaltningsmæssige rettigheder udover at stemme (stille forslag, tale mv.)? Hvorledes indgår nominee's aktier i beregningen af den repræsenterede kapital og stemmer (er det nødvendigt med tilmelding af nogle eller alle aktier og/eller stemme på nogle eller alle aktier)?

Udkast til ændringen af § 104, stk. 3, 1. pkt. forekommer vanskelig at forstå og er muligvis fejlagtig affattet, hvorfor det ikke er muligt at give kommentarer til bestemmelsen.

Ifølge § 104, stk. 3, 2. pkt. skal nominee indestå for og på begæring dokumentere, at nominee har en bemyndigelse og instruks. Det bør i den forbindelse evt. i bemærkningerne klargøres hvilken ansvarsnorm, der er tale om (f.eks. objektivt ansvar) – og hvilke konsekvenser, det har, at en nominee ikke hhv. før, under og/eller efter en generalforsamling kan (eller når at) dokumentere, at enten en bemyndigelse og/eller en instruks haves. Desuden bør nominee vel også indestå for, at nominee's stemmeafgivning korrekt afspejler de reelle ejeres instrukser og i øvrigt er baseret på aktier, som er i nominee's varetægt.

På side 34 er det angivet, at en nominee ordning 'typisk er kendt af selskabet'. Dette er tvivlsomt, da selskaberne ofte har svært ved at konstatere, hvad anførelserne i ejerbogen dækker over. Det kan dog ikke afvises, at aktionærrettighedsdirektivet over tid muligvis vil give selskaberne en vis mulighed for at undersøge ejerforholdene.

Sammenfattende kan det meddeles, at Dansk Erhverv bakker op om hensigten med lovforslaget, men, men at vi kraftigt opfordre til, at ovenstående problemstillinger adresseres.

Generelle kommentarer vedr. Ændring af e-handelsloven

Dansk Erhverv støtter forslaget.

De øvrige elementer af lovforslaget har vi ingen bemærkninger til.

Med venlig hilsen

Malene Thiele
CSR Chef
Dansk Erhverv

Sven Petersen
Erhvervsjuridisk fagchef
Dansk Erhverv



17. december 2021

LAHJ

Erhvervsstyrelsen
Att.: Lene Holst Nielsen og Mathias Kofoed
Mortensen

Dansk Industri
Confederation of Danish Industry

Sendt til matmor@erst.dk og leneho@erst.dk

Ændringer i selskabsloven m.v. (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.)

Generelle kommentarer

Et af lovforslagets formål er at fremme en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorgan og øvrige ledelsesniveauer, samt skabe mere åbenhed om virksomhedernes arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

DI er enig i forslaget formål, da det er afgørende for virksomheder at have adgang til alle talenter. Der er dog elementer i forslaget, som DI ikke finder hensigtsmæssige i forhold til at understøtte dette formål, især i forhold til transparensdelen af forslaget (ændringerne i årsregnskabsloven).

Således tages der ikke i lovforslaget hensyn til, hvor den faktiske og strategiske beslutningskraft ligger i koncerner, ligesom forslaget ikke tager højde for den udvikling i rapporteringen, som følger af forhandlingerne om CSRD-direktivet (Corporate Sustainability Reporting Directive). Dette er meget uheldigt henset til, at lovforslaget vil træde i kraft for samme regnskabsår som CSRD, og at der i forbindelse med CSRD forventes at være fokus på netop dette område.

Samtidig er der udfordringer med nogle af de konkrete forslag i den selskabsretlige del, som er nærmere omtalt i de specifikke bemærkninger. Om disse udfordringer kan det helt overordnet siges, at DI støtter lovbemærkningernes intention om, at den foreslåede model "bevarer fleksibiliteten for virksomhederne til selv at fastsætte måltal, hvorved både virksomhedernes ledelsesret og individuelle virksomheds- og brancheforhold respekteres", men visse dele af modellen bør justeres, hvis intentionen skal udledes. Såfremt modellen fastholdes, er der behov for justeringer af hensyn til retlig klarhed og sammenhæng med den øvrige selskabslov.

Rapportering bør ske på det niveau, hvor der er strategisk styring

I en koncern sker den strategiske styring, herunder talent- og karriereplanlægning, på tværs af en koncerns datterselskaber. Dette betyder, at man i karriereplanlægningen ser på de kompetencer, der skal udvikles på, og dernæst hvor i koncernen dette bedst kan

ske. Således ses der på tværs af ledelseslaget og detailstyres ikke på datterselskabsniveau. Dette betyder også, at eksempelvis bestyrelsen i et helejet datterselskab ofte sammensættes af ledelseslaget i moderselskabet (bestyrelse/direktion m.m.).

DI foreslår derfor, at der i de enkelte datterselskabsregnskaber **alene** indarbejdes et krav om opgørelse af selve nøgletallene i forbindelse med 5-årsoversigten (dvs. oplysningerne efter den foreslåede ÅRL §99 b, stk. 1 nr. 1-3), mens de øvrige krav efter selskabets eget valg kan ske på selskabsniveau eller på koncernniveau. Dette medfører også, at eksempelvis fastsættelse af måltal og rapportering heraf bør ske på koncernniveau, hvor netop den strategiske ledelse sker. Det er således reelt meget få datapunkter, som DI finder reelt er nødvendige på datterselskabsniveau i forhold til at understøtte formålet med lovforslaget. DI finder således, at den nuværende undtagelse for datterselskaber generelt opretholdes, og at der kun bør stilles meget få, specifikke krav til datterselskabers rapportering såfremt de øvrige krav adresseres på koncernniveau.

Koordinering med andre EU-initiativer

Lovforslaget medfører en ændring af rapporteringskravene for virksomheder, som falder sammen med den foreslåede ikrafttrædelse for de meget omfattende ændring af rapporteringskrav om bæredygtighed, der udspringer af dels CSRD-direktivforslaget, og som samtidig vil medføre, at alle de omfattede virksomheder skal rapportere efter reglerne om bæredygtig finansiering.

I forhold til CSRD vil der i de forventede rapporteringsstandarder blandt andet blive stillet krav om rapportering i forhold kønsfordeling. Lovforslaget vil således timingmæssigt falde sammen med en tsunami af ny regulering på dette område. DI bakker op om arbejdet med harmoniserede EU-rapporteringskrav, men vil henstille til, at man fra dansk side holder nationale ændringer til et minimum, indtil vi har klarhed over de detaljerede rapporteringskrav, som forventes fra EU's side og i stedet bruger kræfterne på at sikre at disse rapporteringskrav indarbejdes på europæisk plan, herunder i de helt aktuelle forhandlinger i forhold til CSRD-direktivet.

Herudover bemærkes, at i henhold til CSRD vil disse oplysninger rent faktisk være en del af bæredygtighedsrapporteringen, hvilket er i modstrid med lovforslagets tvungne adskillelse af oplysningerne. DI finder det vigtigt, at de forventede rapporteringskrav efter CSRD også tages i betragtning i forhold til placeringen af rapporteringen, når man ønsker at regulere det samme område og med virkning fra samme regnskabsår.

Af samme årsag finder DI, at man bør overveje at fremtidssikre forslaget, eksempelvis ved at flytte hele rapporteringskravet væk fra selskabslovene og over i årsregnskabsloven,

således at der skabes bedre overblik over de faktiske regler, og således at rapporteringskrav alene fastsættes i sammenhæng med årsregnskabslovens øvrige regler.

Hvor meget løses alene med den digitale opmærkning?

Herudover forholder lovforslaget sig ikke til, hvorvidt det foreslåede krav til digital opmærkning af oplysningerne ikke i sig selv er tilstrækkeligt til, at oplysningerne kan fremsøges automatisk og dermed fjerne behovet for at regulere den faktiske placering af oplysningerne. DI finder derfor, at den nuværende fleksibilitet til placering af rapporteringen skal opretholdes, idet digitaliseringen løser problemet omkring en generel fremsøgning af relevante data.

Administrative omkostninger

DI vurderer, at kravet om rapportering på datterselskabsniveau vil medføre ekstra omkostninger, som ikke er ubetydelige, og som bør kvantificeres. DI har dog ikke haft mulighed for at kvantificere dette, men det skal ses i sammenhæng med de 26 mia. kr. i årlige administrative omkostninger, som på EU-plan forventes ved CSRD-forslaget, svarende til et gennemsnit på ca. 500.000 kr. pr. selskab (dvs. ca. 1 mia. kr. for de 2.000 danske virksomheder omfattet af § 99a).

Specifikke kommentarer til lovforslagets forskellige dele

Kønsfordeling i virksomheders øverste ledelsesorganer og øvrige ledelsesniveauer

SEL § 139 c, stk. 1, nr. 2, og stk. 5. Måltal på selskabets øvrige ledelsesniveauer.

DI støtter måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på ledelseslag under bestyrelsen, da det kan øge virksomhedernes fokus på området. I de samlede regler bør der dog tages hensyn til de reelle og praktiske udfordringer i virksomhederne.

Det er derfor særdeles vigtigt fortsat at tage højde for virksomheders forskellige udgangspunkter i arbejdet med at fastsætte måltal og tage hensyn til f.eks. brancheforskelle. Virksomheder i forskellige brancher har meget forskellige forudsætninger for at rekruttere mere kønsdiverst. I nogle brancher er andelen af kvinder forsvindende lille, hvilket er en stor udfordring i forhold til opfyldelse af måltal på flere ledelsesniveauer. Dette har også en sammenhæng med udfordringerne med at sikre kønsbalancen på visse uddannelser, som jo er et samfundsmæssigt/strukturelt problem, som virksomhederne har ringe indflydelse på. Kun en tredjedel af de heltidsansatte i den private sektor er kvinder, og andelen er meget lavere i visse brancher. Så udfordringerne løses ikke bare ved at kræve højere og højere måltal i hver virksomhed.

DI bemærker, at de nuværende regler netop lægger vægt på, at "virksomhederne selv opstiller måltal under hensyntagen til de forhold, der gør sig gældende i den enkelte virksomhed eller branche på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet. Det er dermed frit

for virksomheder at fastsætte det måltal, som virksomheden selv finder ambitiøst og realistisk.” Med de foreslåede nye regler fraviges dette udgangspunkt ved at virksomhederne altid skal fastsætte et højere ambitionsniveau, hvis det tidligere mål indfris, selvom det samtidig fremgår af lovbemærkningerne, at et måltal skal være realistisk. Disse to hensyn (altid højere vs. realistisk) kan i praksis være modstridende.

Kravet om ”altid højere” passer endvidere dårligt med oplysningen i lovbemærkningerne om, at den foreslåede model ”samtidig bevarer [...] fleksibiliteten for virksomhederne til selv at fastsætte måltal, hvorved både virksomhedernes ledelsesret og individuelle virksomheds- og brancheforhold respekteres.”

Uagtet ovenstående betragtninger kan et krav om altid at sætte et højere mål, hvis det tidligere mål indfris, isoleret set være en fin mekanisme til at tilskynde virksomhederne til hele tiden at stræbe højere, men det samlede regelsættet bør afspejle virksomhedernes udfordringer og forskellige situationer. Det indebærer bl.a., at virksomhedernes mulighed for at forklare sig skal være reel – og at reglerne (og håndhævelsen) understøtter, at forklaringer ikke bliver ringeagtet. Ud over de branche- og uddannelsesmæssige udfordringer nævnt ovenfor, kan f.eks. selvvalgt fratrædelse af et kvindeligt ledelsesmedlem være årsag til, at en virksomhed ikke når sit mål – eller måske endda bliver sat tilbage i forhold til målets opfyldelse.

DI mener, at transparens er vigtigt, og at virksomheder kan lære af hinanden i forhold til at sikre en bedre kønsbalance. Det er dog væsentligt, at deling af information og data, som det fremgår af lovbemærkningerne (s. 30), hvor det foreslås ”at udstille informationen om kønsfordelingen og målsætninger ét sted og gøre den offentligt tilgængeligt på en hjemmeside” gøres netop med formålet om at vise best practices fremfor for en offentlig gabestok.

På det mere tekniske plan bemærker DI, at det i dag er bestyrelsen (det centrale ledelsesorgan), der skal fastlægge *politikken* for at fremme det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer, og at udkastet også foreslår, at det er bestyrelsen, der skal fastsætte de nye mere konkrete *måltal* for kønssammensætningen i niveauet under direktionen, selvom det er direktionens – ikke bestyrelsens - kompetence at ansætte på dette niveau. Dette kan i praksis give anledning til yderligere udfordringer med at opfylde måltallene – eller til interessekonflikter i direktionen, da et måltal herom, som er fastsat af bestyrelsen, kan blive opfattet sådan af direktionen, at andre relevante kriterier for rekrutteringen skal have mindre vægt.

SEL § 139 c, stk. 4. Definition af ”øvrige ledelsesniveauer”

Lovudkastet foreslår som noget nyt en definition af ”øvrige ledelsesniveauer”. I dag har virksomhederne fleksibilitet til selv at definere, hvem der skal være omfattet af en politik

for "øvrige ledelsesniveauer". DI's erfaring er, at denne fleksibilitet er påskønnet, hvilket skyldes virksomhedernes forskellige måder at organisere sig på, herunder forskellige grader af koncernindflydelse. Flexibiliteten vurderes vigtigere end en ensartet forståelse af "øvrige ledelsesniveauer".

DI anbefaler derfor, at der ikke foretages ændringer heri, hvilket samtidig er bedre i overensstemmelse med lovforslagets intention om, at *"bevare fleksibiliteten for virksomhederne til selv at fastsætte måltal, hvorved både virksomhedernes ledelsesret og individuelle virksomheds- og brancheforhold respekteres"*.

Hvis lovgiver vælger at definere "øvrige ledelsesniveauer" er det vigtigt med en klar og tydelig definition, hvilket desværre ikke er tilfældet i udkastet.

Lovudkastet foreslår følgende definition:

"Ved øvrige ledelsesniveauer forstås to ledelsesniveauer under det centrale henholdsvis øverste ledelsesorgan."

Det fremgår uddybende af de foreslåede lovbemærkninger, at:

"det første ledelsesniveau, under det centrale hhv. øverste ledelsesorgan, omfatter den samlede direktion, som udover de ledelsesmedlemmer, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen, også kan omfatte en række andre ledelsesmedlemmer. Det foreslås, at det andet ledelsesniveau omfatter ansatte med personaleansvar, som refererer direkte til direktionen."

Den foreslåede definition på "øvrige ledelsesniveauer" og de uddybende lovbemærkninger er uklare og uhensigtsmæssige af flere årsager.

Det øverste ledelsesorgan og det centrale ledelsesorgan kan i praksis være tilsynsrådet, bestyrelsen eller direktionen afhængig af den valgte ledelsesstruktur. To ledelsesniveauer under direktionen omfatter derfor et andet ledelseslag end to ledelsesniveauer under bestyrelsen eller tilsynsrådet. Lovteksten indikerer således, at der kan være tale om forskellige ledelsesniveauer, men det modsiges af lovbemærkningerne, hvor det indikeres, at de omfattede ledelsesniveauer altid skal regnes med udgangspunkt i direktionen.

Samtidig skaber lovbemærkningerne forvirring om selskabslovens generelle anvendelse af begreberne "direktion" og "ledelsesmedlem" ved i dette tilfælde at inkludere personer, som ellers ikke i selskabslovens forstand ville være "ledelsesmedlemmer" eller en del af selskabets "direktion". Der er en lang række pligter i selskabsloven, der påhviler selskabets "direktion" eller "ledelsesmedlemmer". Det er unødvendigt - og uhensigtsmæssigt - at skabe forvirring om disse indarbejdede selskabsretlige begreber.

Såfremt lovgiver ønsker at definere "øvrige ledelsesniveauer" i relation til et krav om måltal for det underrepræsenterede køn, bør der således arbejdes med lovtæksten og lovbemærkningerne. Et bud på en mindre problematisk lovtækt kunne muligvis være:

"Ved øvrige ledelsesniveauer forstås direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, samt de personer, der refererer direkte til dette ledelsesniveau."

ÅRL § 99 b, stk. 1. Oversigt over samlet antal og andel af underrepræsenteret køn i både øverste ledelsesorgan og øvrige ledelsesniveauer

DI bemærker, at der ifølge den foreslåede § 99 b, stk. 1, også gælder et rapporteringskrav for de virksomheder, der er undtaget fra forpligtelsen til at opstille måltal, mens der ifølge lovbemærkningerne er "*direkte sammenhæng mellem de virksomheder, der skal opstille måltal mm. og de, som skal rapportere herom*". Hvis det fastholdes, at virksomheder, som ikke er forpligtet til at opstille måltal, alligevel skal rapportere herom, bør lovbemærkningerne præcisere, hvilke undtagne virksomheder det gælder, og hvorfor virksomheder, der er undtaget, alligevel skal rapportere.

Proportionaliteten i rapporteringskravet for undtagne virksomheder bør især overvejes for virksomheder, der har under 50 ansatte. I denne type virksomheder vil særligt rapportering om det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer være baseret på et meget snævert grundlag, og selv små ændringer i kønssammensætningen kan medføre store udsving i tallet. Omkostningerne til revision vil endvidere stige.

I stk. 5 er der en henvisning til stk. 1, som ikke giver mening for virksomheder, der er undtaget fra pligten til at opstille måltal.

