



NOTAT

Høringsnotat vedrørende 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.)

1. Indledning

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

Formålet med lovforslaget er derudover at fremme udenlandske aktionærs mulighed for at udøve aktivt ejerskab ved at stemme på generalforsamlingerne i de danske børsnoterede selskaber.

Lovforslaget indeholder endvidere en afskaffelse af kravet om, at der 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, skal indsende en såkaldt gensidighedserklæring fra den udenlandske kompetente registreringsmyndighed til Erhvervsstyrelsen om, at danske selskaber har den samme mulighed for at drive erhvervsvirksomhed gennem en filial.

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

Med lovforslaget ændres ydermere e-handelslovens § 4, således at det fremgår, at danske regler inden for det koordinerede område ikke er til hinder for, at en tjenesteyder, der er etableret i et andet land inden for Den Europæiske Union/Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde kan levere en informationssamfundstjeneste, selvom tjenesten retter sig mod Danmark.

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 op-

lysninger i 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 Kirkeministeriet, ikke skal foretage en yderligere særskilt registrering af grundoplysninger, herunder oplysninger om reelle ejere, hos Erhvervsstyrelsen.

Forslaget har været sendt i høring den 19. november 2021 med høringsfrist den 17. december 2021 til i alt 290 myndigheder, organisationer, foreninger, m.v.

Der er modtaget 33 høringssvar fra de hørte organisationer, foreninger m.v. Der er modtaget 25 høringssvar med konkrete bemærkninger til udkastet til lovforslag. Der er modtaget høringssvar fra Computershare, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Danske Advokater, Danske Rederier, Digitaliseringsstyrelsen, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finans Danmark, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Forbrugerombudsmanden, Forbrugerrådet Tænk, FSR – danske revisorer, Institut for Menneskerettigheder, Professor, dr.jur., Jesper Lau Hansen, Københavns Universitet, Kromann Reumert, Kvinderådet, KVINFO, Ledernes Hovedorganisation, Erhvervsstyrelsens Området for Bedre Regulering, Plesner, Rigsadvokaten, Rigspolitiet og VP Securities.

CFU - Centralorganisationernes Fællesudvalg, CO-Søfart, Dansk Retursystem, Den Danske Aktuarforening, DSB, FDM, Metroselskabet og Hovedstadens Letbane, Radio- og tv-nævnet, har meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget.

Dansk Arbejdsgiverforening anfører, at de pågældende lovområder ligger uden for Dansk Arbejdsgiverforenings virkefelt, hvorfor der henvises til evt. bemærkninger fra Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer (Dansk Industri (DI), Dansk Erhverv (DE) m.fl.).

De generelle bemærkninger til lovforslaget gennemgås og kommenteres nedenfor i afsnit 2. Konkrete bemærkninger til de enkelte emner i lovforslaget gennemgås og kommenteres nedenfor i afsnit 3.

En række af de modtagne høringssvar indeholder bemærkninger af redaktionel og teknisk karakter. Disse kommentarer omhandler dog ikke substansen og omtales derfor ikke nærmere i dette notat.

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

2. Generelle bemærkninger

Ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer

Lovforslagets formål og model

Der er generel opbakning til lovforslagets formål, herunder at fremme en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer samt at skabe øget åbenhed og gennemsigtighed om virksomhedernes arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

En række organisationer udtrykker bekymring for, at lovforslaget ikke går langt nok ift. at fremme ligestilling. Blandt erhvervsorganisationerne er der dog bekymring for, at lovforslaget går for langt, idet mindre indgribende modeller vil kunne opfylde formålet.

Dansk Erhverv (DE), Dansk Industri (DI), Danske Rederier, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finans Danmark (FIDA), Finansforbundet, Institut for Menneskerettigheder (IMR), KVINFO, Ledernes Hovedorganisation og Plesner støtter lovforslagets formål om at understøtte danske virksomheder i at opnå mere diversitet, herunder kønsdiversitet.

Plesner finder, at det er vigtigt, at reguleringen vedrørende en mere ligelig kønsfordeling er afbalanceret, således at der også fokuseres på de administrative byrder, som virksomhederne pålægges ved ny regulering.

FSR – Danske Revisorer 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.

Danske Advokater udtrykker forståelse for regeringens ønske om at søge at fremme 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 reglerne fortsat lader den konkrete udmøntning finde sted på virksomhedsniveau.

Dansk Industri (DI) bemærker, at den strategiske styring i koncerner, herunder talent- og karriereplanlægning, sker 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.).

Dansk Industri (DI) finder, at meget få datapunkter reelt er nødvendige på datterselskabs-niveau i forhold til at understøtte formålet med lovforslaget.

FSR – Danske Revisorer støtter forslaget om, at virksomhederne løbende skal forholde sig til deres ambitioner og målsætninger.