ÅRL § 99 b, stk. 2. Måltal i procent og årstallet for hvornår måltallet forventes opfyldt

DI finder ikke, at der bør være en 5-års oversigt over historiske måltal. Det anføres netop, at man i forbindelse med måltallet skal angive det årstal, hvor man forventer, at måltallet er opfyldt, ligesom der andetsteds i § 99 b stilles krav om en forklaring på udviklingen. DI skal derfor foreslå, at nr. 3 udgår, således at alene det aktuelle måltal oplyses i tilknytning til 5-års oversigten efter stk. 1 og dermed naturligt vil flugte med den faktiske udvikling.

ÅRL § 99 b, stk. 5 og 6. Status for opfyldelsen af måltallet, væsentligste handlinger mv.

Henset til at oplysningskravene i stk. 1 og 2 vil skabe en struktureret, lettilgængelig oversigt over udvikling og status, forekommer det unødvendigt at kræve en yderligere rapportering om status i stk. 5 og 6.

ÅRL § 99 b, stk. 7. Oplysninger fire år tilbage skal gives successivt

DI støtter, at der af hensyn til administrative omkostninger for virksomhederne er foreslået en overgangsregel, så sammenligningstallene ikke skal gives fra første år, men alene fremadrettet.

ÅRL § 99 b. Flexibilitet i forhold til placering samt datterselskabslempelse

DI foreslår i overensstemmelse med de generelle bemærkninger, at der dels i forslaget genindføres en fleksibilitet i forhold til stedet for afgivelse af oplysningerne og dels genindføres en datterselskabslempelse for forslaget ÅRL § 99 b, stk. 2–7. Der kan her tages udgangspunkt i de eksisterende regler (nuværende ÅRL § 99 b, stk. 5 og 6).

ÅRL § 99 b. Ophævelse af muligheden for at kunne rapportere efter internationale retningslinjer eller standarder

DI skal beklage lovforslagets ophævelse af den nuværende mulighed for at benytte internationale standarder på et tidspunkt, hvor de nye rapporteringskrav i CSRD-forslaget lægger op til en rapportering efter europæiske rapporteringsstandarder, der skal tage højde for netop internationale standarder. Med denne del af forslaget vil virksomhederne ende med en potentiel dobbelt rapporteringsforpligtelse, hvis direktivforslaget vedtages i sin nuværende form. DI finder derfor – som tidligere anført – at sammenhængen med CSRD-forslaget bør genovervejes.

Udenlandske aktionærers mulighed for at stemme på generalforsamlinger

DI støtter ønsket om at gøre det nemmere for aktionærer at stemme på sine kapitalandele på tværs af landegrænserne. Det understøtter aktionærrettighederne, herunder muligheden for aktivt ejerskab. En effektiv beskyttelse af aktionærrettigheder (ejerrättigheder) – både de økonomiske og forvaltningsmæssige - er essentielt i en markedsøkonomi.

De foreslåede ændringer, hvor det bl.a. præciseres, at en nominee ikke anses for at være fuldmægtig, og hvor nominee indestår for – og på begæring fra selskabet - er forpligtet til at dokumentere, at nominee udøver stemmerettighederne efter udtrykkelig bemyndigelse og instruks fra ejeren af aktien, bør afhjælpe udfordringerne med afviste stemmeinstrukser. Dette er positivt.

Det er vigtigt, at dokumentationen kan bestå af andet end de fuldmagter, som i dag er årsagen til de afviste stemmeinstrukser – ellers risikerer ændringen ikke at få større effekt. DI bemærker samtidig, at ændringen ikke bør medføre, at omkostningerne til at fremvise fuldmagt/dokumentation overflyttes fra investorerne til udstederne, blot fordi fremvisningen fremover skal ske på begæring. Det ville være urimeligt.

Det bør endvidere analyseres, om ændringen vedrørende nominees medfører behov for ændringer eller præciseringer i de øvrige regler for afholdelse af generalforsamlingen, og om disse eventuelle ændringer/præciseringer bør ske i lovforslaget eller i en vejledning. DI-medlemmer har f.eks. rejst spørgsmål, om hvordan selskabet skal forholde sig hvis både en nominee og en aktionær, som har aktier i nominee depot, gør krav på at stemme på de samme aktier; om nominee har møde- og taleret på generalforsamlingen; om nominee må tage en rådgiver med; og om tilbagekaldelse af en stemme afgivet af nominee forud for en generalforsamling.

Vær også opmærksom på behovet for korrekturlæsning i forslaget § 1, nr. 2.

Filialer af kapitalselskaber, der er hjemmehørende uden for et EU eller EØS-land

DI støtter forslaget om, selskaber, der ikke er hjemmehørende i et EU/EØS-land, skal have samme adgang til at oprette en filial i Danmark som selskaber, der er hjemmehørende i EU/EØS lande, dvs. uden at skulle dokumentere gensidighed for danske filialer.

Ved reguleringen af danske filialer af udenlandske selskaber bør der tages hensyn til at unødvendige begrænsninger i udenlandske virksomheders muligheder for at oprette filialer i Danmark reducerer investeringer, vækst og beskæftigelse i Danmark.

DI vil gerne rose Erhvervsministeriet og Erhvervsstyrelsen for at lytte til de praktiske udfordringer ved det nuværende gensidighedskrav, og for at foretage en vurdering af om gensidighedskravet er tilstrækkeligt berettiget og proportionalt. På baggrund af den foretagne analyse forekommer det åbenlyst, at der ikke er noget, der berettiger en opretholdelse af kravet. Denne tilgang til lovregulering og -forvaltning er meget prisværdig og bør være et eksempel til efterfølgelse for alle ministerier. DI mener, at en mere udbredt brug af solnedgangsklausuler kunne tilskynde en sådan god praksis.

E-handelsloven

For danske virksomheder, der markedsfører sig digitalt over grænserne i EU, f.eks. driver hjemmesider med online handel, er et afsenderlandsprincip i EU helt fundamentalt for adgangen til at levere services og produkter uden handelsbarrierer og unødvendige administrative byrder.

Afsenderlandsprincippet hænger sammen med en fælles høj forbrugerbeskyttelse i EU. Når EU-retten har sikret en god beskyttelse, er afsenderlandsprincippet også til stor gavn for forbrugerne, som nyder godt af øget konkurrence, bedre produktudvalg og lavere priser. Afsenderlandsprincippet er således selve fundamentet for et digitalt indre marked.

Som DI forstår forslaget til lovændring, er der ikke tale om en ændring af afsenderlandsprincippet i EU, men en muliggørelse af, at en overtrædelse af danske regler, som samtidig udgør en overtrædelse af reglerne i afsenderlandet, også kan håndhæves af den danske Forbrugerombudsmand. Selvom DI anerkender, at der isoleret set kan være en dansk interesse i at sikre en effektiv håndhævelse i Danmark i visse af disse tilfælde, nemlig hvor den udenlandske håndhævelse ikke er effektiv, mener DI, at det vil være mere formålstjenstligt at styrke samarbejdet med landenes håndhævende myndigheder gennem CPC-samarbejdet, hvis der er problemer med nogle landes håndhævelse. DI bemærker i den forbindelse, at det såkaldte Moderniseringsdirektiv (direktiv 2019/2161) har sat yderligere fokus på medlemslandenes håndhævelse af forbrugerrettigheder, og at de nye krav skal træde i kraft i alle medlemslande den 28. maj 2022.

DI skal gøre opmærksom på, at såfremt lovændringen gennemføres, og det tilsvarende bliver praksis i de øvrige EU-lande, og vi får en retstilstand, hvor hvert EU-lands håndhævende myndighed tager udgangspunkt i egne regler og håndhævelsessystemer i stedet for afsenderlandets, risikerer vi en langsom udhuling af det vigtige afsenderlandsprincip. For eksempel ville danske virksomheder, der driver grænseoverskridende e-handel i EU, være tvunget til at sætte sig ind i hvert EU-lands håndhævelsessystem, rets- og administrativ praksis, bødestørrelser mv., hvilket vil hæmme innovation og markedsadgang. DI opfordrer derfor til, at Forbrugerombudsmandens nye kompetence – hvis den indføres – forbeholdes de tilfælde, hvor en effektiv håndhævelse ikke kan ske ved at lade afsenderlandets relevante myndigheder forestå håndhævelsen.

CVR-loven

DI støtter forslaget, der er endnu et godt eksempel på en smidiggørelse af regler for at undgå unødvendige administrative byrder. I dette tilfælde nyder menighedsrådene godt af tankegangen, men i andre tilfælde kunne det være erhvervslivet og dermed Danmarks vækst og beskæftigelsesmuligheder.

DI står til rådighed for en uddybning.

Med venlig hilsen

Lars Frolov-Hammer
Seniorchefkonsulent - selskabsret

Kristian Koktvedgaard
Fagleder – moms, revision og regnskab

Att. Erhvervsstyrelsen

Sendt til: erst@erst.dk

Den 15. december 2021

Vesterbrogade 32
1620 København V

Telefon 33 43 70 00
mail@danskeadvokater.dk
www.danskeadvokater.dk

Dok.nr. D-2021-039837

Høringssvar over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.)

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringssvar. Dette høringssvar er udarbejdet i samarbejde med Danske Advokaters fagudvalg for selskabsret.

Overordnede bemærkninger

Danske Advokater udtrykker forståelse for regeringens ønske om at søge fremmet en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i de øverste ledelsesorganer. De foreslåede justeringer af reglerne kan være med til at sikre en hensigtsmæssig udvikling på området samtidig med, at de fortsat lader den konkrete udmøntning finde sted på virksomhedsniveau.

Bemærkninger til reglerne om skærpelse af kravene til måltal og politik for det underrepræsenterede køn

Danske Advokater foreslår, at der i forbindelse med en kommende opdatering af Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politikker medtages yderligere eksempler på, hvilke ledelsesstillinger der kan omfattes af definitionen "øvrige ledelsesniveauer" som supplement til de bestående eksempler i vejledningen. Dette især i lyset af de foreslåede skærpelser i kravene relateret til det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer, herunder det nye krav om fastsættelse af måltal også for dette ledelsesniveau.

Den foreslåede ordlyd af årsregnskabslovens § 99 b, stk. 1, første afsnit, kan umiddelbart forekomme en smule uklar. Det kan derfor overvejes, at der efter sætningen "skal, uanset om virksomheden" indsættes "måtte opfylde betingelserne for at være" i stedet for "er", der foreslås udtaget.

Ordlyden af § 99 b, stk. 1, første afsnit, foreslås således opdateret til følgende:

"Store virksomheder, der efter den selskabslovgivning, der er gældende for virksomheden, er forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, skal, uanset om virksomheden måtte opfylde betingelserne for at være undtaget for forpligtelsen til at opstille måltal, i ledelsesberetningen medtage en oversigt pr. balancedagen over:"

For at tydeliggøre, at selskaberne først skal give den fuldstændige 5-års oversigt i ledelsesberetningen for det femte regnskabsår efter ikrafttræden af kravene i årsregnskabslovens § 99 b, kan det overvejes at præcisere ordlyden af § 99 b, stk. 7, andet punktum, som følger:

"I de efterfølgende regnskabsår skal virksomheden supplere oversigten med oplysningerne for de forgangne regnskabsår, for hvilke virksomheden har medtaget oplysningerne i oversigten efter stk.1."

Bemærkninger til reglerne om udenlandske aktionærers stemmeafgivning gennem nominees

Danske Advokater finder det positivt, at der med de foreslåede regler åbnes op for, at udenlandske aktionærer - der udøver deres aktionærrettigheder gennem nominees - fremover vil få lettere ved at udøve deres stemmerettigheder. En anerkendelse af nomineeen som en "aktionær" i forhold til udøvelse af aktionærrettigheder på generalforsamlinger (i stedet for som efter gældende regler at anse nomineeen som en fuldmægtig) vil løse de eksisterende praktiske vanskeligheder forbundet med nomineeens fremvisning af en ubrudt kæde af fuldmagter, som ofte fører til afvisning af de udenlandske aktionærers stemmeinstrukser. De foreslåede regler vil bidrage til, at de udenlandske aktionærer vil kunne udøve sine rettigheder på en langt mere effektiv og forenklet måde end hvad de kan under den eksisterende retsstilling og praksis.

Danske Advokater tager derfor godt imod de foreslåede regler, der vil medvirke til at fremme aktivt ejerskab for udenlandske aktionærer.

Afsluttende bemærkninger

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringssvar, og vi står altid gerne til rådighed for uddybende spørgsmål eller dialog.

Med venlig hilsen

Nikoline Sneholt
Juridisk konsulent
nsn@danskeadvokater.dk

Mathias Kofoed Mortensen

Fra: Henriette Ingvarsdén <hei@danishshipping.dk>
Sendt: 16. december 2021 18:42
Til: matmor@erst.dk; leneho@erst.dk; mro@dma.dk
Emne: RE: Hørings svar/Danske Rederier - udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.)

Vi har følgende supplerende tekniske spørgsmål og forslag, som har relevans i forhold til udformning af lovbemærkningerne. Sig gerne til, hvis det ikke giver mening, så kan jeg sende vores høringssvar i en samlet mail:

- Tilbagekaldelse af en stemme afgivet af en nominee forud for en generalforsamling – kan den tilbagekaldes og i bekræftende fald hvordan? På samme måde som en fuldmagt?
- Skal nomineeen stemme på alle aktierne på nominee depotet, eller kan der stemmes på nogen af aktierne? I den nuværende lov er specifikt anført: ”ret til at udøve sine stemmerettigheder i tilknytning til nogle af aktierne på en måde, der ikke er identisk med udøvelsen af stemmerettighederne i tilknytning til andre aktier.” Denne præcisering er ikke gentaget i lovforslaget.
- Hvorledes skal selskabet forholde sig, hvis en aktionær, som har aktier i nominee depot, ønsker at stemme (og dokumenterer fuldmagtskæde), og en anden blot ønsker at lade nomineeen stemme uden fuldmagt? Skal der udstedes 2 stemmesedler?
- Har nomineeen møde- og taleret på generalforsamlingen? Og kan nomineeen tage en rådgiver med?
- Anses hele nominee depotet for repræsenteret på generalforsamlingen, blot nomineeen har tilmeldt sig, eller skal nomineeen ved tilmelding angive specifikt antal aktier, vedkommende repræsenterer.
- Henvisningen til stk. 7 i §139c stk 1, nr. 1 synes ikke relevant. Måltal for øverste ledelsesorgan skal altid opstilles uafhængig af antal medarbejdere.
- Forståelse af forslag til § 139c stk. 3 er uklar – hvis moderselskabet er børsnoteret og udarbejder koncernregnskab – hvorledes foretages beregningen for store kapitalselskaber i koncernen?
- Der foreslås indført en definition af ”øvrige ledelsesniveauer” – da selskaber er organiseret meget forskellige, og da nogle indgår i store koncerner, foreslås det, at selskabet overlades til at definere dette begreb, men redegør for det i fx årsrapporten.
- Er der en forskel i, hvilke selskaber der er omfattet af § 99b stk. 1 og af stk..4? I bekræftende fald bør dette forklares i bemærkningerne.

Mvh
Henriette

Henriette Ingvarsdén
Erhvervsjuridisk chef
Erhvervs politik og Analyse

M: +45 20 33 06 09
hei@danishshipping.dk

Amaliegade 33
DK 1256 København K



DanskeRederier

Følg os på [Facebook](#) og [LinkedIn](#)

From: Henriette Ingvarsdén

Sent: 16. december 2021 14:38

To: 'matmor@erst.dk' <matmor@erst.dk>; 'leneho@erst.dk' <leneho@erst.dk>; 'mro@dma.dk' <mro@dma.dk>

Subject: RE: Høringssvar/Danske Rederier - udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.)

Vi har en enkelt yderligere bemærkning. Lovforslaget medfører en ændring af rapporteringskravene for selskaber, som falder sammen med den foreslåede ikrafttrædelse for ændring af rapporteringskrav om bæredygtighed, der udspringer af f.eks. CSRD-direktivforslaget. I forhold til CSRD vil der i de forventede rapporteringsstandarder blandt andet blive stillet krav om rapportering i forhold kønsfordeling. Lovforslaget vil således timingmæssigt falde sammen med ny regulering på dette område, og Danske Rederier henstiller, at diverse rapporteringskrav harmoniseres, så det bliver tydeligt for selskaber, hvad der gælder, og der ikke påføres ekstra unødvendige byrder.

Mvh

Henriette

Henriette Ingvarsdén

Erhvervsjuridisk chef

Erhvervspolitik og Analyse

M: +45 20 33 06 09

hei@danishshipping.dk

Amaliegade 33

DK 1256 København K



DanskeRederier

Følg os på [Facebook](#) og [LinkedIn](#)

From: Henriette Ingvarsdén

Sent: 15. december 2021 11:31

To: 'matmor@erst.dk' <matmor@erst.dk>; 'leneho@erst.dk' <leneho@erst.dk>; 'mro@dma.dk' <mro@dma.dk>

Subject: Høringssvar/Danske Rederier - udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.)

Danske Rederier takker for muligheden for at komme med bemærkninger til lovforslaget. Danske Rederier er generelt positiv over for lovændringerne og har følgende bemærkninger:

- Skærpet krav til opstilling af måltal for andelen af underrepræsenterede køn i det *øverste* ledelsesorgan og indførelse af krav om opstilling af måltal på de *øvrige* ledelsesniveauer i forbindelse med det underrepræsenterede køn. De *øvrige* ledelsesniveauer er i nogen grad op til selskaberne at definere. Der nævnes dog, at der både kan være tale om stillinger, hvor der er

knyttet et personaleansvar som et fagligt ansvar (s. 23). Derudover nævnes, at det skal forstås som to ledelsesniveauer under det centrale øverste ledelsesniveau (som typisk er bestyrelsen), det vil sige den samlede direktion, og de personer, der refererer direkte til direktionen (s. 24-25). Danske Rederier støtter forslag til ændringerne, og vi arbejder for at fremme kvinders muligheder i shipping, jf. bl.a. vores anbefalinger fra 2018 [Flere kvinder i shipping - Danske Rederier \(danishshipping.dk\)](#) Desuden har vi arbejdet målrettet med dette område i handlingsplanen, som også inkluderer kvinder i de landbaseret stillinger i rederierne. Handlingsplanen udkom i 2020 og kan downloades her: [Handleplan for flere kvinder i shipping - Danske Rederier \(danishshipping.dk\)](#). Generelt har vi en toolbox, som hjælper rederierne i gang med at arbejde med kønsdiversitet: [Flere kvinder i shipping - Danske Rederier \(danishshipping.dk\)](#).

- Yderligere krav til rapportering, således at oplysninger om måltal og de aktuelle tal for kønssammensætning af ledelsen gives i en oversigt med angivelse af tal for det aktuelle år samt de fire foregående år. Dog foreslås det, at sammenligningstallene ikke skal gives fra første år men alene fremadrettet. Det foreslås også, at oplysningerne *altid* skal placeres i ledelsesberetningen, og at datterselskaber skal fremgår af egen ledelsesberetning (og der ikke kan henvises til modervirksomhedens redegørelse som nu). Derudover indførelse af krav om, at virksomheder skal fastsætte et nyt og højere måltal, når det tidligere måltal er opnået, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet, indtil virksomheden har opnået en ligelig kønsfordeling på 40/60 procent. Der er ikke en tidsmæssig forpligtigelse i forhold til, hvornår kønsfordelingen skal være opfyldt. Danske Rederier støtter krav til rapportering. I vores charter for Flere Kvinder i Shipping, forpligter rederierne sig til at sætte måltal for kønsdiversiteten og evaluere og arbejde med disse måltal. Charteret og dets underskrivere kan ses her: [Charter for flere kvinder i shipping - Danske Rederier \(danishshipping.dk\)](#). Dog mener vi, at det bør genovervejes, om det ikke er tilstrækkeligt med en henvisning til modervirksomhedens redegørelse som nu. Generelt bør det huskes, at det er vigtigt at arbejde med målet om flere kvinder i shipping i tæt dialog med erhvervet og gennem flere værktøj end lovkrav alene.
- Mulighed for fremmede aktionærer at stemme på generalforsamlingen i de danske børsnoterede selskaber og dermed fremme aktivt ejerskab. Danske Rederier finder dette er positivt, da kravet om fremlæggelse af en ubrudt kæde af fuldmagter for nominee fjernes.

Der er derudover tale om mindre præciseringer i forhold til det digitale skibsregister, som umiddelbart giver god mening, da vi gerne vil bibeholde det papirbaserede system også, hvis der fx ikke er adgang til Nem-ID m.v. Der skal dog alene være tale om undtagelsen til hovedreglen om, at så meget som muligt skal foregå digitalt. Danske Rederier bakker generelt op om etablering af et digitalt skibsregister.

- Retsvirkningstidspunktet for alle anmeldelser angives med dato og klokkeslæt, dvs. straks digitalt. Danske Rederier finder, at det giver god mening med mere præcis angivelse, da det også er med til at muliggøre hurtige skift mellem registre, hvilket er vigtigt for erhvervet.
- Mulighed for supplerende regler vedr. anmeldelser på papir, så denne først får anmeldelsestidspunkt, når skibsregistrator har digitaliseret og anmeldt i skibsregistret. Danske Rederier er glade for, at Søfartsstyrelsen har udvidet den daglige deadline for registrering samme dag.
- Tilbagekaldelse på papir af fuldmagter får først retsvirkning fra det tidspunkt, hvor skibsregistrator anmelder tilbagekaldelsen af fuldmagten i det digitale skibsregister. Danske Rederier er enig heri.
- Afskaffelse af en autoriseret anmelderordning. Danske Rederier støtter dette, da det ikke vil være proportionalt med udgifterne til forsikringsordninger.

Hvis der er spørgsmål eller lignende, er I velkomne til at kontakte mig.

Mvh

Henriette Ingvarsdén
Erhvervsjuridisk chef
Erhvervspolitik og Analyse

M: +45 20 33 06 09
hei@danishshipping.dk

Amaliegade 33
DK 1256 København K



Danske Rederier

Følg os på [Facebook](#) og [LinkedIn](#)

Fra: Mathias Kofoed Mortensen <MatMor@erst.dk>

Sendt: 19. november 2021 16:32

Cc: Lene Holst Nielsen <Leneho@erst.dk>; mro@dma.dk

Emne: Høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.)

Erhvervsstyrelsen sender hermed udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.) i høring.

Formålet med lovforslaget er at fremme en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer, herunder at styrke rekrutteringsgrundlaget i virksomhederne. Formålet er endvidere at skabe øget åbenhed og gennemsigtighed om virksomhedernes arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

Formålet med lovforslaget er derudover at fremme udenlandske aktionærers mulighed for at stemme på generalforsamlingerne i de danske børsnoterede selskaber og dermed fremme aktivt ejerskab.

Desuden indeholder lovforslaget en afskaffelse af kravet om gensidighed ved oprettelse af filialer af kapitalselskaber, der er hjemmehørende uden for et EU- eller EØS-land, og som ønsker at drive virksomhed gennem en filial i Danmark.

Derudover er formålet med lovforslaget at sikre grundlaget for indførelse af digital skibsregistrering ved at ændre og tilpasse eksisterende bestemmelser vedrørende skibsregistrering.

Det foreslås videre at ændre ordlyden i e-handelslovens, således at de håndhævende myndigheder i Danmark kan behandle og retsforfølge overtrædelser af den forbrugerbeskyttende lovgivning begået af virksomheder, som er etableret i et andet EU-land, i stedet for at udarbejde en anmodning til myndighederne i etableringslandet, såfremt de danske regler ikke er strengere end i virksomhedens etableringsland.

Endelig indeholder lovforslaget en ændring af CVR-loven. Formålet med ændringen af CVR-loven er, at der tilvejebringes en hjemmel der sikrer, at Kirkeministeriet kan få adgang til løbende at overføre og vedligeholde oplysninger til CVR. Den løbende overførsel og vedligeholdelse af oplysninger til CVR skal sikre, at lovkravet om registrering af reelle ejere i et centralt register er opfyldt, og at juridiske personer, som allerede er registreret hos

Mathias Kofoed Mortensen

Fra: Morten Jacob Leth <mojal@digst.dk>
Sendt: 23. november 2021 17:29
Til: Mathias Mortensen; Lene Holst Nielsen; Mette Rosager
Emne: Vs: Høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.) DIGST (Id nr.: 1287413)
Vedhæftede filer: Høringsliste.pdf; Høringsbrev.pdf; Udkast til lovforslag.pdf

Kære Mathias Mortensen

Digitaliseringsstyrelsen foreslår, at følgende parenteser i lovforslaget udgår "(NemID)". Hvis I fortsat ønsker en parentes, så foreslår styrelsen, at der i stedet skrives "MitID", idet NemID fremadrettet erstattes er MitID.

Du er velkommen til at ringe mig op for spørgsmål.

Med venlig hilsen

Morten Leth



DIGITALISERINGSSTYRELSEN

Morten Jacob Leth
Fuldmægtig, jurist
T: +45 41782431
E: mojal@digst.dk

Kontor for jura
Digitaliseringsstyrelsen
Landgreven 4
1017 København K

www.digst.dk – fordi hverdagen er digital

Til:
Cc: Lene Holst Nielsen (Leneho@erst.dk), Mette Rosager (mro@dma.dk)
Fra: Mathias Kofoed Mortensen (MatMor@erst.dk)
Titel: Høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.)
Sendt: 19-11-2021 16:31

Erhvervsstyrelsen sender hermed udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.) i høring.



Sagsnr. 19-0210
Vores ref. MBE/DIST/lph
17. december 2021

Erhvervsstyrelsen -
Mathias Kofoed Mortensen, Fuldmægtig
matmor@erst.dk

FH's bemærkninger til ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.)

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation takker for muligheden for at afgive høringssvar.

Formålet med lovforslaget er hovedsageligt at fremme en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer, herunder at styrke rekrutteringsgrundlaget i virksomhederne. Formålet er endvidere at skabe øget åbenhed og gennemsigtighed om virksomhedernes arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

Regeringen foreslår at større virksomheder med over 50 ansatte forpligtes til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelse og bestyrelser og redegøre for fordelingen af mænd og kvinder i ledelsesberetningen. Virksomheden skal også redegøre for virksomhedens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) kæmper for at fremme ligestilling mellem kønnene bl.a. ved at styrke kvinders position i samfundet og skabe lige muligheder mellem kønnene i arbejdslivet. Den foreslåede lovændring hilses derfor meget velkommen.

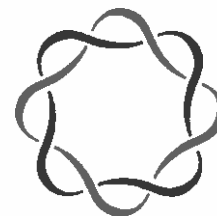
Der er alt for få kvinder på lederposterne i Danmark og vi ser lovforslaget som en styrkelse af kvinders repræsentation. I 2017 var kun 24 procent af alle ledere kvinder og selvom det tal er steget med 5 procent siden 2010, så går det slet ikke hurtigt nok.

Forslaget er et skridt i den rigtige retning, men det er tvivlsomt om det vil medføre større forandringer. Relativt få virksomheder vil blive omfattet pga. grænsen på 50 medarbejdere og erfaringerne med måltal for kvinder i ledelse er, at det kun har mindre effekt. For medier, investorer, forbrugere og potentielle medarbejdere vil det dog blive lettere at identificere de virksomheder, som har en ligelig kønsfordeling, hvilket giver virksomhederne nogle af de samme økonomiske incitament, som de initiativer der arbejdes med i forhold til ligeløn. Det er vores håb, at en synliggørelse af manglende kønsbalance vil styrke incitamentet til at rekruttere flere kvinder til ledelses- og bestyrelsesposterne, og at det trækker i en positiv retning.

Med venlig hilsen


Majbrit Berlau
Næstformand

Erhvervsstyrelsen
Langelinie Alle 17
2100 København Ø



FINANS
DANMARK

Hørings svar – forslag til ændring af selskabsloven og forskellige andre love

Resumé

Finans Danmark er overordnet positiv overfor et ønske om en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelse. Vi er derfor positive overfor forslaget om at udvide forpligtelsen til at fastsætte et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer. Vi finder det dog også afgørende, at ønsket om en ligelig repræsentation af kvinder og mænd i ledelsen ikke medfører yderligere administrative konsekvenser for finansielle virksomheder.

I relation til investeringsforeninger, foreslår vi således at indføre en bagatelgrænse for små foreninger med færre end 50 medarbejdere i relation til det foreslåede krav om måltal for de øvrige ledelsesniveauer.

Finans Danmark finder desuden, at den foreslåede tilpasning af selskabsloven i relation til nominee-deltagelse i generalforsamlinger er formålstjenstligt i relation til at fremme aktivt ejerskab.

Hørings svar

17. december 2021
Dok: FIDA-1826564804-691760-v1
Kontakt Anne Aarup Fenger

Hørings svar til forslag til ændring af selskabsloven og en række andre love

Finans Danmark støtter generelt lovforslagets formål om at fremme en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer med henblik på at styrke rekrutteringsgrundlaget i virksomhederne. Det vurderes formålstjenligt med åbenhed og gennemsigtighed om virksomhedernes arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen, idet dette dog ikke bør føre til unødige administrative konsekvenser for virksomheder. I den forbindelse noterer vi, at afrapporteringen herom gøres mere enkel i stil med de gældende regler om afrapportering om nøgletal for finansielle virksomheder.

Endvidere mener Finans Danmark, at forslaget om at fremme udenlandske aktionærers muligheder for at stemme på generalforsamlingerne i danske børsnoterede selskaber er hensigtsmæssig i arbejdet med at fremme aktivt ejerskab.

§ 5 – lov om finansiell virksomhed

Med forslaget § 5, nr. 1, foreslås en ændring af § 79 a, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiell virksomhed, idet virksomheder med en ligelig fordeling af mænd og kvinder i bestyrelsen fremadrettet kan undlade at fastsætte et måltal. Det fremgår af bemærkningerne til forslaget § 5, nr. 1, at *"Måltallet skal omfatte de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen. Det betyder, at de medlemmer, som vælges af medarbejderne på baggrund af en eventuel ordning om medarbejderrepræsentation, ikke skal indgå i det opstillede måltal"*.

Af Erhvervsstyrelsens vejledning 'Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom' – version 2.0 af 1. marts 2016 fremgår det af afsnit 4.1: *"Måltallet skal alene omfatte de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er således ikke omfattet af måltalskravet. For virksomheder omfattet af lov om finansiell virksomhed omfatter måltallet for bestyrelsen dog den samlede bestyrelse og således også medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer samt medlemmer, der er indstillet af fagforeninger."* (vores fremhævning).

Finans Danmark antager, at den foreslåede ændring ikke ændrer ved den gældende retstilstand. Det er således almindelig praksis blandt pengeinstitutterne, at man medregner de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i måltallet i overensstemmelse med Erhvervsstyrelsens vejledning, idet bestyrelsen for finansielle

Hørings svar

17. december 2021

Dok. nr.:

FIDA-1826564804-691760-v1



virksomheder anses som et kollektivt organ, og måltallet dermed beregnes med afsæt i den samlede bestyrelse.

§ 7 – lov om investeringsforeninger

Det følger af lovforslagets § 7, at investeringsforeninger som noget nyt skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer, medmindre der her er en ligelig fordeling af kvinder og mænd. Kravet om måltal for øvrige ledelsesniveauer er nyt men har et vist sammenhæng med det allerede eksisterende krav om at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i investeringsforeningens øvrige ledelsesniveauer.

Kravet om en politik finder ikke anvendelse på investeringsforeninger, der har beskæftiget færre end 50 medarbejdere i det seneste regnskabsår, jf. § 58, stk. 2, i lov om investeringsforeninger.

Henset til, at en række foreninger har et meget begrænset antal ansatte, f.eks. fordi bestyrelsen har delegeret den daglige ledelse og administration til et investeringsforvaltningsselskab, der som finansiel virksomhed i forvejen er underlagt kravene om måltal i lov om finansiel virksomhed, mener Finans Danmark, at det nye krav om måltal for de øvrige ledelsesniveauer også bør underlægges en bagatelgrænse svarende til den, som gælder for politikken. Som følge heraf foreslår Finans Danmark, at undtagelsen i § 58, stk. 2, udvides til at omfatte små investeringsforeninger fra kravet i den foreslåede § 58, stk. 1, nr. 2.

Med venlig hilsen

Anne Aarup Fenger

Direkte: 30161136

Mail: afe@fida.dk

Høringsvar

17. december 2021

Dok. nr.:

FIDA-1826564804-691760-v1



NOTAT



Til Erhvervsstyrelsen

18. december 2021
[finit]
[sNr]

Høringssvar fra Finansforbundet vedr.:

Forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.)

Erhvervsstyrelsen har udsendt ovennævnte høring med anmodning om bemærkninger.

Finansforbundet takker for muligheden for at afgive kommentarer, hvor i Finansforbundet specifikt forholder sig til den del af lovforslaget, der vedrører "skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn", herunder i særdeleshed "Krav til virksomheder på det finansielle område".

Finansforbundet deler regeringens ønske om, at Danmark skal være i front inden for ligestilling. Derfor skal andelen af det underrepræsenterede køn øges i virksomhedernes ledelser.

Finansforbundet anerkender fuldt ud lovforslagets intention om at fremme en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i de danske virksomheders øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer, herunder at styrke rekrutteringsgrundlaget i virksomhederne. Ligeledes er det positivt, at man med lovforslaget vil øge åbenheden og gennemsigtigheden om virksomhedernes arbejde med dette.

De danske virksomheder har et stort samfunds- og moralsk ansvar i forhold til at fremme ligestilling mellem kønnene i alle lag i virksomhederne. Desværre er det ikke alle virksomheder, der i dag tager dette ansvar lige alvorligt. Og generelt går udviklingen i retningen af en mere lige kønsfordeling i bestyrelser og ledelser for langsomt. Det har Erhvervsstyrelsens seneste undersøgelse af

kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelser også dokumenteret. Man må konstatere at udvikling desværre ikke kommer af sig selv – der skal ambitiøs rammesætning til.

Finansforbundet er af den opfattelse, at tiltagene i dette lovforslag kan bidrage til at trække udviklingen i den rigtige retning, og finder blandt andet at følgende af lovgivningens tiltag vil medvirke til dette:

- at indføre en pligt for bestyrelsen eller det øverste ledelsesorgan til at opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen eller det øverste ledelsesorgan samt på de øvrige ledelsesniveauer, når det tidligere opstillede måltal er nået, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet.
- at virksomhederne på det finansielle område vil være omfattet af ovenstående krav, til man har opnået en ligelig kønsfordeling på 40/60 pct. af enten kvinder eller mænd.
- pligt for bestyrelsen eller det øverste henholdsvis centrale ledelsesorgan til som noget nyt at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.
- at der indføres en lovfæstet definition af "øvrige ledelsesniveauer".
- at øge gennemsigtigheden om kønsfordelingen i de enkelte virksomheder, og at der ikke længere kan rapporteres om kønsfordeling på koncernniveau.