De foreslåede reglers rækkevidde

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

Dansk Erhverv (DE) mener, at der er brug for mere viden om, hvordan uddannelsessystemet kan medvirke til et mindre kønsopdelt arbejdsmarked, idet Danmark går glip af talent, innovation, iværksætter og vækst, hvis ikke vi sikrer mere diversitet i fødekæden til virksomhederne. Dansk Erhverv (DE) 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 og foreslår, at beløbet i stedet anvendes til finansiering af ny viden om, hvordan uddannelsessystemet kan medvirke til et mindre kønsopdelt arbejdsmarked.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) bemærker, at forslaget er et skridt i den rigtige retning, men mener, at det er tvivlsomt, om det vil medføre større forandringer, idet 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.

Institut for Menneskerettigheder (IMR), Kvinderådet og Ledernes Hovedorganisation vurderer, at forslagene i lovudkastet ikke vil være tilstrækkelige til at få Danmark med i front.

KVINFO vurderer ligeledes, at ændringerne ikke vil være tilstrækkelige til at opnå målene om en ligelig kønsfordeling inden for en overskuelig fremtid.

Bedre rammer for aktivt ejerskab for udenlandske aktionærer

Der er generel opbakning til lovforslagets formål om at fremme udenlandske aktionærers mulighed for at stemme på generalforsamlingerne i de danske børsnoterede selskaber.

Afskaffelse af kravet om gensidighed ved oprettelse af filialer

Der er endvidere generel opbakning til lovforslagets formål om 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.

Ændring af bestemmelserne om hjemlandskontrol

Der er generel opbakning til den foreslåede ændring af e-handelslovens § 4 ændres, således at det fremgår af bestemmelsen, at adgangen for en tjenesteyder, der er etableret i et andet land inden for Den Europæiske Union/Det Europæiske samarbejde til at levere en informationssamfundstjeneste, ikke må begrænses af grunde, der henhører under det koordinerede område, jf. § 2, nr. 8, selvom tjenesten retter sig mod Danmark.

Dansk Industri (DI) bemærker, at for danske virksomheder, der markedsfører sig digitalt over grænserne i EU, fx 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.

3. Konkrete bemærkninger

Kommenteringen af høringssvarene foretages med udgangspunkt i følgende opdeling:

- 3.1. Opnåelse af en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer
 - 3.1.1. Skærpede krav om måltal og politikker
 - 3.1.2. Krav om nyt måltal indtil en ligelig kønsfordeling er opnået
 - 3.1.3. Øget transparens om aktuelle tal og måltal
 - 3.1.4. Krav til virksomheder på det finansielle område
 - 3.1.4.1. Skærpede krav til måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i den finansielle sektor
 - 3.1.4.2. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder
 - 3.1.4.3. Udarbejdelse af særskilte måltal for finansielle koncernselskaber
 - 3.1.4.4. Perioden for opfyldelse af måltal
 - 3.1.4.5. Definitionen på øvrige ledelsesniveauer i lov om finansiel virksomhed
 - 3.1.4.6. Udvidelse af bagatelgrænsen for investeringsforeninger
 - 3.1.5. Sammenhæng til kommende EU-lovgivning
- 3.2. Bedre rammer for aktivt ejerskab for udenlandske aktionærer
- 3.3. Afskaffelse af kravet om gensidighed ved oprettelse af filialer
- 3.4. Digital skibsregistrering
- 3.5. Ændring af bestemmelserne om hjemlandskontrol
- 3.6. Mulighed for indhentelse af oplysninger fra Kirkeministeriet til CVR
- 3.7. Straffebestemmelser

3.1. Opnåelse af en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer

3.1.1. Skærpede krav om måltal og politikker

Definition af "øvrige ledelsesniveauer"

Dansk Erhverv (DE), Finansforbundet, Kvinderådet og Professor, dr.jur., Jesper Lau Hansen, Københavns Universitet, ser positivt på intentionen om en fælles definition af øvrige ledelseslag. Denne ensretning styrker muligheden for at sammenligne virksomheder på tværs.

Dansk Erhverv (DE) påpeger et par praktiske udfordringer med definitionen af begrebet 'ledende stilling', herunder sammenhængen med anden lovgivnings anvendelse af samme begreb, placeringen af den faktiske og strategiske beslutningskraft i virksomhederne og udfordringer ved at fastlægge, hvad de to øverste ledelsesniveauer omfatter i koncerner. Det foreslås, at der på den baggrund bør 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.

Dansk Industri (DI) bemærker, at virksomhedernes fleksibilitet til selv at definere, hvem der skal være omfattet af politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapitalsekskabets "øvrige ledelsesniveauer", vurderes vigtigere end en ensartet forståelse af "øvrige ledelsesniveauer". Dansk Industri (DI) anbefaler derfor, at der ikke foretages ændringer heri og bemærker, at den foreslåede definition på "øvrige ledelsesniveauer" og de uddybende lovbemærkninger er uklare og uhensigtsmæssige, herunder fordi lovbemærkningerne skaber 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". Plesner fremsætter samme kritik og finder, at der bør udvises forsigtighed med at anvende sådanne begreber med en ny bredere forståelse, da dette efter Plesners opfattelse kan rejse tvivl om den generelle governancemodell i henhold til selskabsloven og dermed de enkelte ledelsesorganers kompetencer, forpligtelser og ansvar.

Danske Rederier er ligeledes kritiske overfor, at der foreslås indført en definition af "øvrige ledelsesniveauer" og mener, at selskabet selv bør definere dette begreb, men redegøre for det i f.eks. årsrapporten.

FSR – Danske Revisorer bemærker, at danske virksomheder er organiseret forskelligt og opfordrer til, at det bliver præciseret, hvornår der er tale om et ledelsesniveau under direktionniveau. 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 f.eks. præciseres, om projektledere indgår i ledelsesniveauer, der er omfattet af krav om måltal. FSR – Danske Revisorer bemærker, at 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.

Professor, dr.jur., Jesper Lau Hansen, Københavns Universitet, finder, at den foreslåede definition af ”*øvrige ledelsesniveauer*” 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 lovtæksten.

Kvinderådet bemærker, at det er positivt at udvide lovgivningen til også at gælde de øvrige ledelsesniveauer, blandt andet med henblik på at styrke rekrutteringsgrundlaget.

Skærpede krav om måltal og politikker i det øverste ledelsesorgan og på de øvrige ledelsesniveauer

Dansk Industri (DI), Danske Rederier, Finans Danmark (FIDA), Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation støtter forslaget om krav om opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer.

Hvilket ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedernes øvrige ledelsesniveauer

Dansk Industri (DI) bemærker, 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 køns sammensætningen 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.

Vejledning om de nye regler

Institut for Menneskerettigheder (IMR), Kvinderådet og Plesner anbefaler, at Erhvervsstyrelsen opdaterer sin vejledning om regelsættet. Danske Advokater foreslår, at der medtages yderligere eksempler på, hvilke ledelsesstillinger der kan omfattes af definitionen ”øvrige ledelsesniveauer”.

Professor, dr.jur., Jesper Lau Hansen, Københavns Universitet, bemærker, at det er særligt nødvendigt at skabe udtrykkelig hjemmel til, at måltallet ikke omfatter medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, fordi den tilsigtede ordning går imod selskabsrettens almindelige antagelse om, at alle bestyrelsens medlemmer er lige, samt overveje at begrunde, hvorfor man kun

vil gøre indgreb i kapitalejernes ret til at udpege ledere, men ikke i medarbejdernes. 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.

Ledernes Hovedorganisation foreslår, at der udarbejdes klare og overskuelige vejledninger til de virksomheder, som skal leve op til lovgivningen.

Institut for Menneskerettigheder (IMR) og KVINFO anbefaler, at der iværksættes en oplysningskampagne, når de nye regler træder i kraft.

Evaluering og gennemsigtighed ift. efterlevelse og sanktionering

KVINFO bemærker, at det ikke fremgår, 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.

Ledernes Hovedorganisation ser et behov for, at den nye og strammere lovgivning evalueres, og den kønsmæssige udvikling vurderes ift. om den nye lovgivning har den ønskede effekt, med henblik på at komme i mål med verdensmålene i 2030. Kvinderådet opfordrer ligeledes til at evaluere på lovændringens effekt så snart, at det er muligt, så det kan vurderes, om der er behov for midlertidige virksomme foranstaltninger.

Kvinderådet 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.

Institut for Menneskerettigheder (IMR) og Kvinderådet 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.

Beregningsmetode

FSR – Danske Revisorer bemærker, at det ikke fremgår af lovbemærkningerne, 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.

Institut for Menneskerettigheder (IMR) mener, at beregningsmetoden skaber et misvisende billede af, hvor mange virksomheder der har en ligelig kønssammensætning og anbefaler, at beregningsmetoden ændres, så det underrepræsenterede køn bør være repræsenteret med mindst 40 procent.

Institut for Menneskerettigheder (IMR) bemærker endvidere, at FN's Kvindekomité også har fundet det betænkeligt, at beregningsmetoden er blevet ændret.¹

Professor, dr.jur., Jesper Lau Hansen, Københavns Universitet, bemærker en uklarhed i lovbemærkningerne ift. at måltal i relation til bestyrelsen kun gælder de generalforsamlingsvalgte medlemmer og ikke medarbejderrepræsentanter. Tilsigter lovgiver denne effekt, må det nævnes udtrykkeligt i lovtæksten. Det bør samtidig begrundes, hvorfor der kun foretages 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.