Hensigten med den gældende lovgivning og de i dette lovforslag foreslåede skærpedelser er at forpligte de største danske virksomheder på at sætte mål og udarbejde politikker for en mere ligelig kønsrepræsentation, hvilket er rigtige greb for at fremme diversitet og ligestilling. Det kræver selv sagt, at der finder en reel håndhævelse af reglerne sted.

Finansforbundet kunne derfor godt have ønsket, at der i lovforslaget også var blevet lagt vægt på en øget håndhævelse af reglerne såfremt disse ikke efterleves.

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Att. Mathias Kofoed Mortensen, matmor@erst.dk

Hørings svar over udkast til høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love. - Sag nr.: 2021-10313

17. december 2021

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) takker for høringen og har følgende bemærkninger:

Indledende bemærkninger

Erhvervsministeriet foreslår bl.a., at der indføres en pligt for bestyrelsen eller det øverste ledelsesorgan til at opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen eller det øverste ledelsesorgan samt på de øvrige ledelsesniveauer, når det tidligere opstillede måltal er nået, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

Virksomheder i den finansielle sektor er alle optaget af at styrke ligestillingen og det er FA's klare opfattelse, at virksomhederne på det finansielle område arbejder målrettet på at sikre en ligelig kønsfordeling på 40/60 pct. af enten kvinder eller mænd på sigt. Derfor er det vigtigt, at der med den foreslåede ordning ikke indføres lovmæssige kvoter, samt at ordningen ikke fastsætter en tidsmæssig forpligtelse i forhold til hvornår de omfattede virksomheder skal have nået en ligelig fordeling, men at måltal skal være både ambitiøst og realistisk.

Det er væsentligt at være opmærksom på, at på trods af de finansielle virksomheders ambitioner om at sikre en ligelig kønsfordeling, så er der fortsat en række samfundsmæssige og kulturelle rammevilkår, som grundlæggende er med til at bestemme det kønsopdelte arbejdsmarked, mv. Fx uddannes der fortsat flest mænd på de økonomiske og it-faglige uddannelser, der er typiske for karriereveje til ledelse i den finansielle sektor.

Netop udfordringer som det kønsopdelte arbejdsmarked, uddannelsesvalg, mv. er, kan de finansielle virksomheder ikke løse alene. Derfor er det vigtigt at de love og regler, der indføres på området også følges op af samfundsmæssige og politiske initiativer, der kan minimere effekterne af det kønsopdelte arbejdsmarked.

FA er som udgangspunkt positive overfor, at der indføres en pligt for bestyrelsen eller det øverste henholdsvis centrale ledelsesorgan til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Herunder at virksomhederne på det finansielle område både skal have et særskilt måltal for deres bestyrelse eller øverste ledelsesniveau samt deres øvrige ledelsesniveauer, jf. nedenstående bemærkninger.

Der skal dog samtidigt gøres opmærksom på, at fx fit & proper-reglerne har indflydelse på formelle kompetencekrav og dermed også på mulighederne for at rekruttere til de øverste ledelsesniveauer. Uagtet at virksomhederne arbejder konstruktivt og målrettet med successionsplanlægning, mv., så er der forhold, der ligger uden for virksomhedernes indflydelsessfære.

Konkrete bemærkninger

Definitionen af "øvrige ledelsesniveauer"

FA noterer, at forslaget indeholder en ny definition på "øvrige ledelsesniveauer".

FA bemærker hertil, at eksempel bekendtgørelse nr. 1254 af 11. juni 2021 om ledelse og styring af pengeinstitutter ligeledes indeholder bestemmelser om "ledelsesniveau".

FA går ud fra, at den nye definition ikke skal forstås anderledes end eksisterende forståelser af "ledelsesniveau" i den finansielle regulering.

Perioden for opfyldelse af måltal

FA gør specifikt opmærksom på, at det er vigtigt at afklare, hvornår måltallet er/skal være opfyldt, når kravene for måltal skærpes og fremover omfatter øvrige ledelsesniveauer. På disse niveauer vil der af og til ske en hyppigere udskiftning af de omfattede medarbejdere end på bestyrelsesniveau.

Hvis en virksomhed eksempelvis i løbet af året opfylder den ligelige kønsfordeling på 40/60 pct., er virksomheden herved undtaget fra kravet om at opstille måltal. Sker der imidlertid en udskiftning af medarbejdere i de øvrige ledelsesniveauer således, at fx flere kvinder end mænd fratræder, er virksomheden ikke længere omfattet af undtagelsen i hvert fald i visse perioder i løbet af året. FA understreger, at der er behov for en periodisering for opfyldelse af kravet om at opstille måltal, således, at virksomhederne ikke pålægges en større administrativ byrde, hvis de i forbindelse med naturlig udskiftning af medarbejdere ikke opfylder betingelserne i en eller flere kortere perioder i løbet af et år.

Moder-/datterselskabsregler

Det fremgår af udkastet, at det nuværende § 79 a, stk. 3 (om datterselskaber i en koncern) udgår.

FA bemærker, at det medfører en administrativ byrde, at der skal udarbejdes separate måltal for datterselskaber i en koncern. I den forbindelse bemærkes, at virksomheder med færre end 50 medarbejdere kun er undtaget fra kravet om at udarbejde en politik, men ikke fra kravet om måltal, jf. forslaget til § 79 a, stk. 5.

Som FA læser udkastet, vil der derfor også skulle udarbejdes separate måltal for mindre datterselskaber af et finansielt moderselskab, herunder også for datterselskaber, som ikke selv er finansielle virksomheder.

FA ser derfor gerne, at den eksisterende stk. 3 opretholdes. FA henviser ligeledes til, at koncernselskaberne ofte har samlet deres ressourcer bl.a. til at varetage sådanne opgaver centralt. FA er derfor bekymret over den omstændelige konstruktion, som virksomhederne fremover skal have. FA vurderer, at dette ikke giver øget gennemsigtighed i forhold til den gældende ordning med mulighed for koncernrapportering.

Alternativt foreslår FA, at pligten til at udarbejde separate måltal for datterselskaber af finansielle virksomheder alene gælder, hvis datterselskabet selv er en finansiell virksomhed.

Hvilke bestyrelsesmedlemmer?

Derudover fremgår det af udkastet, at måltallet alene omfatter de generalforsamlingsvalgte medlemmer.

FA bemærker hertil, at dette er en ændring i forhold til gældende ret, idet både Finanstilsynet og Erhvervsstyrelsen tidligere har bekræftet over for FA, at FIL § 79a skal forstås således, at medarbejdervalgte medlemmer eller medlemmer udpeget af fagforeninger kan tælle med ved opgørelsen af måltal. Dette fremgår da også af Erhvervsstyrelsens nuværende vejledning, pkt. 4.1.

FA ser gerne, at det fremgår tydeligt, at dette er en ændring af gældende regler.

FA henviser i øvrigt til Finans Danmarks bemærkninger.

FA står til rådighed for eventuelle spørgsmål, som dette høringssvar måtte give anledning til.

Med venlig hilsen

David Luxhøj-Pedersen
David Luxhøj-Pedersen,

Juridisk konsulent

Mathias Kofoed Mortensen

Fra: Eva Vindsebæk Sjøgren <evs@forbrugerombudsmanden.dk>
Sendt: 22. december 2021 11:23
Til: matmor@erst.dk; leneho@erst.dk
Emne: Høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.)

Forbrugerombudsmanden har modtaget Erhvervsstyrelsens høringsbrev af 19. november 2021 med anmodning om eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.).

Efter Forbrugerombudsmandens opfattelse er det særdeles positivt for både dansk erhvervsliv og danske forbrugere, at danske myndigheder med den foreslåede ændring af e-handelslovens § 4 vil kunne håndhæve dansk lovgivning, der implementerer EU-regler, over for e-handelsvirksomheder, der er etableret i andre medlemsstater i EU.

Forbrugerombudsmanden har ikke derudover bemærkninger til lovforslaget.

Med venlig hilsen
På Forbrugerombudsmandens vegne

Eva Vindsebæk Sjøgren

Chefkonsulent, cand.jur.

Direkte tlf.: 4171 5084

E-mail: evs@forbrugerombudsmanden.dk



FORBRUGEROMBUDSMANDEN

Carl Jacobsens Vej 35
2500 Valby
Tlf. +45 4171 5151

Se vores *privatlivspolitik* på forbrugerombudsmanden.dk.

Mathias Kofoed Mortensen

Fra: Kim Fogtmann <kif@fbr.dk>
Sendt: 16. december 2021 11:59
Til: matmor@erst.dk; Lene Holst Nielsen,
Emne: Høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.)

Kære Mathias og Lene

Mange tak for tilsendte høring.

Forbrugerrådet Tænk har gennemgået høringsmaterialet. Hertil støtter Forbrugerrådet Tænk forslaget om ændringen af e-handelslovens § 4, således at Forbrugerombudsmandens håndhævelsesmuligheder styrkes overfor europæisk baserede virksomheder, der overtræder den danske forbrugerlovgivning.

Forbrugerrådet Tænk har ingen yderligere bemærkninger.

Mvh. Kim

Med venlig hilsen

Kim Fogtmann
Jurist / Legal Adviser

Forbrugerrådet Tænk
T +45 2262 4414 / taenk.dk
Fiolstræde 17 B / Postboks 2188 / 1017 København K

Forbrugerrådet
Tænk

Danish Consumer Council

Erhvervsstyrelsen
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Att.: Mathias Kofoed Mortensen og Lene Holst Nielsen

Pr. email: matmor@erst.dk; leneho@erst.dk

17. december 2021

Høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love

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

Tak for muligheden for at kommentere udkastet.

Lovforslaget udtrykker en ambition om at udvide ledelseskompetencer og -erfaring til en større gruppe i samfundet, som kan komme alle til gode – både revisionsvirksomheder og virksomheder generelt. Samtidig opretholdes virksomhedernes selvbestemmelsesret til selv at fastsætte ambitiøse måltal og udarbejde politikker.

Vi mener, at lovudkastet har fundet en udmærket balance, da virksomhederne fortsat selv kan bestemme den hastighed, hvormed de ønsker at øge andelen af det underrepræsenterede køn, og kan tage hensyn til de udfordringer, der kan være forbundet med at sikre et tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag til de forskellige ledelsesniveauer i de enkelte virksomheder.

Vi støtter forslaget om, at virksomhederne løbende skal forholde sig til deres ambitioner og målsætninger. Vi vurderer, at det er en fordel for alle, at ledelsesmedlemmer kan blive rekrutteret fra en større population med forskellige kompetencer. Der er risiko for, at meget potentiale går tabt, hvis det ikke lykkes.

For så vidt angår rapporteringskravet kan det evt. overvejes at afvente CSRD-forslaget (Corporate Sustainability Reporting Directive), der netop nu bliver forhandlet i EU. Det er forventningen, at CSRD-forslaget vil indeholde krav om rapportering, og ved at afvente forslaget kan man undgå, at der bliver indført krav i Danmark, der er forskellige fra de kommende EU-rapporteringskrav. Der kan naturligvis foretages ændringer i selskabsloven om fastsættelse af mål mv., men bestemmelserne i årsregnskabsloven om rapportering kan bevares uændret, indtil man kender kravene i CSRD.

Det skal dog understreges, at der med forslaget indføres yderligere administrative byrder for virksomhederne.

Ledelsesniveauer

Danske virksomheder er organiseret forskelligt. Der er fx matrix-organisationer og virksomheder med projektledere, der leder projekter i tidsbegrænsede perioder, og som



refererer direkte til direktionen. Projektledere kan i løbet af et regnskabsår løbende ind- og udtræde i forskellige ledelsesniveauer.

Vi opfordrer til, at det bliver præciseret, hvornår der er tale om et ledelsesniveau under direktionens niveau. Der bliver i forslaget refereret til overliggende ledelsesniveauer, hvilket ikke er entydigt. Præciseringen af, hvordan en virksomhed fastlægger ledelsesniveauer, kan ske i lovbemærkningerne eller i en vejledning med eksempler, og det bør fx præciseres, om projektledere indgår i ledelsesniveauer, der er omfattet af krav om måltal.

Størrelsesgrænser for koncerner

Det fremgår af forslaget § 1, nr. 4, at beregningerne af størrelsesgrænserne i SEL § 139 c, stk. 3, skal foretages på koncernniveau, hvis der udarbejdes koncernregnskab. Vi foreslår, at det i lovbemærkningerne bliver præciseret, om et moderselskab, der anvender undtagelsesbestemmelsen i ÅRL § 112 og dermed ikke selv udarbejder koncernregnskab, er undtaget fra kravene i selskabslovens § 139 c om måltal og politikker, hvis moderselskabet i sig selv er under størrelsesgrænserne i bestemmelsen.

Ledelsesniveau - rapportering

Forslagets § 4, nr. 1, om ændring af årsregnskabsloven § 99 b, stk. 2, nr. 2, kan umiddelbart læses som, at måltal for de to øvrige ledelseslag kan lægges sammen.

Vi foreslår, at det bliver præciseret, om der skal opstilles et samlet måltal for "øvrige ledelsesniveauer" eller to separate måltal for "direktion" og "øvrige ledelsesniveauer". For så vidt angår underliggende funktioner med ledelsesansvar, kan det være hensigtsmæssigt med en præcisering af, om lederen/ledelsens ansvar også omfatter beslutninger om at rekruttere, afskedige, forfremme og udvikle funktionens medarbejdere.

Af lovbemærkningerne fremgår det ikke, hvordan virksomheder forholder sig til den situation, hvor der kun er ét medlem i direktionen. Det bør præciseres, hvorvidt disse virksomheder vil være fritaget for at opstille måltal.

Rapportering i koncernregnskabet

Det fremgår af årsregnskabsloven § 128, stk. 1, at en koncern i ledelsesberetningen skal oplyse, som om koncernvirksomhederne til sammen er en enhed.

Med forslaget om at ændre årsregnskabsloven § 128, stk. 2, udgår henvisningen til årsregnskabsloven § 99 b. Vi foreslår, at det bliver præciseret i lovbemærkningerne, om virksomhederne dermed falder tilbage på hovedreglen i § 128, stk. 1, og om det betyder, at virksomhederne herefter skal oplyse om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn for den samlede koncern i koncernregnskabet.

Opstilling af måltal

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget om ændring af § 99 b, at et måltal ikke bør være længere end 4 år, som er den periode, det maksimalt tager at udskifte et bestyrelsesmedlem.

Vi anbefaler, at der i bemærkningerne til lovforslaget bliver opstillet rettesnore for de øvrige ledelseslag, idet baggrunden for fastsættelse af de 4 år, som gør sig gældende for bestyrelser, ikke på samme måde gør sig gældende for de øvrige ledelseslag. En overvejelse kan være at tage udgangspunkt i CSR, hvor der sondres mellem kort, mellemlang

og lang sigt. Fx kan der kræves kortsigtede måltal, fx 4 års horisont for det øverste ledelsesorgan og fx 7 års horisont for de øvrige ledelseslag.

Afslutningsvist skal vi foreslå, at måltal og procenter indgår i hoved- og nøgletaloversigten, som virksomheder skal udarbejde efter ÅRL § 101. Hoved- og nøgletaloversigten skal allerede i dag indgå i ledelsesberetningen, men indeholder efter gældende regler ikke måltal og procenter.

Med venlig hilsen

Ellen Marie Friis Johansen
Chefkonsulent

Erhvervsstyrelsen
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

WILDERS PLADS 8K
1403 KØBENHAVN K
TELEFON 3269 8888
INFO@HUMANRIGHTS.DK
MENNESKERET.DK

Sendt til matmor@erst.dk, leneho@erst.dk og mro@dma.dk

DOK. NR. 21/03437-2

16. DECEMBER 2021

HØRINGSSVAR VEDRØRENDE UDKAST TIL FORSLAG TIL LOV OM ÆNDRING AF SELSKABSLOVEN OG FORSKELLIGE ANDRE LOVE

Erhvervsstyrelsen har ved e-mail af 19. november 2021 anmodet om Institut for Menneskerettigheders bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande mv.).

Instituttet har bemærkninger til de dele af lovudkastet, som vedrører krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn.

Det fremgår af lovudkastets almindelige bemærkninger punkt 1, at regeringen mener, at udviklingen i antallet af kvinder i virksomheders ledelse i Danmark går for langsom, og at der er behov for yderligere tiltag for at bringe Danmark i front inden for ligestilling, herunder øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

Instituttet deler regeringens betragtninger og ser det som positivt, at det med lovudkastet foreslås at skærpe kravene om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn. Instituttet vurderer imidlertid, at forslagene i lovudkastet ikke vil være tilstrækkelige til at få Danmark med i front.

I dette høringssvar peger instituttet derfor på nogle måder, hvorpå reglerne kan skærpes yderligere. Desuden bemærker instituttet, at hvis Danmark ønsker at komme helt med i front, så bør der indføres midlertidige virksomme foranstaltninger, der pålægger virksomhederne at fremme den ligelige kønssammensætning i deres bestyrelser.