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

Kommentar

Definition af "øvrige ledelsesniveauer"

Med lovforslaget foreslås, at der indføres en lovfæstet definition af øvrige ledelsesniveauer. Det vurderes, at en lovfæstet definition af en virksomheds øvrige ledelsesniveauer vil føre til øget klarhed for virksomhederne i forhold til indhold og omfang af politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, øget sammenlignelighed af oplysningerne virksomhederne imellem samt øget gennemsigtighed med hensyn til rekrutteringsgrundlaget.

Det vurderes derfor, at der fortsat er behov for en lovfæstet definition af øvrige ledelsesniveauer, men lovtæksten kan tilpasses, så den foreslåede definition ikke ændrer lovens generelle anvendelse af begreberne "direktion" og "ledelsesmedlem".

Hvilket ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedernes øvrige ledelsesniveauer

¹ FN's Kvindekomité, Concluding observations on the ninth periodic report of Denmark, CEDAW/C/DNK/CO/9, 9. marts 2021, afsnit 18.

Det foreslås, at det centrale ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på kapital selskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd i de øvrige ledelsesniveauer. Det centrale ledelsesorgan er bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse. Efter de gældende regler er det også det centrale ledelsesorgan, som skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapital selskabets øvrige ledelsesniveauer. Det vurderes at være hensigtsmæssigt, at det er det samme organ, som har pligt til at opstille måltal, som også udarbejder politikken for de øvrige ledelsesniveauer.

Vejledning om de nye regler

En række høringsparter har udtrykt ønske om at Erhvervsstyrelsens vejledning om regelsættet opdateres i forhold til de nye regler. Erhvervsstyrelsen vil på baggrund af høringssvarene opdatere vejledningen, som dækker virksomheder, der både er omfattet af selskabslovgivningen og den finansielle lovgivning.

Erhvervsstyrelsen har årligt offentliggjort en rapport om kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelse, hvor det for de omfattede virksomheder er muligt at se kønsfordelingen for generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer hhv. generalforsamlings- og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. På den baggrund har det været muligt at følge den generelle udvikling i andelen af kvinder for såvel generalforsamlingsvalgte som medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Derudover er det tanken, at der på den med lovforslaget foreslåede hjemmeside ligeledes bliver mulighed at se data for både generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer hhv. generalforsamlings- og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Det bemærkes i øvrigt, at de seneste tal viser, at kvindernes andel af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer generelt er større end hos de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Evaluerings og gennemsigtighed ift. efterlevelse og sanktionering

Der er fra flere høringsparter fremsat et ønske om en fremtidig evaluering af lovændringerne om skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, herunder også håndhævelse af reglerne.

Baggrunden for lovforslaget er at skabe fremdrift i en udvikling, der efter regeringens opfattelse ikke går hurtigt nok. Målsætningen er således at skabe bedre vilkår for det underrepræsenterede køn, og succeskriteriet er at få flere kvinder ind i bestyrelseslokalerne i de store virksomheder.

Det vurderes, at den i lovforslaget foreslåede hjemmeside, hvor borgere, samhandelspartnere, myndigheder og journalister kan fremsøge informa-

tion om kønsfordelingen i ledelsen i konkrete virksomheder samt selvstændige virksomheders målsætninger for ligelig kønsfordeling, og endvidere for den årlige generelle udvikling, vil skabe den fornødne transparens og dermed skabe gennemsigtighed om, hvorvidt reglerne er effektive eller der er behov for yderligere tiltag.

Det vurderes derfor, at der med hjemmesiden allerede skabes den efterlyste transparens, og der umiddelbart ikke vurderes at være behov for en yderligere belysning af udviklingen i form af en evaluering af lovændringerne.

Beregningsmetode

Det fremgår af Erhvervsstyrelsens eksisterende vejledning om regelsættet, at der i tilfælde af, at det øverste ledelsesorgan kun består af et enkelt medlem, ikke er krav om at udvide ledelsesorganet, idet en ligelig fordeling forudsætter tilstedeværelsen af begge køn.

I overensstemmelse med de gældende regler kan det præciseres i lovtjekken, at de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke indgår i reglerne om måltal for det underrepræsenterede køn og baggrunden herfor, hvilket stemmer overens med det generelle reguleringsprincip i selskabsretten, hvorefter der alene reguleres det, som virksomhedernes ledelse har indflydelse på.

Erhvervsstyrelsens vejledning om regelsættet blev opdateret som følge af, at styrelsen blev gjort opmærksom på, at opdateringen af vejledningen i 2015 havde afstedkommet en utilsigtet skærpelse i forhold til fortolkningen af reglerne, idet det f.eks. fremgik, at en ligelig fordeling for en bestyrelse på 4 personer ville kræve mindst 2 kvinder, hvorved repræsentationen ville være 50 pct./50 pct. Dette var ikke foreneligt med lovbemærkningerne, hvoraf det fremgår, at et køn ikke er underrepræsenteret, når det udgør 40 pct. På den baggrund blev vejledningen præciseret, dvs. der skal være det antal, der kommer tættest på 40 pct. uden at overstige 40 pct.