LOVUDKASTETS INDHOLD

Lovudkastet indeholder tre hovedelementer:

For det første foreslås det at udvide reglerne om måltal og politikker mv. til også at omfatte de øvrige ledelsesniveauer. De øvrige ledelsesniveauer defineres som de to øverste ledelsesniveauer under det øverste/centrale ledelsesorgan (bestyrelsen). Det vil som regel være direktionen og ledere med personaleansvar, som refererer direkte til direktionen. Fremadrettet vil bestyrelsen således skulle opstille måltal og politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer, medmindre de allerede har en ligelig kønssammensætning.

For det andet foreslås det at indføre krav om, at der skal fastsættes et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, når det tidligere opstillede måltal er nået, indtil en ligelig fordeling er nået (dynamiske måltal).

For det tredje foreslås det at øge transparensen omkring de omfattede virksomheders kønssammensætning samt måltal og politikker. Dette opnås blandt andet ved at samle oplysningerne i ledelsesberetningen og etablere en offentligt tilgængelig hjemmeside, hvor virksomheders kønssammensætning samt måltal og politikker udstilles.

GENERELLE BEMÆRKNINGER TIL LOVUDKASTET

Reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn for den private sektor blev indført i 2013.¹ Reglerne er ikke blevet ændret væsentligt siden da.

Der er fortsat betydelige udfordringer med at sikre reel ligestilling i bestyrelser og direktioner inden for den private sektor. Ifølge Erhvervsstyrelsens seneste opgørelse pr. 15. august 2020 udgør kvinder 18,6 procent af bestyrelsesmedlemmerne i de cirka 2.200 virksomheder, som er omfattet af måltalsreglerne.² Andelen af kvinder er i gennemsnit vokset med 0,7 procentpoint om året siden 2016.³

¹ Lov nr. 1383 af 23. december 2012.

² Kun de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er talt med, da de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke er omfattet af måltalskravet, se afsnit 4.1 i Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom (version 2.0, opdateret 1. marts 2016).

³ Erhvervsstyrelsen, Kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelse pr. 15. august 2020, december 2020, side 5-6.

I en evaluering fra 2017 konkluderede Erhvervsstyrelsen, at loven fra 2013 har haft en begrænset effekt. Før loven trådte i kraft (2008-2012), var væksten i andelen af kvinder på bestyrelsesposter i gennemsnit 0,5 procentpoint om året. Efter den trådte i kraft (2013-2017), har væksten ligget på 0,7 procentpoint. I samme evaluering konkluderes det også, at Danmark halter markant efter Norge og Sverige på dette område.⁴

Erhvervsstyrelsens tal dækker kun de cirka 2.200 store selskaber, som er omfattet af måltalsreglerne. Danmarks Statistik har tal for alle danske virksomheder. Disse tal viser, at kvinder i 2019 sad på 19,3 procent af bestyrelsesposterne og 15,4 procent af direktørposterne. Fra 2014 til 2018 steg kvinders andel i bestyrelsesposterne med 0,1 procentpoint, men faldt tilbage til 19,3 procent i 2019. Deres andel i direktørposterne voksede med 1,4 procentpoint fra 2014 til 2019.⁵ I 2019 konkluderede Danmarks Statistik, at "kvinders andel af bestyrelsesposter står stille".⁶

Måltalsreglerne for den private sektor lægger sig op ad de tilsvarende regler for den offentlige sektor (ligestillingslovens kapitel 4). Som instituttet har påpeget i et nyligt høringssvar vedrørende et lovudkast om ændring af måltalsreglerne for det offentlige område, går det også langsomt med at opnå ligestilling i bestyrelser mv. inden for den offentlige sektor.⁷ Det underbygger, at måltalsregler har en begrænset effekt i forhold til at skabe ligestilling i ledelse.

SPECIFIKKE BEMÆRKNINGER TIL LOVUDKASTET

Instituttet anser det for positivt, at lovudkastet lægger op til at udvide og styrke måltalsreglerne. I lyset af, at der fortsat er mange bestyrelser, hvor der ikke er opnået en ligelig kønssammensætning, og at langt de fleste direktører stadig er mænd, er det relevant at overveje, om reglerne kunne styrkes yderligere.

⁴ Erhvervsstyrelsen, Lov om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn: Evalueringsrapport 2017, side 22 og 25.

⁵ Danmarks Statistik, Statistikbanken, tabel BEST1, senest opdateret 16. december 2020, tilgængeligt 16. december 2021.

⁶ Danmarks Statistik, Kvinders andel af bestyrelsesposter står stille, Nyt fra Danmarks Statistik nr. 441, 28. november 2019.

⁷ Institut for Menneskerettigheders høringssvar af 24. november 2021 om måltal og politik for kønssammensætningen i ledelse og bestyrelser i offentlige institutioner og virksomheder mv., tilgængeligt her: <https://menneskeret.dk/hoeringssvar/maaltal-politik-koenssammensetningen-ledelse-bestyrelser-offentlige-institutioner>.

Måltalsreglerne bør omfatte flere virksomheder

De gældende måltalsregler omfatter kun de store virksomheder i regnskabsklasse C og D. Regnskabsklasse C omfatter virksomheder, der overskrider mindst to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår: (1) en balancesum på 156 mio. kr., (2) en nettoomsætning på 313 mio. kr. eller (3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250. Regnskabsklasse D omfatter børsnoterede virksomheder samt statslige aktieselskaber (årsregnskabslovens § 7). I august 2020 var cirka 2.200 virksomheder omfattet af reglerne.⁸

Som anført ovenfor har de virksomheder, der er omfattet af reglerne, oplevet en vis vækst i andelen af kvinder i bestyrelserne, imens andelen af kvinder i bestyrelser i alle danske virksomheder ifølge Danmarks Statistiks tal har stået stille fra 2014 til 2019.

Derfor bør det overvejes at udvide anvendelsesområdet for måltalsreglerne, så de omfatter flere virksomheder. Her bør der naturligvis tages højde for, at disse virksomheder ikke pålægges en uforholdsmæssig stor administrativ byrde. Derfor kan det for eksempel overvejes kun at pålægge disse virksomheder at have måltal og politikker for deres øverste/centrale ledelsesorgan, men ikke deres øvrige ledelsesniveauer eller lignende.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Erhvervsministeriet udvider anvendelsesområdet for reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, så reglerne omfatter flere virksomheder.

Der bør stilles yderligere krav til virksomhedernes måltal

Som reglerne er nu, er det frivilligt for virksomhederne at opstille et nyt og højere måltal, når det fastsatte måltal er nået. I lovudkastet foreslås det at indføre en pligt for det øverste ledelsesorgan til at opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og på de øvrige ledelsesniveauer, når det tidligere opstillede måltal er nået, eller et nyt måltal, når tidshorisonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

Lignende regler gælder allerede inden for den offentlige sektor, hvor måltallet skal være større end den andel og det antal, som det underrepræsenterede køn udgør på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet.⁹ I både den private og offentlige sektor bør virksomhederne

⁸ Erhvervsstyrelsen, Kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelse pr. 15. august 2020, december 2020, side 2.

⁹ Ifølge § 2, stk. 3, 2. pkt., i bekendtgørelse nr. 114 af 30. januar 2014.

og institutionerne tilstræbe en ligelig kønssammensætning forstået som, at hvert køn skal være repræsenteret med mindst 40 procent. De årlige opgørelser for den offentlige sektor viser imidlertid, at hver femte offentlige institutions måltal for det underrepræsenterede køn ligger på under 40 procent.¹⁰ Det betyder, at de ikke har ambitioner om at nå op på en mere ligelig kønssammensætning inden for den nærmeste årrække.

Tilsvarende undersøgelser er ikke foretaget blandt private virksomheder. Det vides dermed ikke, hvor ambitiøse de private virksomheder er i forhold til at opnå en ligelig kønssammensætning i deres bestyrelser.

Instituttet bemærker, at hvis en virksomhed har uambitiøse måltal for kønssammensætningen, kan det betyde, at virksomheden ikke iværksætter relevante tiltag for at tiltrække kandidater af det underrepræsenterede køn.

Efter instituttets opfattelse bør der fastsættes mere konkrete krav til virksomhedernes måltal. Det kunne for eksempel være ved at bestemme, at virksomhederne som udgangspunkt skal have måltal for det underrepræsenterede køn på mellem 40-50 procent, at virksomhederne kun kan fravige dette udgangspunkt i særlige tilfælde (navnlig hvor det kan godtgøres, at det ikke er muligt at nå et måltal på mindst 40 procent), og at den pågældende virksomhed i så fald skal angive en begrundelse herfor. Det kan også bestemmes, at Erhvervsstyrelsen skal godkende sådanne fravigelser.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Erhvervsministeriet fastsætter konkrete krav til virksomhedernes måltal for at sikre, at alle de virksomheder, der ikke har en ligelig kønssammensætning, har en ambitiøs målsætning om at få det.

Beregning af ligelig kønssammensætning bør ændres

I marts 2016 opdaterede Erhvervsstyrelsen sin vejledning for måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen.¹¹

¹⁰ Rapport om måltal og politikker 2020 for kønssammensætningen i statslige institutioner og virksomheder, oktober 2021, udarbejdet af Rambøll Management Consulting på vegne af Ligestillingsafdelingen, Beskæftigelsesministeriet.

¹¹ Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom (version 2.0, senest opdateret 1. marts 2016).

Vejledningen bestemmer blandt andet, hvordan det beregnes, om en bestyrelse mv. har en ligelig kønssammensætning. Tidligere var det bestemt, at en bestyrelse med syv medlemmer skulle have tre personer af det ene køn og fire af det andet, så det underrepræsenterede køn udgjorde 43 procent af bestyrelsen.

I vejledningen fra 2016 fremgår det, at det er tilstrækkeligt, at det underrepræsenterede køn udgør den andel af bestyrelsen, som ligger nærmest på 40 procent. Det betyder, at i det nævnte eksempel med syv bestyrelsesmedlemmer anses en fordeling på to af det ene køn og fem af det andet nu for at være "ligelig", selvom andelen af det ene køn kun udgør 29 procent. Konsekvensen er, at sådanne bestyrelser herefter vil være undtaget fra kravet om at opstille måltal og udarbejde politikker for at nå en ligelig kønssammensætning.

Erhvervsstyrelsen har anført, at ændringen var nødvendig på grund af bemærkningerne til loven fra 2012.¹² Det konkretiseres ikke, hvilke dele af bemærkningerne der nødvendiggør denne nyere beregningsmetode. Institutet har ikke kunnet finde holdepunkter i forarbejderne for, at den oprindelige beregningsmetode skulle være forkert.

Beregningsmetoden er problematisk set i et ligestillingsperspektiv, fordi en virksomhed, som har en "ligelig" kønssammensætning i den nye vejlednings forstand med for eksempel to af det ene køn og fem af det andet i bestyrelsen, ikke længere skal opstille måltal eller udarbejde politikker for kønssammensætningen. Endvidere skaber beregningsmetoden et misvisende billede af, hvor mange virksomheder der har en ligelig kønssammensætning, ved afrapporteringerne til Erhvervsstyrelsen. FN's Kvindekomité har også fundet det betænkeligt, at beregningsmetoden er blevet ændret.¹³

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Erhvervsministeriet ændrer beregningsmetoden tilbage til den oprindelige metode, hvor det underrepræsenterede køn bør være repræsenteret med mindst 40 procent.

Der bør gribes ind, når lovgivningen ikke overholdes
Erhvervsstyrelsens seneste undersøgelse af efterlevelsen af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn er for

¹² Erhvervsstyrelsen, Lov om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn: Evalueringsrapport 2017, side 55.

¹³ FN's Kvindekomité, Concluding observations on the ninth periodic report of Denmark, CEDAW/C/DNK/CO/9, 9. marts 2021, afsnit 18.

regnskabsåret 2017.¹⁴ Undersøgelsen bygger på en stikprøve blandt 160 virksomheder og viste blandt andet, at 96,3 procent af virksomhederne, som skulle opstille måltal, havde gjort det, men at 17,4 procent manglede at udarbejde politikker. Der er således fortsat plads til forbedringer.

Erhvervsstyrelsens nyere opgørelser indeholder kun tal for andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i virksomhederne omfattet af reglerne, men ikke for virksomhedernes efterlevelse af reglerne om at opstille måltal og udarbejde politikker. Dermed vides det ikke, hvor mange virksomheder der i dag efterlever disse regler. Da der løbende er flere og flere virksomheder, som bliver så store, at de er omfattet af reglerne, er der risiko for, at færre virksomheder end tidligere overholder reglerne.

Manglende overholdelse af reglerne om at opstille måltal og udarbejde politikker kan sanktioneres med bøde. Erhvervsstyrelsen udstedte i 2017 påbud om at efterleve reglerne til 56 virksomheder.¹⁵ Der er hjemmel i lovgivningen til, at Erhvervsstyrelsen kan politianmelde virksomhederne, og at domstolene kan pålægge dem bøder, hvis de ikke efterlevede påbuddet.¹⁶ Erhvervsstyrelsen offentliggør dog ikke oplysninger om, i hvilket omfang det faktisk sker.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Erhvervsministeriet indsamler og offentliggør oplysninger om virksomhedernes efterlevelse af reglerne om at opstille måltal og udarbejde politikker og offentliggør, hvor ofte Erhvervsstyrelsen udsteder påbud og politianmelder virksomheder for ikke at overholde reglerne, og hvor ofte det leder til en bødestraf.

Behov for vejledning og oplysning om lovgivningen

Måltalsreglerne er yderst tekniske og vanskelige at overskue, blandt andet fordi centrale definitioner, såsom "ligelig" kønssammensætning, ikke er beskrevet i loven, men kun i forarbejderne og vejledningen. Dette er formentlig en del af forklaringen på, at nogle virksomheder ikke overholder reglerne om at opstille måltal eller udarbejde politikker.

¹⁴ Erhvervsstyrelsen, Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen: Opfølgning på reglerne om måltal og politikker. Regnskabsåret 2017, december 2018.

¹⁵ Erhvervsstyrelsen, Lov om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn: Evalueringsrapport 2017, side 32.

¹⁶ Se blandt andet selskabslovens § 367, stk. 1, jf. § 139 c, stk. 1, nr. 1, og årsregnskabslovens § 164, stk. 1, jf. § 99 b.

Derfor er der behov for at følge op på, at loven implementeres korrekt, efter den er vedtaget. Institutet forventer, at Erhvervsstyrelsens vejledning om loven bliver opdateret.¹⁷ Det kan dog ikke stå alene. Der bør også iværksættes en bredere oplysningskampagne målrettet virksomhederne.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Erhvervsministeriet opdaterer sin vejledning og iværksætter en oplysningskampagne, når de nye regler træder i kraft.

Der bør indføres midlertidige virksomme foranstaltninger

I de forudgående afsnit har instituttet peget på forskellige måder, hvorpå reglerne om måltal og politikker for det underpræsenterede køn kan styrkes yderligere. Tages der udgangspunkt i, at kvinder udgør 18,6 procent af bestyrelsesmedlemmerne i de virksomheder, som er omfattet af reglerne, og at kvindernes andel fortsat vil vokse med 0,7 procentpoint om året, vil der gå omkring 30 år, før bestyrelserne i gennemsnit vil have en ligelig kønssammensætning.

Andre EU-lande, såsom Frankrig, Tyskland, Belgien og Italien, samt Norge og Island er lykkedes med at få kvinder ind i ledelsen ved at tage mere virksomme redskaber i brug.¹⁸ Desuden har FN's Kvindekomité anbefalet Danmark at indføre midlertidige foranstaltninger for at fremme den ligelige kønssammensætning i private virksomheders bestyrelser.¹⁹

Hvis Danmark ønsker at være med i front inden for ligestilling mellem kønnene, som regeringen har tilkendegivet, er det nødvendigt at indføre midlertidige virksomme foranstaltninger.

Sådanne foranstaltninger kan for eksempel gå ud på, at virksomheder, som ikke har en ligelig kønssammensætning, pålægges at udpege et medlem af det underrepræsenterede køn, hvis der er to kandidater til bestyrelsen, som er lige kvalificerede. Samtidig kunne det pålægges virksomhederne, at bestyrelsesposter skal slås op, da mange poster i

¹⁷ Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom (version 2.0, senest opdateret 1. marts 2016).

¹⁸ European Institute for Gender Equality (EIGE), Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020, 17. maj 2021, side 2, tilgængelig her: <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-corporate-boards-2020>.

¹⁹ FN's Kvindekomité, Concluding observations on the ninth periodic report of Denmark, CEDAW/C/DNK/CO/9, 9. marts 2021, afsnit 19.

dag besættes via netværket. Det ville give flere kvinder mulighed for at søge posterne. Indføres krav om, at der skal være en bestemt kønssammensætning i bestyrelser, kan det både udformes som et krav om en 40/60-, 30/70- eller lignende fordeling. Uanset hvordan foranstaltningerne indrettes, er det vigtigt, at de er proportionelle i forhold til det tilstræbte formål.²⁰

Andre tiltag, som også kunne overvejes, er at indføre incitamenter for virksomheder, som har en ligelig kønssammensætning. Det kunne for eksempel være, at virksomheder med en ligelig kønssammensætning foretrakkes i offentlige udbud, hvis deres bud ellers er identisk med de andre virksomheders bud. Sådanne tiltag, som virksomhederne ikke vil være bundet af, kan dog ikke forventes at være lige så effektive som dem, der er beskrevet ovenfor.