Det vurderes, at den nuværende praksis for beregning af, hvornår en virksomhed har opnået en ligelig kønsfordeling, er indarbejdet og velkendt af virksomhederne, hvorfor metoden bør fastholdes.

3.1.2. Krav om nyt måltal indtil en ligelig kønsfordeling er opnået

Institut for Menneskerettigheder (IMR) og Kvinderådet anser det for positivt, at lovudkastet lægger op til at udvide og styrke måltalsreglerne.

Finansforbundet, Kvinderådet og Ledernes Hovedorganisation bakker op om lovforslagets element om indførelse af krav om nyt måltal indtil en ligelig kønsfordeling er opnået.

Frivillighed og fleksibilitet

Dansk Industri (DI) bemærker, at de nuværende regler netop lægger vægt på, at virksomhederne selv opstiller måltal, som virksomheden selv finder ambitiøst og realistisk. Med de foreslåede nye regler fraviges dette udgangspunkt og virksomhedernes fleksibilitet indskrænkes 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. Dansk Industri (DI) mener, at det samlede regelsæt 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, 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.

Definition af køn

Professor, dr.jur., Jesper Lau Hansen, Københavns Universitet, bemærker, at 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 selskabslovens § 139 c, og gør opmærksom på problemstillinger i forhold til beskyttelsen af personfølsomme oplysninger, der kan begrænse det omfang 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.

Tidspunkt for opstilling af og periode for måltal

Professor, dr.jur., Jesper Lau Hansen, Københavns Universitet, anbefaler, at den maksimale tidsperiode for et måltal på fire år bør fremgå direkte af selskabslovens § 139 c.

FSR – Danske Revisorer bemærker, at det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget om ændring af årsregnskabslovens § 99 b, at tidsperioden for et måltal ikke bør være længere end 4 år, som er den periode, det maksimalt tager at udskifte et bestyrelsesmedlem. FSR – Danske Revisorer anbefaler, at der i bemærkningerne til lovforslaget bliver opstillet rettesnore for de øvrige ledelsesslag, idet baggrunden for fastsættelse af de 4 år, som gør sig gældende for bestyrelser, ikke på samme måde gør sig gældende for de øvrige ledelsesslag. FSR – Danske Revisorer foreslår, at forslaget tilpasses, at det tager udgangspunkt i CSRD, hvor der sondres mellem kort, mellem-lang og lang sigt.

Yderligere foranstaltninger, herunder udvidelse af anvendelsesområdet
Institut for Menneskerettigheder (IMR) og Ledernes Hovedorganisation anbefaler, at anvendelsesområdet for reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn udvides. Institut for Menneskerettigheder (IMR) foreslår, at der samtidig bør tages højde for, at disse virksomheder ikke pålægges en uforholdsmæssig stor administrativ byrde, f.eks. ved kun at pålægge disse virksomheder at have måltal og politikker for deres øverste/centrale ledelsesorgan, men ikke deres øvrige ledelsesniveauer eller lignende.

Ledernes Hovedorganisation foreslår, 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.

Institut for Menneskerettigheder (IMR) og Kvinderådet 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, f.eks. 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 og med en begrundelse herfor. Det foreslås endvidere, at Erhvervsstyrelsen skal godkende sådanne fravigelser.

KVINFO bemærker, at anbefaler, at man forpligter virksomhederne, som ikke har kønsbalance, til at sætte mål om kønsbalance og evt. gøre det muligt at sætte delmål.

Institut for Menneskerettigheder (IMR) anbefaler, at der indføres midlertidige virksomme foranstaltninger for at fremme en ligelig kønssammensætning i danske virksomheders bestyrelser, som f.eks. fortrinsret for det underrepræsenterede køn ved udpegning af to bestyrelsesmedlemmer med samme kvalifikationer.

Professor, dr.jur., Jesper Lau Hansen, Københavns Universitet, bemærker, at det bør godtgøres, at der faktisk finder en forskelsbehandling af kvinder sted, dvs. at kvinder ikke udgør en repræsentativ del af bestyrelsernes sammensætning. Erhvervsstyrelsen bør indhente denne empiri, og hvis den allerede er kendt, offentliggøre denne som støtte for lovforslaget.

Kommentar

Frivillighed og fleksibilitet

De gældende og foreslåede regler tager afsæt i, at det er virksomhederne selv, der opstiller måltal, som virksomheden finder ambitiøst og realistisk. Der fastsættes ingen tidshorison for, hvornår en ligelig kønsfordeling skal være nået. Det vurderes, at forslaget dermed fortsat giver den fornødne

fleksibilitet til virksomhederne og dermed tager højde for virksomhedernes udfordringer og forskellige situationer afhængig af fx branche.

Definition af køn

Formålet med lovforslagets del om skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt øget transparens er at skabe fremskridt i udviklingen af andelen af det underrepræsenterede køn (typisk kvinder) i danske virksomheders ledelse. I Det Centrale Personregister opereres der med to køn, hvor lige numre gives til dem, der fødes som kvinder, og ulige numre gives til dem, der fødes som mænd. Der er på nuværende tidspunkt ikke indført kønsneutrale CPR-numre.

På baggrund heraf fastholdes det, at det underrepræsenterede køn, i forbindelse med virksomhedernes strukturerede indberetning i henhold til den foreslåede § 99 b i årsregnskabsloven, alene kan angives som enten mænd eller kvinder.

Derudover har det virkning fra den 1. september 2014 været muligt at få tildelt nyt personnummer, hvis man oplever sig som tilhørende det andet køn.

Tidspunkt for opstilling af og periode for måltal

Det fremgår af udkastets bemærkninger, at perioden for valget af et måltal højest kan udgøre de fire år, som er den maksimale periode, der tillades for varigheden af et bestyrelsesmedlems mandat. Det kan præciseres i lov-bemærkningerne, at denne anbefalede maksimale tidsperiode for et måltal gælder i forhold til måltal for det øverste ledelsesorgan. Det vurderes i øvrigt, at kravene til opstilling af måltal ikke skal lempes. Fastsættelse af en tidsperiode for opstilling af måltal for de øvrige ledelsesniveauer vil blive omtalt ifm. opdatering af Erhvervsstyrelsens vejledning.

Yderligere foranstaltninger, herunder udvidelse af anvendelsesområde

Målgruppen for lovforslaget er de ca. 2.400 største virksomheder. Denne gruppe af virksomheder er allerede underlagt de eksisterende regler om at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedernes ledelse. Det er derfor naturligt, at lovforslaget tager udgangspunkt i samme gruppe af virksomheder, og dermed bygger videre på den nuværende model. Det vurderes, at en udvidelse af anvendelsesområdet til også at omfatte mindre virksomheder vil pålægge mindre virksomheder en stor rapporteringsbyrde, der i givet fald ikke er proportionel i forhold til den forventede effekt af en sådan udvidelse. Det vurderes derfor, at anvendelsesområdet ikke bør udvides.

Med lovforslaget lægges der op til en model, der skærper kravene til måltal og politikker for det underrepræsenterede køn og øger transparensen på området, som vil understøtte en udvikling mod en ligelig kønsfordeling i virksomhedernes ledelse. Det er vigtigt, at der er balance i de krav, der

stilles til virksomhederne, herunder bevarelse af fleksibilitet, hvor både virksomhedernes ledelsesret og individuelle virksomheds- og brancheforhold respekteres, og hvor der ikke pålægges virksomhederne uforholdsmæssige store byrder.

Det foreslås derudover, at virksomheder, der ikke har ligelig kønsfordeling bliver 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. Med den foreslåede ordning indføres der ikke en lovmæssig kvote, i det ordningen ikke fastsætter en tidsmæssig forpligtelse i forhold til, hvornår de omfattede virksomheder skal have nået en ligelig fordeling, men et måltal skal være både ambitiøst og realistisk. Det vurderes, at der med de foreslåede regler er fundet en balance mellem de krav, der stilles til virksomhederne, og en understøttelse af udviklingen, hvorfor det vurderes, at der ikke bør indføres yderligere krav til f.eks. måltal.

Formålet med regelsættet er netop at skærpe kravene til måltal og politikker for det underrepræsenterede køn og øge transparensen på området, som vil understøtte en udvikling mod en ligelig kønsfordeling i virksomhedernes ledelse. Erhvervsstyrelsen seneste årlige [undersøgelse af kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelser pr. 15. august 2021](#) viser, at andelen af kvinder i danske børsnoterede virksomheder for så vidt angår

- de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i perioden fra den 15. august 2017 til den 15. august 2021 er steget fra 16,4 pct. til 22,5 pct., og
- de generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i perioden fra den 15. august 2017 til den 15. august 2021 er steget fra 20,4 pct. til 26 pct

dvs. en stigning på hhv. 6,1 procentpoint og 5,6 procentpoint på fem år. Det vurderes, at der ikke er behov for at indhente yderligere empiri for udviklingen i kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelser. Erhvervsstyrelsen har oplyst, at styrelsen ikke har indhentet empiri for, om der sker forskelsbehandling.

3.1.3. Øget transparens om aktuelle tal og måltal

Dansk Industri (DI), Finans Danmark (FIDA), Finansforbundet, Kvinderådet og Ledernes Hovedorganisation er positive over formålet om øget transparens. Kvinderådet håber, at det øger virksomhedernes ambitionsniveau, at oplysningerne samles i ledelsesberetningen, samt udstilles på en offentlig tilgængelig hjemmeside og understreger, at det er positivt, at virksomhederne fremadrettet skal indberette kønssammensætning og måltal for de fire forhenværende år.