Det bemærkes, at midlertidige virksomme foranstaltninger rettet mod bestyrelserne ikke kan stå alene. Erfaringerne fra andre lande har vist, at en større andel af kvinder i bestyrelser ikke nødvendigvis fører til flere kvinder i de øvrige ledelseslag, såsom direktører.²¹ Dette bør der derfor fortsat være fokus på.

- Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Erhvervsministeriet indfører midlertidige virksomme foranstaltninger for at fremme en ligelig kønssammensætning i danske virksomheders bestyrelser, som for eksempel fortrinsret for det underrepræsenterede køn ved udpegning af to bestyrelsesmedlemmer med samme kvalifikationer.

Der henvises til Erhvervsstyrelsens sagsnr. 2021-10313.

Med venlig hilsen

Morten Emmerik Wøldike

TEAMLEDER

²⁰ Se nærmere Agnete L. Andersen m.fl., Ligestillingslovene med kommentarer bind 1, 8. udgave, 2020, side 584 ff.

²¹ European Institute for Gender Equality (EIGE), Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020, 17. maj 2021, side 2, tilgængelig her: <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-corporate-boards-2020>.

PER MAIL

Erhvervsstyrelsen

Att.: Fuldmægtig Mathias Kofoed Mortensen



Høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt mv.)

17. DECEMBER 2021

CME/FOCOFIMA

Kære Mathias Kofoed Mortensen,

KAREN BLIXENS PLADS 16
2300 KØBENHAVN S

Jeg afgiver dette høringssvar under henvisning til høring af ovennævnte lovudkast iværksat ved din mail af 19. november 2021 rettet til bl.a. Københavns Universitet. Der var ikke angivet en særlig modtager for høringssvar, så jeg antager, at du er rette modtager, og at du vil videresende mit svar til rette vedkommende, såfremt det ikke er tilfældet.

TLF 35 32 31 95

DIR 28 14 45 76

jesper.lau.hansen@jur.ku.dk

www.jura.ku.dk/jlh

Udkastet indeholder ganske mange og i øvrigt glimrende emner, som jeg ikke skal kommentere på her. Mit høringssvar angår kun udkastets nr. 4 om en ny affattelse af SL § 139 c om måltal.

REF: JLH

Hensynet bag både den gældende lovgivning indført ved lov 1383/2012 var, som jeg forstår det, at fremme rekrutteringen af kvalificerede ledere i danske virksomheder, offentlige som private, uanset deres biologiske køn. Det er et godt hensyn, og øget opmærksomhed på det konstante behov for kvalificeret rekruttering hos virksomhederne selv vil formodentlig være gavnlig, mens transparens kan sikre indblik fra offentligheden og i sig selv være med til at koncentrere virksomhedernes opmærksomhed om opgaven.

Der er imidlertid både i den nugældende lov og i det fremlagte udkast til lovændring en række forhold, som bør afklares, gerne før udkastet fremsættes som lovforslag, og i hvert fald inden det ophøjes til lov. Disse forhold fremhæves i det følgende.

1. Empirisk belæg for reguleringen

Lovgivning bør være empirisk begrundet i det omfang, det er muligt, og det er navnlig vigtigt at sikre empirisk støtte for de udsagn, der fremføres til støtte for den ønskede normering. Kun herved sikres det, at lovgivningen forbliver realistisk og kan opnå de tilsigtede mål, og et godt kendskab til den empiriske baggrund, altså virkeligheden, medvirker også til at undgå utilsigtede effekter af den indførte lovgivning.

I udkastets s. 26 nævnes, at evalueringer har vist, at den eksisterende lov om måltal har haft en begrænset effekt, idet andelen af det underrepræsenterede køn (kvinder) i bestyrelser kun er øget beskedent. Dette hviler på den evaluering, som I selv har udført, og jeg antager, at det empiriske grundlag således er på plads.

Herefter fortsætter udkastets lovbemærkninger:

En af årsagerne herfor kan være, at det er frivilligt for virksomhederne at opstille et nyt og højere måltal når det fastsatte måltal er opfyldt.

Dette virker unødigt spekulativt. Det bør i stedet først godtgøres, at der faktisk finder en forskelsbehandling af kvinder sted. En forskelsbehandling vil kun foreligge, såfremt det godtgøres, at kvinder ikke udgør en repræsentativ del af bestyrelsernes sammensætning.

Dette rejser først spørgsmålet, hvordan bestyrelser må anses for sammensat. Af udkastet, og for den sags skyld også den nugældende lov, får man let det indtryk, at bestyrelsen i en større dansk virksomhed forventes at afspejle den generelle befolkningssammensætning. Hvis kvinder udgør ca. 50% af befolkningen, må de i så fald også udgøre 50% af bestyrelserne. Men spørgsmålet er, om dette er rigtigt?

En mere saglig fremgangsmåde vil være at undersøge rekrutteringsgrundlaget for bestyrelser, dvs. undersøge hvilke erhverv, uddannelser og erhvervs erfaring som bestyrelserne afspejler. Kun hvis kvinder er repræsenteret i dette rekrutteringsgrund i videre omfang, end de er repræsenteret i bestyrelserne, er der grundlag for at antage, at der overhovedet finder en forskelsbehandling sted. Hvilket så i øvrigt ikke udelukker, at der selv i disse tilfælde kan være andre grund til den manglende repræsentation. Men det vil i det mindste give

det nødvendige grundlag for at antage, at der er problem med repræsentationen.

SIDE 3 AF 7

Jeg vil derfor kraftigt anbefale, at Erhvervsstyrelsen indhenter denne empiri, og hvis den allerede er kendt, da offentliggør denne som støtte for lovforslaget.

Undlader man det, risikerer man at befæste indtrykket af, at virksomhedernes bestyrelser skal repræsentere befolkningssammensætningen mere generelt. Dette vil ikke kun skade muligheden for at rekruttere de mest kvalificerede ledere, det kan også give en berettiget forventning om repræsentation af andre grupper, der udgør en del af befolkningen, men som ikke er tilsvarende repræsenteret i bestyrelserne. Uden at have foretaget egne empiriske undersøgelser har jeg en forventning om, at repræsentationen i danske bestyrelser af personer født i de lavere socialgrupper formodentlig ligger langt under deres andel af befolkningen, dvs. der vil være få såkaldte mønsterbrydere at finde i bestyrelserne. Dette er formodentlig et samfundsproblem, men næppe et, der løses ved brug af krav om måltal for den pågældende gruppe. Andre eksempler kan tænkes, f.eks. geografisk bopæl, efterkommere af indvandrere, særlige religiøse grupper, osv.

2. Frivillighed og fleksibilitet

Det er godt, at udkastet til lovforslag bygger videre på den tilgang, der ligger bag den eksisterende lovgivning som indført ved lov 1383/2012, og som lægger afgørende vægt på, at virksomheden har frihed og dermed fleksibilitet til at indrette måltallet efter eget skøn og virksomhedens konkrete forhold. Denne frivillighed og fleksibilitet fremhæves således flere steder i udkastet.

Den nye tiltænkte lovgivning markerer dog også en lille stramning derved, at når en virksomhed har nået sit mål, må den stille et nyt og højere måltal, indtil en vis ligestilling inden for intervallet 40%-60% er opnået. Da denne pligt til at opstille højere måltal kun opstår, når virksomhedens eget og frivilligt valgte måltal er opnået, må det siges at være et beskedent indgreb i virksomhedernes frihed til at vælge måltal, og jeg tvivler på, at nogle virksomheder vil modsætte sig at vælge et højere måltal, når de først har opnået det tidligere fastsatte måltal.

Desværre er udkastet til lovforslag ikke tilstrækkeligt klart på dette punkt, og jeg vil derfor kraftigt anbefale, at udkastet klargøres.

Den centrale bestemmelse i udkastet til lovbemærkninger er § 139 c, stk. 5, der har følgende ordlyd:

SIDE 4 AF 7

Stk. 5. Det øverste henholdsvis centrale ledelsesorgan skal opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn efter stk. 1, nr. 1 og 2, når virksomheden har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

Rent sproglig må sidste del af stykke 5 forstås sådan, at der kun er en pligt for målselskabet til at opstille *et nyt og højere* måltal, »når virksomheden har nået sit tidligere opstillede måltal«. Dette modsvarer også hensigten om at give virksomhederne frihed til at fastsætte måltallet efter eget skøn.

Stykke 5 in fine adskilles fra denne situation og angår da også en anden situation, nemlig den, at »tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet«. Her er virksomhederne ikke forpligtet til at vælge et højere måltal, men blot et nyt måltal. Det vil være nødvendigt at opstille et »nyt« måltal, fordi måltal kun gælder for en given periode, nærmere herom ndf. Bestemmelsen må derfor opfattes sådan, at der skal opstilles et nyt, men ikke nødvendigvis højere måltal, når perioden for det gamle måltal er udløbet, og måltallet ikke er nået, således at pligten til at opstille måltal fortsat består.

I disse situationer, hvor måltallet ikke er nået, er det nærliggende, at virksomheden vælger det samme måltal som deres nye måltal, fordi dette måltal tidligere var valgt som et realistisk bud på et mål og derfor også fastholdes som det nye måltal. Men det kan vel også tænkes, at man vælger et lavere måltal, hvis det tidligere måltal har vist sig urealistisk, selvom dette skøn vil kræve en saglig begrundelse, da bemærkningerne jo også stiller krav om, at måltallet skal være »ambitiøst«. En sådan mulighed bør imidlertid ikke udelukkes, da virksomheden ved at opstille et nyt og lavere måltal, som så opfyldes, vil opleve en succes, der kan anspore dem til at arbejde yderligere med rekrutteringen.

Denne naturlige forståelse af udkastet til et nyt SL § 139 c, stk. 5, bliver imidlertid gjort uklar af følgende passus fra udkastet s. 27 til lovforslagets bemærkninger, der jo spiller en stor rolle for juristers fortolkning af lovgivningen:

Således vil virksomheder, der ikke har ligelig kønsfordeling være forpligtet til at opstille nye og højere måltal, indtil der er opnået ligelig kønsfordeling på henholdsvis 40/60 pct. af enten kvinder eller mænd. Kravet vil omfatte både virksomhedens øverste ledelsesorgan og virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Denne passus er, som det fremgår ved at sammenholde med stykke 5 ovf., kun korrekt for de tilfælde, at virksomheden har nået sit måltal. Så længe måltallet ikke er nået, har virksomheden frihed til selv at fastsætte sit måltal, herunder gentage det.

Det er derfor uheldigt, hvis denne formulering fastholdes, da det kan skabe tvivl om, hvorvidt adjektivet »nyt« i stykke 5 in fine skal fortolkes som *nyt* i betydningen, at det gamle måltal er faldet bort og nu er erstattet af et nyt, eller som højere, dvs. et numerisk højere tal. Sidstnævnte vil tale imod formuleringen af stykke 5, fordi var det lovgiver hensigt, at det nye måltal også burde være højere og ikke bare nyt, burde dette være nævnt to gange i stykke 5, hvad det ikke er.

Det er navnlig uheldigt, fordi lov 1383/2012 jo også havde en lignende uklarhed i sine lovbemærkninger. Den gang angik det, om en bemærkning i lovforslaget skulle forstås sådan, at virksomhederne altid var forpligtede til at forhøje deres måltal, hver gang perioden for det gamle måltal udløb. En sådan forståelse havde ikke støtte i lovens egen tekst og heller ikke i lovforslagets generelle bemærkninger, der tværtimod fremhævede ordningens frivillighed og fleksibilitet. Den uklare formulering kunne således ses som »lovgivning i bemærkningerne«, men fandt alligevel vej ind i Erhvervsstyrelsens første vejledning. En afklaring blev først opnået, da ministeren klart udmeldte, at ordningen hvilede på frivillighed og fleksibilitet, og at virksomhederne derfor aldrig var forpligtede til at skruer op for deres måltal, da det jo reelt ville udgøre et pligtmæssigt kvotesystem. Herefter blev Erhvervsstyrelsens vejledning ændret tilsvarende.

For at undgå en tilsvarende tvivl denne gang vil jeg derfor anbefale, at den pågældende passus omformuleres, sådan at den modsvarer ordlyden i stykke 5. Det er i øvrigt gengivet rigtigt en række andre steder i udkastets bemærkninger og burde således ikke kræve en større ændring.

3. Lovfæstelse af en traditionel binær biologiskbetinget kønsopfattelse

Det falder uden for den juridiske vurdering at efterprøve de politiske valg, der ligger bag en påtænkt lovændring. Jeg vil derfor blot indskrænke mig til at påpege, at udkastet til lovforslag bygger på en traditionel binær kønsopfattelse, altså en opdeling af mennesker i kun to køn, mand og kvinde, og at lovændringen ikke tilsigter at definere disse to køn og derfor må antages at hvile på en biologisk opfattelse af de to køn som repræsenteret ved de forplantningsorganer, de blev tildelt ved fødslen. Det må være op til Folketingets partier, om de ønsker at støtte denne kønsopfattelse.

Af mere juridisk karakter er det, hvis der i den øvrige lovgivning gennemføres en anerkendelse af køn, der fraviger denne traditionelle binære opfattelse. Hvis der i andre dele af gældende ret indføres en anerkendelse af kønsidentitet, der afviger fra den biologiske, kan det blive nødvendigt at definere, hvad der menes med »køn« i SL § 139 c. Kan virksomheden ved opgørelsen af måltallet således medtælle en transperson i det køn, som vedkommende selv lægger til grund, uanset at det fraviger det biologiske køn? Og skal en non-binær medtælles overhovedet eller eventuelt to gange? Hertil kommer beskyttelsen af personfølsomme oplysninger, der kan begrænse det omfang, at virksomheden har ret til at udspørge en person om vedkommendes kønsidentitet og navnlig begrænse virksomhedens adgang til at kommunikere dette som led i afrapporteringen af måltal.

På baggrund af de fremskridt, der er sket herhjemme i accepten af diversitet i kønsopfattelse, kan man også stille spørgsmålet, om tiden er løbet fra en lovgivning, der fokuserer på den traditionelle binære kønsopfattelse. Her kunne man skele til Komiteen for God Selskabsledelse, der anbefaler diversitet ved bestyrelsens sammensætning, men fokuserer på de for virksomheden relevante kompetencer og dermed undgå at tage stilling til køn som et kriterium. Men dette er som sagt essentielt et politisk spørgsmål.

4. Medarbejderrepræsentation må nævnes

Udkastet til lovforslags bemærkninger s. 70 angiver, at måltal i relation til bestyrelsen kun gælder de generalforsamlingsvalgte medlemmer. Dette begrundes med en henvisning til SL § 5, nr. 5, der definerer det øverste ledelsesorgan, hvilket i de fleste større virksomheder udgøres af bestyrelsen.

Denne begrundelse er imidlertid utilstrækkelig, da SL § 5, nr. 5, ikke nævner sammensætningen af det øverste ledelsesorgan (bestyrelsen), og dermed ikke kan tages til indtægt for, at medarbejderrepræsentanter ikke kan medtælles i måltallet for dette ledelsesorgan.

Tilsligter lovgiver denne effekt, må det nævnes udtrykkeligt i SL § 139 c, hvilket det ikke er for nærværende.

Det er særligt nødvendigt at skabe denne udtrykkelige hjemmel, fordi den tilsigtede ordning går imod selskabsrettens almindelige antagelse om, at alle bestyrelsens medlemmer er lige, uanset om de er udpeget af generalforsamlingen eller af medarbejderne. En fravigelse af dette klare udgangspunkt bør der eksplicit hjemles direkte i Selskabsloven.

Ved samme lejlighed bør man overveje at begrunde, hvorfor man kun vil gøre indgreb i kapitalejernes ret til at udpege ledere, men ikke i medarbejdernes.

En sådan begrundelse foreligger ikke, hverken i forarbejderne til den nuværende lov eller i udkastet til den nye. Herved kunne man også imødegå den mistanke, at ordningen med måltal ikke er at skabe en mere ligelig kønsrepræsentation i bestyrelsen, hvilket medarbejdervalgte medlemmer jo også kunne tjene til, men reelt blot er at fremme karrieremulighederne for de privilegerede kvinder, der er målgruppen for generalforsamlingsudpegede bestyrelsesmedlemmer, hvorimod karrieremuligheden for kvindelige medarbejdere ikke vægtes tilsvarende højt. I et lovforslag, der tilsigter at bekæmpe forskelsbehandling, vil det være særligt nyttigt at få en sådan forklaring.

5. Målperiodens længe bør nævnes

Det fremgår kun af udkastets bemærkninger, at perioden for valget af et måltal højst kan udgøre de fire år, som er den maksimale periode, der tillades for varigheden af et bestyrelsesmedlems mandat, jf. SL § 120, stk. 4 in fine.

Jeg vil anbefale, at denne vigtige oplysning fremgår direkte af SL § 139 c.

6. Definitionen af ledelseslag

Da mine bemærkninger til udkastet til SL § 139 c har været kritiske, skal jeg afslutningsvis bemærke, at det er godt og nyttigt, at den tilsigtede lovændring definerer, hvad der menes med »øvrige ledelsesniveauer«, jf. udkastets stk. 4. Der lægges vægt på, om der refereres til direktionen, samt medlemmerne af denne, uanset om de er registrerede, hvortil kommer de registrerede ledere, herunder i bestyrelsen.