Dansk Erhverv (DE) mener, at forslaget ikke stiller alle brancher lige, idet kvindeandelen blandt ansatte generelt og i de forskellige ledelseslag varierer meget, og nogle brancher har langt nemmere ved at tiltrække kvindelige ansatte end andre. Dansk Erhverv (DE) synes, at det er vildledende, hvis virksomhederne på den omtalte hjemmeside skal sammenlignes på tværs af brancher. Dette forhold bør der tages højde for. Ved en overordnet fremstilling fortages desuden eventuelle særlige forhold, som gør sig gældende det enkelte selskab, og som selskabet har forklaret i sin afrapportering.

Dansk Industri (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 gøres netop med formålet om at vise best practices fremfor for en offentlig gabestok.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) bemærker, at for medier, investorer, forbrugere og potentielle medarbejdere vil det blive lettere at identificere de virksomheder, som har en ligelig kønsfordeling, hvilket giver virksomhederne nogle af de samme økonomiske incitamer, som de initiativer der arbejdes med i forhold til ligeløn. Det er Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) 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.

Ledernes Hovedorganisation mener, at det også skal være muligt at tilgå en overordnet version af virksomhedernes politikker for at komme i mål med en ligelig kønsfordeling i ledelseslagene.

Danske Rederier bemærker, at forståelsen af forslag til § 139 c, stk. 3 er uklar – hvis moderselskabet er børsnoteret og udarbejder koncernregnskab – hvorledes foretages beregningen for store kapitalselskaber i koncernen?

FSR – Danske Revisorer foreslår, at det i lovbemærkningerne præciseres, om et moderselskab, der anvender undtagelsesbestemmelsen i årsregnskabslovens § 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.

Rapportering for undtagne virksomheder

Dansk Industri (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.

Dansk Industri (DI) bemærker, at proportionaliteten i rapporteringskravet for undtagne virksomheder især bør 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.

5-års oversigt og yderligere oplysninger

Dansk Industri (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. Dansk Industri (DI) foreslår, at alene det aktuelle måltal oplyses i tilknytning til 5-års oversigten efter stk. 1 og dermed naturligt vil flugte med den faktiske udvikling.

Dansk Industri (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.

Dansk Industri (DI) finder det unødvendigt at kræve en yderligere rapportering om status, da oplysningskravene i stk. 1 og 2 vil skabe en strukturet, lettilgængelig oversigt over udvikling og status.

Fleksibilitet, herunder lempelse for dattervirksomheder

Dansk Industri (DI) foreslår, at der dels i forslaget genindføres en fleksibilitet i forhold afgivelse af oplysningerne og dels genindføres en datterselskabslempelse for forslaget, hvor der kan her tages udgangspunkt i de eksisterende regler.

Dansk Industri (DI) foreslår, at der i de enkelte datterselskabsregnskaber alene indarbejdes et krav om opgørelse af selve nøgletallene i forbindelse med 5-årsoversigten, 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.

Dansk Industri (DI) finder således, at den nuværende undtagelse for datterselskaber generelt bør opretholdes, og at der kun bør stilles meget få, specifikke krav.

Kommentar

For at fremme ambitionsniveauet blandt virksomhederne og skabe gennemsigtighed om, hvilke virksomheder som har en ligelig kønsfordeling eller ikke har det, foreslås det at udstille informationen om kønsfordelingen og målsætninger ét sted og gøre den offentligt tilgængelig på en hjemmeside. Investorer, forbrugere m.fl. vil som følge heraf let kunne identificere de virksomheder, som har og ikke har en ligelig kønsfordeling, og der skabes et incitament for at fremme en ligelig kønsfordeling i virksomhederne. Det er tanken, at det på den foreslåede hjemmeside bliver muligt at fremsøge virksomhederne på baggrund af bl.a. branchekoder, hvorved det bliver muligt for brugerne af hjemmesiden af se oplysningerne på tværs af brancherne og for hver enkel branche. Det forventes ikke at blive muligt at tilgå en overordnet version af virksomhedernes politikker.

Det vurderes, at fleksibiliteten for virksomhederne til selv at fastsætte måltal bevares med de foreslåede regler. Derved respekteres både virksomhedernes ledelsesret og individuelle virksomheds- og brancheforhold. Det er dermed frit for virksomheder at fastsætte det måltal, som virksomheden selv finder ambitiøst og realistisk under hensyntagen til de forhold, der gør sig gældende i den enkelte virksomhed eller branche på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet.

Spørgsmål vedrørende beregningerne i selskabslovens § 139 c, stk. 3, vil blive adresseret ifm. opdatering af Erhvervsstyrelsens vejledning om regelsættet. Det kan i lovbemærkningerne præciseres, hvis moderselskabet i henhold til årsregnskabsloven er undtaget fra at udarbejde koncernregnskab, skal beregningen ikke foretages på koncernniveau.