Dette er et klart fremskridt i forhold til gældende ret, selvom det måske stadig kan give anledning til usikkerhed, hvad der menes med at »referere til direktionen«. Det kunne eventuelt overvejes at medtage dette vigtige fortolkningsbidrag direkte i stykke 4.

Såfremt mine bemærkninger måtte give anledning til spørgsmål, står jeg naturligvis til rådighed.

Med venlig hilsen



Jesper Lau Hansen
Professor, dr. jur.

Mathias Kofoed Mortensen

Fra: Marie Holst <mho@kromannreumert.com>
Sendt: 17. december 2021 11:33
Til: matmor@erst.dk; leneho@erst.dk
Emne: Høringsvar vedrørende udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven m.v. [KR-10979]

Kære Lene og Mathias

Kromann Reumert takker for muligheden for at afgive høringsvar.

Vi har gennemgået de foreslåede ændringer relateret til nominees adgang til at stemme på generalforsamlinger samt afskaffelse af kravet om gensidighed ved oprettelse af filialer.

Bemærkninger til forslaget vedrørende bedre rammer for aktivt ejerskab for udenlandske aktionærer i danske børsnoterede selskaber

Forslaget er efter vores opfattelse meningsfuldt og vil være et fornuftigt værktøj til at nedbringe mængden af stemme-fuldmagter, der må afvises på de noterede selskabers generalforsamlinger. Vi har derfor kun enkelte bemærkninger i relation til et par tekniske forhold i § 104, stk. 3, som man kunne overveje at ændre, og så faldt vi over en enkelt slåfejl.

Det er foreslået, at 104, stk. 3, 1. pkt. skal have følgende ordlyd: (jeg har med gult highlightet de steder, hvor jeg syntes der er noget der med fordel kunne ændres, men gør opmærksom på, at en del af det ikke er noget nyt)

"I aktieselskaber har en aktionær, som i erhvervsmæssig sammenhæng handler på vegne af andre fysiske eller juridiske personer (klienter) (nominee), ret til at stemme udøve stemmerettigheder på vegne af klienterne i tilknytning til aktier, som ikke er ejet af nomineeen, men som er registreret i ejerbogen i nominee'ens navn, og ret til at udøve sine stemmerettigheder i tilknytning til nogle af aktierne på en måde, der ikke er identisk med udøvelsen af stemmerettighederne i tilknytning til andre aktier."

Jeg bemærker følgende:

- En nominee er vel dybest set ikke en aktionær i den forstand som "kapitalejer" er defineret i SL § 5, idet en nominee ikke ejer aktierne. Derfor kunne man i stedet for "aktionær" bruge "fysisk eller juridisk person" i stedet for.
- Der var et ekstra "stemme" i den foreslåede tekst, som bør slettes.
- Principielt er det vel klienternes stemmerettigheder og ikke nomineens stemmerettigheder. Derfor kunne ordet "sine" med fordel slettes.
- Efter vores opfattelse indikerer ordlyden af den gældende § 104, stk. 3, om at nominees ikke behøves at stemme samlet på de aktier de afgiver stemme for, at klienterne ikke behøver at stemme samlet på deres aktiebeholdning, hvilket de "almindelige aktionærer" jo skal, jf. § 104, stk. 1. Det kan diskuteres om, "klienter" er omfattet af 104, stk. 1 og dermed forpligtet til at stemme samlet, men det er ikke helt klart. Derfor kunne man præcisere dette ved at tilføje følgende ordlyd til bestemmelsen: " dog således at der for den enkelte klient stemmes samlet på dennes aktier." Som et alternativ kan man i bemærkningerne til lovforslaget præcisere, at "klienter" er omfattet af kravet i 104, stk. 1.

Med de bemærkninger foreslår vi, at det foreslås at § 104, stk. 3 ændres til følgende:

"I aktieselskaber har en fysisk eller juridisk person som i erhvervsmæssig sammenhæng handler på vegne af andre fysiske eller juridiske personer (klienter) (nominee), ret til på vegne af klienterne at udøve stemmerettigheder, der er knyttet til aktier, som ikke er ejet af nomineeen, men som er registreret i ejerbogen i nominee'ens navn, og ret til at udøve stemmerettigheder, der er knyttet til nogle af aktierne på en måde, der ikke er identisk med udøvelsen af stemmerettighederne, der er

knyttet til andre aktier, dog således at der for den enkelte klient skal stemmes samlet på dennes aktier."

Vi står selvsagt til rådighed for uddybende spørgsmål eller dialog.

Vi har ikke bemærkninger til de foreslåede ændringer relateret til filialer og afskaffelse af kravet om gensidighed, udover, at det vil være en letteste især i forhold til filialer af britiske selskaber.

Med venlig hilsen/Best regards

Marie Holst

Director, advokat / Director, attorney

Dir. +45 38 77 44 28

Mob. +45 23 31 15 12

Kromann Reumert

Sundkrogsgade 5

DK-2100 Copenhagen

Tel. +45 70 12 12 11



This is an email from the law firm of Kromann Reumert.

CVR NO: 62606711. Registration address Sundkrogsgade 5, DK-2100 Copenhagen Ø

This email may contain confidential information and/or privileged legal advice. This email is intended for the addressee(s) stated above only. If you received this email by mistake, please return it to Kromann Reumert without producing, distributing or retaining copies hereof.

If Kromann Reumert processes personal data relating to physical persons, such processing will meet the requirements of applicable data protection legislation. In Kromann Reumert's Privacy Policy, we provide you with information on how we collect, store, erase, etc. personal data and how physical persons may exercise their rights as data subjects. Click [here](#) to view our Privacy Policy.



København d. 17. december 2021

Erhvervsstyrelsen
Erst@erst.dk
Att. matmor@erst.dk

Høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.) Sag nr.: 2021-10313

Kvinderådet har haft forslag til lovændringer i høring hos vores medlemsorganisationer. Bemærkningerne neden for vedrører de dele af udkastet, der omhandler krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn. Vi henviser desuden til høringssvar fra Institut for Menneskerettigheder. Instituttet kommer med en række anbefalinger, som vi bakker op om.

Nogle af dem er også nævnt nedenfor

Generelle bemærkninger

Generelt hilser Kvinderådet de skærpede krav velkomne, og deler regeringens ønske om, at gøre Danmark til foregangsland på området. Vi mener således, at det er positivt:

- at udvide lovgivningen til også at gælde de øvrige ledelsesniveauer, blandt andet med henblik på at styrke rekrutteringsgrundlaget, så der fremover skal opstilles måltal og udarbejdes politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer. Dette medmindre virksomheden allerede har en ligelig kønssammensætning.
- at indføre en lovfæstet definition af de øvrige ledelsesniveauer, så der ikke opstår uklarhed hos virksomhederne. Dertil styrker denne ensretning muligheden for at sammenligne virksomheder på tværs.
- at opstille et nyt og højere måltal, indtil en ligelig kønssammensætning er opnået eller tidshorizonten for det tidligere måltal er nået. Dertil er det også positivt, at undtagelserne for datterselskaber mv. ophæves.



Niels Hemmingsensgade 10, 2 / 1153 Copenhagen K
tlf. + 45 3312 80 87 / kvinderaadet.dk



- med øget gennemsigtighed omkring virksomheders eksisterende kønssammensætning, måltal og politikker. Vi håber, at det øger virksomhedernes ambitionsniveau at oplysningerne samles i ledelsesberetningen, samt udstilles på en offentlig tilgængelig hjemmeside.
- at virksomhederne fremadrettet skal indberette kønssammensætning og måltal for de fire forhenværende år. Det er positivt ift. gennemsigtigheden og ift. at følge udviklingen. Og,
- at virksomheders politik præciseres, så det tydeliggøres hvad virksomhederne konkret har gjort for at fremme en ligelig kønssammensætning.

Specifikke bemærkninger

På baggrund af evalueringen af de nuværende regler om måltal fra 2017 har vi dog en bekymring ift, om de foreslåede ændringer er nok til at skabe den ønskede forandring. Evalueringen viste jo, at reglerne om måltal havde haft en meget begrænset effekt.

Det er vigtigt for Kvinderådet, at lovændringerne skaber reel forandring. Vi bakker derfor op om anbefalingerne fra Institut for Menneskerettigheder, om:

- at Erhvervsministeriet udvider anvendelsesområdet for reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, så reglerne omfatter flere virksomheder. Virksomheder i regnskabsklasse C og D har, som Instituttet påpeger, oplevet nogen vækst i andelen af kvinder i bestyrelserne, hvorimod andelen af kvinder i bestyrelser i alle danske virksomheder har stået stille fra 2014-2019.
- at Erhvervsministeriet fastsætter konkrete krav til virksomhedernes måltal for at sikre, at alle de virksomheder, der ikke har en ligelig kønssammensætning, har en ambitiøs målsætning om at få det. Fx et krav til, at måltallet skal befinde sig indenfor rammen "ligelig kønssammensætning", forstået ved en 40/60 fordeling.
- at Erhvervsministeriet indsamler og offentliggør oplysninger om virksomhedernes efterlevelse af reglerne om at opstille måltal og udarbejde politikker og offentliggør, hvor ofte Erhvervsstyrelsen udsteder påbud og politianmelder virksomheder for ikke at overholde reglerne, og hvor ofte det leder til en bødestraf.
- at Erhvervsministeriet opdaterer sin vejledning og iværksætter en oplysningskampagne, når de nye regler træder i kraft.





Vi opfordrer i det hele taget myndighederne til at sikre til, at ændringerne implementeres fuldt ud, reglerne håndhæves og at det sanktioneres med påbud etc. hvis de ikke efterleves.

Endelig opfordrer Kvinderådet til at evaluere på lovændringens effekt så snart det er muligt, så det kan vurderes, om der er behov for midlertidige virksomme foranstaltninger. Dette foreslås også af Institut for Menneskerettigheder - samt FNs Kvindekomite - med det formål at fremme den ligelige kønssammensætning i private virksomheders bestyrelser.

Vi indgår gerne i en dialog om, hvordan sådan midlertidige, forpligtende foranstaltninger kunne se ud.

Med venlig hilsen

Lise Johansen
Direktør



Niels Hemmingsensgade 10, 2 / 1153 Copenhagen K
tlf. + 45 3312 80 87 / kvinderaadet.dk



KVINFO

CHRISTIANS BRYGGE 3 - 1219 KØBENHAVN K
TLF: 33 13 50 88 - E-MAIL: KVINFO@KVINFO.DK
CVR NR.: 12919247 - EAN NR.: 5798009814371

17. december 2021
Alexander Andersson
alexander.andersson@kvinfo.dk
[+45] 51 59 80 05

ERHVERVSSTYRELSEN
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

Høringssvar til ændring af lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (journalnummer 2021-10313)

Beskæftigelsesministeriet har 19. november 2021 anmodet om KVINFOs eventuelle bemærkninger til ændring af lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.)

Overordnet vurdering

KVINFO finder det positivt, at regeringen ønsker at styrke lovgivningen, så den i højere grad understøtter en mere ligelig kønssammensætning i virksomheders ledelse og bestyrelser.

Der er god grund til at sætte ind på dette område. Underrepræsentationen af kvinder i toppen af dansk erhvervsliv er det sted, hvor Danmark sakker mest bagud når det gælder ligestilling. I World Economic Forums Gender Gap Report 2021 ligger Danmark nr. 29 mens de 4 andre nordiske lande er i top 5. Det skyldes særligt at Danmark rangerer på plads nr. 101 når det kommer til antallet af kvinder i magtpositioner. Og det er særligt i det private erhvervsliv, at repræsentationen af kvinder er lav.

Gevinsterne ved at gøre noget ved dette er mange. Seksuel chikane er mere udbredt på mandsdominerede arbejdspladser¹. Og virksomheder med mangfoldighed i ledelse har i gennemsnit bedre omsætning². En forandring kan således forventes at bidrage til bedre arbejdsmiljø og bedre omsætning. Begge ting som vil gavne både den enkelte virksomhed og samfundet som helhed.

Erfaringer fra EU viser, at de lande, som opnår den største effekt, anvender kvoter og skrappe sanktioner. Tiltag i Frankrig, Italien og Norge har således vist stor effekt på kønssammensætningen. Til sammenligning viser tiltag med moderate sanktioner samt frivillige

¹ Borchorst, Augustin (2017): Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor, Aalborg Universitetsforlag https://vbn.nau.dk/vs/portal/files/portal/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf

² Andersen, Andersen (2016): Mangfoldig ledelse giver højere indtjening, ISS white paper https://iv.inginsstitute.com/wp-content/uploads/2016/01/ISS-WP_Mangfoldig-ledelse-giver-hoere-indtjening-0116.pdf



forpligtelser markant mindre effekt, som det bl.a. ses i Tyskland og Spanien.³ Sammenligning af tiltag og deres effekt på tværs af lande er vanskelig, men vi er ikke bekendte med andre lande, hvor bløde tiltag i stil med de danske har vist stor effekt. Da lovforslaget lægger op til at fortsætte en blød regulering, forventes loven fortsat at have begrænset effekt.

Det er på den anden side positivt, at det bliver rettet fokus mod de øverste ledelsesniveauer, da erfaringer fra andre lande i Europa tyder på, at et øget antal kvinder i bestyrelse ikke af sig selv fører til flere kvinder i lederstillinger.

KVININFO vurderer samlet set, at de foreslåede ændringer vil bidrage positivt til større kønsbalance i ledelser og bestyrelser, men at ændringerne ikke vil være tilstrækkelige til at opnå målene om en ligelig kønsfordeling inden for en overskuelig fremtid. Derfor har vi en række forslag til justeringer, som kan bidrage til at lovændringen vil være mere effektiv.

Anbefalede justeringer

1. Krav om ambitiøse politikker

Der stilles i dag ikke krav til ambitionsniveauet i de opstillede måltal. Det er u hensigtsmæssigt at virksomheder kan nøjes med at sætte mål, der ligger under et balanceret niveau, og at de ikke er forpligtet til at opstille nye, når disse er opnået.

KVININFO *anbefaler*, at man forpligter virksomhederne, som ikke har kønsbalance, til at sætte mål om kønsbalance. Man kan i den forbindelse overveje at gøre det muligt at sætte delmål.

2. Ændring af Erhvervsstyrelsens beregningsmetode

I Erhvervsstyrelsens vejledning 2016 fremgår det, at det er tilstrækkeligt, at det underrepræsenterede køn udgør den andel af bestyrelsen, som ligger nærmest på 40 procent. Det vil sige, at en bestyrelse med syv medlemmer anses for havende ligelig køns sammensætning, hvis der er to af det ene køn og fem af det andet. Virksomheder med en sådan sammensætning vil således blive fritaget for forpligtelsen om at opstille måltal, selvom det underrepræsenterede køn kun udgør 29 procent.

KVININFO *anbefaler*, at opgørelsesmetoden ændres, så en bestyrelse på syv medlemmer skal have tre af det underrepræsenterede køn for at fordelingen betragtes som ligelig.

3. Oplysningsindsats

Det er afgørende for reglernes effekt, at de omfattede virksomheder kender til de reglerne og kan se nytten ved at opnå en mere ligelig køns sammensætning.

KVININFO *anbefaler*, at der iværksættes en oplysningsindsats der informerer de omfattede virksomheder om reglerne og formidler eksempler på gode praksisser til og gevinster ved en ligelig køns sammensætning.

³ Arndt, Paula; Wrohlich, Katharina (2019). Gender quotas in a European comparison: Tough sanctions most effective. DIW Weekly Report, ISSN 2568-7697, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 9, Iss. 38, pp. 337-344, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/204872/1/1679288822.pdf>



4. Opfølgning på reglernes effekt

Det fremgår ikke, hvilken ændring regeringen forventer af de foreslåede ændringer vil medføre, og hvad der kan betragtes som en succes.

KVINFO *anbefaler*, at der fastsættes måltal for, hvilken gennemsnitlig fordeling af mænd og kvinder man ønsker at opnå i hhv. bestyrelser og i øvre ledelseslag og hvornår man forventer, at det lykkes. Dette vil kunne danne grundlag for fortløbende vurdering af reglernes effekt og behov for evt. yderligere justeringer.

Venlig hilsen

Alexander Andersson
Politisk konsulent

Til Erhvervsstyrelsen
Mathias Kofoed Mortensen, matmor@erst.dk
Lene Holst Nielsen, leneho@erst.dk
Mette Rosager, mro@dma.dk

København
den 17. december 2021

Ledernes Hovedorganisations høringssvar til udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse over for tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.)

Ledernes Hovedorganisation (Lederne) har den 19. november 2021 modtaget udkast til forslag til lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse over for tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.) til høring.

I nærværende høringssvar følger Ledernes generelle og konkrete bemærkninger til udkast til forslag til den del af forslag til lov som vedrører skærpelse af krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn jf. Selskabsloven og Årsregnskabsloven.

Lederne deler Regeringens ønske om en mere ligelig fordeling af køn i ledelse, men lovforslaget er desværre ikke tilstrækkeligt

Lederne deler Regeringens ambition om at fremme en mere ligelig kønsfordeling i virksomheder og organisationers ledelseslag – det gælder både for den offentlige og den private sektor.

Danmark har forpligtet sig til at nå i mål med FN's verdensmål i 2030, og med den nuværende udviklingen i kønsfordelingen på chefniveau ser det ikke ud til, at Danmark når i mål med ligestilling mellem kønnene. Lov om måltal kan spille en rolle i, at Danmark når i mål. Men det kræver, at den bliver indrettet tilstrækkeligt ambitiøst.

Det er i midlertidig Ledernes vurdering, at Regeringens lovforslag til lov om måltal ikke for alvor vil rykke på den kønsmæssige fordeling på lederniveau og slet ikke tilstrækkeligt til at nå i mål i 2030 med ligestilling på chefniveau jf. verdensmål 5.5.2.

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283

www.lederne.dk

Lederne mener derfor, at lovforslaget skal udvides, blandt andet ved, at flere virksomheder skal opstille måltal og lave politikker, ligesom det er afgørende, at de største virksomheder opstiller måltal og politikker for det lederniveau, der er pipeline til direktionen samt de øvrige ledelsesniveauer.

I dag rapporterer mange virksomheder allerede på en lang række indikatorer omkring den kønsmæssige fordeling i virksomhederne via ESG-rapporteringen, og vi formoder, at flere virksomheder vil gøre det fremover, også i form, at flere virksomheder vil stille krav til deres samarbejdspartnere og leverandører vedr. temaer indenfor ESG-rapporterne.

Med en langt mere ambitiøs lovgivning end udkastet fra Regeringen omkring måltal og politikker, kan loven være med til at skubbe på en mere ligelig kønsfordeling i lederniveauerne og bidrage til, at Danmark i 2030 kan være i mål med verdensmål 5.

Det er også afgørende, at kønsfordelingen på de forskellige ledelsesniveauer bliver ligelig i den offentlige sektor. På den baggrund har Lederne ligeledes afgivet høringssvar til Beskæftigelsesministeriets udkast til ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for køns-sammensætningen i ledelse og bestyrelser for offentlige institutioner og virksomheder m.v.) og Ledernes foreslår, at der stilles de samme krav i den private og offentlige sektor.

Ledernes konkrete forslag og bemærkninger

Herunder følger Ledernes konkrete forslag til forbedring af loven.

Der er brug for, at flere virksomheder bliver omfattet af lov om måltal og virksomhederne skal udarbejde måltal for flere niveauer

I dag er virksomheder, der opfylder 2 ud af 3 kriterier i forhold til omsætning, balancesum, og/eller har mere end 250 ansatte omfattet af lov om måltal, og skal dermed opstille måltal for det underrepræsenterede køn for det øverste ledelsesorgan (bestyrelsen) og lave politik for, hvordan virksomheden vil fremme en mere ligelig kønsfordeling i de øvrige lederniveauer.

Lederne vurderer dog, at udkastet til lovforslag ikke går langt nok og forventer ikke i tilstrækkelig grad, at udkastet vil fremme udviklingen af ligelig kønsfordeling i ledelseslagene. Selvom Regeringen lægger op til at forsimple kriterierne for, hvornår en virksomhed er omfattet loven, så mener Lederne, at det er nødvendigt at gå videre end det. Lederne forslår derfor, at alle virksomheder med over 50 ansatte fremover bliver omfattet loven. De mest omfattende krav skal stilles til de største virksomheder med over 250 ansatte, men det er også afgørende, at der er store forventninger til virksomheder med 50-250 ansatte.

Lederne bakker op om Regeringens forslag om, at de omfattede virksomheder også skal opstille måltal for direktionen, således, at fødekæden/pipeline til bestyrelser styrkes. For Lederne er det helt afgørende, at

alle virksomheder arbejder seriøst og strategisk med deres pipeline til direktionniveauet, sådan at der kan opnås en ligelig kønsfordeling i flere ledelsesniveauer.

Lederne forslår, at det sker på følgende måde:

- Virksomheder med 250 ansatte og derover skal opstille måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan (bestyrelse), ledelseslaget lige under bestyrelsen (direktion) og ledelseslaget lige under direktionen (det kan fx være afdelingsledere og/eller direktører, som ikke er medlem af direktionen).

Virksomhederne skal ydermere udarbejde en politik for pipelinen til det ledelseslag, der er under direktionen, således, at fødekæden til de ledelseslag, der skal udarbejdes måltal for hele tiden styrkes.

- Virksomheder med 50-250 ansatte skal opstille måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan (bestyrelse) og ledelseslaget lige under (direktion), eller hvad der svarer til den øverste ansvarlige ledelse. Hvis virksomheden ikke har en bestyrelse, men kun en direktion, så opstilles der måltal for denne.

Disse virksomheder skal yderligere udarbejde en politik for pipelinen til direktion, altså ledelseslaget lige under direktionen.

- Virksomheder med under 50 ansatte skal ikke opstille måltal eller udarbejde politikker for det underrepræsenterede køn i ledelse.

Vigtigt at virksomheder hele tiden rykker på den kønsmæssige fordeling af ledere

Som led i, at Danmark skal leve op til FN's verdensmål i 2030 er det afgørende, at lovforslaget understøtter en konstant udvikling i retning af ligelige repræsentation mellem kønnene i ledelse.

Lederne bakker derfor op om lovforslagets element om, at virksomheder, der har opfyldt deres måltal, og stadig ikke har en ligelig kønsfordeling i de omfattede ledelseslag, skal fastsætte nye måltal. Således, at der konstant er strategisk fokus på området i virksomheden, og der sikres fremgang.

Af samme årsag ser Lederne positivt på forslaget om, at når tidsperioden for at indfri målsætningen er udløbet, og virksomheden stadig ikke har en ligelig fordeling af køn i de omfattede ledelseslag, skal der laves en ny målsætning.

Godt at fremme gennemsigtigheden om kønssammensætning i ledelsen i den private sektor

Lederne støtter forslaget om, at der skal etableres et benchmarkingsystem for virksomhederne omfattet af lovgivningen.

Det er afgørende, at den nye hjemmeside giver et indblik i danske virksomheders arbejde med den kønsmæssige diversitet. Derfor skal sitet

omfatte alle virksomheder, både virksomheder, der har en ligelig fordeling af kønnene i ledelseslagene og virksomheder, der er på vej. Det skal være muligt at se, hvilke virksomheder, der rykker mest på ligestillingen både nominelt og relativt. Det er en relevant måde at fremme bestpractice og virksomheder kan lære af hinanden. På den måde kan hjemmesiden være til inspiration for virksomheder, der arbejder med at fremme en ligelig kønsfordeling i ledelse. Den nye side kan med fordel være tilgængelig på Erhvervsstyrelsens hjemmeside.

For virksomheder, der endnu ikke er i mål med en mere ligelig kønssammensætning i ledelsesniveauerne skal hjemmesiden omfatte virksomheders nuværende kønssammensætning og deres målsætninger. Det skal også være muligt at tilgå en overordnet version af virksomhedernes politikker for at komme i mål med en ligelig kønsfordeling i ledelseslagene.

Ligeledes bakker Lederne op om, at der i udkastet til lov stilles krav til de største virksomheder om en mere stuktureret og dermed sammenlignelig rapportering, som svarer til den måde virksomheder angiver nøgletal i årsrapporten.

Brug for at følge lovens effekt tæt

Udviklingen i retning af en mere ligelig kønsfordeling i ledelsesniveauerne går langsomt. Og skal Danmark lykkes med at nå i mål med verdensmål 5 senest i 2030, er der brug for at følge og evaluere loven med jævne mellemrum, så vi sikrer, at den virker efter hensigten uden at pålægge virksomhederne unødigt bureaukrati og administration.

Erhvervsstyrelsen har hidtil årligt lavet en statusrapport for området - de såkaldte "Undersøgelser af kønsfordelingen". Lederne ser et behov for, at disse rapporter eller undersøgelser udvides således, at en ny og strammere lovgivning evalueres, og den kønsmæssige udvikling bør vurderes

Bl.a. bør følgende indgå:

- Den årlige rapport skal inddrage oplysninger om kønsfordeling i ledelseslagene med de indrapporterede tal fra virksomhederne.
- Evalueringsdelen giver en løbende vurdering af, om Danmark når i mål med ligestilling i lederniveauerne i 2030.
- Evalueringen skal indeholde oversigt over påbud og eventuelle bøder på området med henblik på, at afdække om sanktionssystemet fungerer, og er gennemskueligt og troværdigt.

Derudover forslår Lederne, at Folketinget får udarbejdet en evaluering af den nye lovgivning har den ønskede effekt, to til tre år efter den er trådt i kraft, så temperaturen på, hvor langt vi er nået med verdensmål 5.5.2, kan tages i 2025 eller 2026, hvor der er fem eller fire år tilbage til at komme i mål med verdensmålene i 2030.

Alle virksomheder skal hjælpes godt på vej

Lederne forslår, at der udarbejdes klare og overskuelige vejledninger til de to grupper af virksomheder, som skal leve op til lovgivningen.

Med venlig hilsen

LEDERNE 



Nanna Simone Jensen

Chefkonsulent, Ledernes Hovedorganisation

Mathias Kofoed Mortensen

Fra: Annette Andersen <anpian@erst.dk>
Sendt: 16. december 2021 13:26
Til: Mathias Kofoed Mortensen
Cc: Nicolai Hoffmann
Emne: SV: OBR hørings svar

Til rette modtager

Erhvervsstyrelsen har modtaget høring vedr. lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.)

Hørings svar vedrørende lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.)

Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR) har modtaget lovforslaget i høring.

OBR har følgende vurdering af forslagens administrative konsekvenser for erhvervslivet samt bemærkninger til Erhvervsstyrelsens vurdering af principperne for agil erhvervsrettet regulering.

Administrative konsekvenser

OBR har følgende bemærkninger om de administrative konsekvenser for erhvervslivet.

OBR vurderer, at lovforslaget medfører administrative konsekvenser for erhvervslivet. Disse konsekvenser vurderes at være under 4 mio. kr., hvorfor de ikke kvantificeres nærmere.

Principper for agil erhvervsrettet regulering

OBR har i forbindelse med præhøringen af lovforslaget afgivet bemærkninger til Erhvervsstyrelsens vurdering af, at et eller flere af principperne for agil erhvervsrettet regulering er relevante for de konkrete ændringer i lovforslaget. Efter telefonisk kontakt med Erhvervsstyrelsen, er det OBRs forståelse, at relevansen af princip 4 om helhedstænkning knytter sig til, at virksomheder under hhv. Finanstilsynets og Erhvervsstyrelsens ressortområde fremover skal indberette visse oplysninger gennem samme digitale løsning. Formålet er at skabe kompatibilitet mellem indberetningerne, hvilket er et udtryk for en helhedstænkende tilgang. OBR har ingen yderligere bemærkninger hertil.

Kontaktperson vedrørende ovenstående bemærkninger:

Nicolai Hoffmann
Fuldmægtig
Tlf. direkte 35291771
E-post NiHoff@erst.dk

Med venlig hilsen

Annette Pia Andersen

SENDT PR. EMAIL

Erhvervsstyrelsen
Dahlerup Parkhus
Langelinie Alle 35
2100 København Ø

ADVOKATPARTNERSELSKAB
WWW.PLESNER.COM

AMERIKA PLADS 37
2100 KØBENHAVN Ø
TLF +45 33 12 11 33
FAX +45 33 12 00 14

Att.: Mathias Kofoed Mortensen

HØRING OVER UDKAST TIL FORSLAG TIL LOV OM ÆNDRING AF SELSKABSLOVEN, ÅRS-REGNSKABSLOVEN, SØLOVEN, E-HANDELSLOVEN, CVR-LOVEN OG FORSKELLIGE ANDRE LOVE (SKÆRPEDE KRAV OM MÅLTAL OG POLITIKKER FOR DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN SAMT STYRKET GRÆNSEOVERSKRIDENDE HÅNDHÆVELSE OVERFOR TJENESTEUDBYDERE ETABLERET I ØVRIGE EU-LANDE M.V.)

Vi vil indledningsvis gerne takke for, at I har fremsendt ovenstående udkast til lovforslag vedrørende ændring af blandt andet selskabsloven i høring hos os og dermed givet os mulighed for at kommentere på udkastet til lovforslag.

Vi har på baggrund af en gennemgang af udkastet til lovforslag fundet lejlighed til særligt at kommentere på tre elementer i udkastet til lovforslag. Det drejer sig om følgende:

- Skærpelse af reglerne om det underrepræsenterede køn
- Ændring af reglerne omkring nominees med henblik på at gøre det lettere for udenlandske aktionærer at stemme på generalforsamlingerne i de danske børsnoterede selskaber
- Afskaffelse af kravet om gensidighed ved oprettelse af filialer af kapitalselskaber, der er hjemmehørende uden for et EU- eller EØS-land.

Skærpelse af reglerne om det underrepræsenterede køn

Vi støtter indsatsen med at fremme en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer.

Det er vigtigt for os at nævne, at reguleringen også på dette punkt er afbalanceret, således at der også fokuseres på de administrative byrder, som virksomhederne pålægges ved ny regulering.

Vi vil i denne forbindelse nævne, at vi i forbindelse med vores gennemlæsning af bemærkningerne til de foreslåede bestemmelser noterede os, at eksempelvis begrebet direktion efter vores opfattelse anvendes som et andet begreb, end hvad der er tilfældet i de øvrige bestemmelser i selskabsloven, hvor der ved direktionen forstås de direktører, der er ansvarlige for et selskabs daglige ledelse, og som derfor er registreret i Erhvervsstyrelsens it-system CVR. Efter vores opfattelse bør der udvises forsigtighed med at anvende sådanne begreber med en ny bredere forståelse, da dette efter vores opfattelse kan rejse tvivl om den generelle governance model i henhold til selskabsloven og dermed de enkelte ledelsesorganers kompetencer, forpligtelser og ansvar.

Reglerne om det underrepræsenteret køn er allerede i dag et ganske kompliceret regelsæt, og de foreslåede ændringer vil ikke ændre på dette. Vi håber derfor, at Erhvervsstyrelsen vil prioritere at udarbejde en opdateret vejledning om regelsættet i god tid, inden de nye reglers ikrafttræden, således at denne kan tages i betragtning af selskaberne i forbindelse med de nye reglers implementering i de enkelte selskaber.

Ændring af reglerne omkring nominees med henblik på at gøre det lettere for udenlandske aktionærer at stemme på generalforsamlingerne i de danske børsnoterede selskaber

Fra vores hverv som dirigenter på børsnoterede selskabers generalforsamlinger er vi bekendt med, at et betydeligt antal fuldmagter fra udenlandske aktionærer afvises på grund af formelle forhold.

Efter vores opfattelse vil de foreslåede ændringer kunne bidrage til at mindske antallet af udenlandske aktionærer, der afvises fra at deltage og dermed gøre deres indflydelse gældende på et dansk børsnoteret selskabs generalforsamling. Vi har dog samtidigt noteret os, at det enkelte selskab fortsat har mulighed for at kræve, at en nominee dokumenterer, at nominee udøver stemmerettighederne efter udtrykkelig bemyndigelse og instruks fra ejeren af aktien. Vi finder, at det er væsentligt, at det enkelte selskab fortsat har denne adgang til at kræve denne dokumentation, uanset at denne adgang medfører, at der kan være forskel fra selskab til selskab på, hvilken dokumentation der kræves i det enkelte selskab for, at en nominee kan udøve stemmerettighederne på ejerens vegne.

Vi tænker, at det om muligt vil være relevant, hvis Erhvervsstyrelsen eksempelvis de første par år efter de ændrede reglers ikrafttræden opsamlede erfaringerne med anvendelsen af de nye regler i de børsnoterede selskaber, og eksempelvis offentliggjorde denne viden på styrelsens hjemmeside.

Afskaffelse af kravet om gensidighed ved oprettelse af filialer af kapitalselskaber, der er hjemmehørende uden for et EU- eller EØS-land.

Vi kan baseret på vores erfaringer bekræfte, at det eksisterende krav om indhentelse af en gensidighedserklæring ved oprettelse af filialer af kapitalselskaber uden for EU- eller EØS-lande i praksis ofte kan give store udfordringer og konkret kan betyde, at oprettelsen af en dansk filial af et udenlandsk selskab må opgives.

Vi kan derfor fuldt ud tilslutte os den foreslåede ændring.

Vi vil afslutningsvis gerne takke for muligheden for at kommentere på udkastet til lovforslag, og vi står naturligvis til rådighed for en uddybning af ovenstående kommentarer.

Med venlig hilsen

Lars Bunch

Advokat, Partner

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Att.: Mathias Kofoed Mortensen

Sendt pr. mail: matmor@erst.dk

14 December 2021
Sag nr.: 2021-10313

Høringssvar fra VP Securities A/S vedr. forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.)

Erhvervsstyrelsen har den 19. november 2021 sendt et udkast til et samlelovforslag for selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love, der bl.a. indeholder forslag til ændring af selskabsloven om forenklet stemmeafgivning i høring.

Forslaget til ændring af selskabsloven om forenklet stemmeafgivning har til formål at fremme udenlandske aktionærers mulighed for at stemme på generalforsamlingerne i de danske børsnoterede selskaber og dermed fremme aktivt ejerskab.

VP Securities A/S (VP) takker for muligheden for at afgive bemærkninger til ovennævnte lovforslag.

VP støtter formålet med forslaget om forenklet stemmeafgivning og har ikke yderligere bemærkninger.



EURONEXT SECURITIES

Såfremt ovenstående giver anledning til spørgsmål, står VP til rådighed. Henvendelse kan ske til Head of Legal, Anne Kaas Hammer, e-mail: akhammer@euronext.com eller tlf. 51318582.

Venlig hilsen

VP SECURITIES A/S

Anne Kaas Hammer
Head of Legal