Rapportering for undtagne virksomheder

For at skabe transparens og undgå huller i rapporteringen om virksomhedernes kønsmæssige fordeling vurderes det relevant for alle de omfattede virksomheder at oplyse om fordelingen af det underrepræsenterede køn. Dette gælder også, selvom de måtte være undtaget som følge af ligelig fordeling eller at virksomheden har under 50 ansatte. Det er ikke Erhvervsministeriets vurdering, at dette vil medføre væsentligt større omkostninger til revision.

5-års oversigt og yderligere oplysninger

Virksomhedernes måltal for det underrepræsenterede køn kan ændre sig over tid på grund af ændringer i virksomhedens forhold. For at øge transparensen med virksomhedens arbejde med det underrepræsenterede køn er det derfor vurderingen, at det er relevant at se på både fordelingen af det underrepræsenterede køn og virksomhedernes måltal over en årrække. Derfor vurderes en 5-års oversigt hensigtsmæssigt for regnskabsbrugerne, så de ikke er nødsaget til at finde gamle årsrapporter frem for at se virksomhedens udvikling. Den foreslåede 5-års oversigt svarer til de gældende krav til virksomhedernes finansielle hoved- og nøgletaloversigt.

Det foreslåede krav om at virksomhederne skal oplyse om status for det underrepræsenterede køn giver virksomhederne mulighed for at forklare udviklingen til gavn for regnskabsbrugerne.

Fleksibilitet, herunder lempelse for dattervirksomheder

Formålet med regelsættet er blandt andet at øge transparensen vedrørende det underrepræsenterede køn i den enkelte virksomhed. Derfor er den gældende undtagelse for dattervirksomheder fjernet, så det vil være muligt at følge udviklingen i den enkelte virksomhed for investorer, forbrugere m.fl.

I forhold til forslaget om at det udelukkende bør være nøgletallene, der kræves i den enkelte dattervirksomhed, mens de øvrige oplysninger om politikker, status og handlinger kunne ske på koncernniveau, er det Erhvervsministeriets vurdering, at alle oplysningerne om det underrepræsenterede køn bør ses i sammenhæng for den enkelte virksomhed og derfor mest hensigtsmæssigt bør placeres i den enkelte virksomheds årsrapport.

3.1.4. Krav til virksomheder på det finansielle område

3.1.4.1. Skærpede krav til måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i den finansielle sektor

Finans Danmark (FIDA) er positive over for forslaget om at udvide forpligtelsen til at fastsætte et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn til de øvrige ledelsesniveauer. Finans Danmark (FIDA) anfører samtidig, at det er afgørende, at ønsket om en ligelig repræsentation af kvinder og mænd i ledelsen ikke medfører yderligere administrative konsekvenser for finansielle virksomheder.

Finansforbundet (FF) anfører, at danske virksomheder har et stort samfunds- og moralsk ansvar i forhold til at fremme ligestilling mellem kønnene i alle lag i virksomhederne, og at tiltagene i lovforslaget kan bidrage til at trække udviklingen i den rigtige retning. Finansforbundet (FF) gør opmærksom på, at tiltagenes virkning forudsætter en reel håndhævelse i praksis og efterspørger derfor, at der i lovforslaget var blevet lagt vægt på en øget håndhævelse af reglerne såfremt disse ikke efterleves.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) anfører, at virksomhederne på det finansielle område arbejder målrettet på at sikre en ligelig kønsfordeling. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) anfører endvidere, at det er væsentligt at være opmærksom på, at der på trods af de finansielle virksomheders ambitioner om at sikre ligelig kønsfordeling fortsat er en række samfundsmæssige og kulturelle rammevilkår, som er medvirkende til det kønsopdelte arbejdsmarked.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) gør desuden opmærksom på, at f.eks. fit & proper-reglerne efter deres opfattelse har indflydelse på formelle kompetencekrav og mulighederne for at rekruttere til de øverste ledelsesniveauer. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) anfører, at uagtet virksomhedernes konstruktive arbejde med successionsplanlægning, så er der forhold, der ligger uden for virksomhedernes indflydelsesfære.

Kommentar

Med lovforslaget indføres der en række nye skærpede krav og forpligtelser relateret til reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn for finansielle virksomheder. De administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet, som det samlede lovforslag indebærer, forventes dog ikke at overstige 4 millioner kr., jf. lovforslagets almindelige bemærkninger, afsnit 7. Lovforslaget medfører således begrænsede merudgifter for den finansielle sektor både samlet set og målt per virksomhed.

Det bemærkes i forhold til spørgsmålet om håndhævelse, at bestemmelserne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn er underlagt Finanstilsynets tilsynskompetence. Manglende efterlevelse kan således imødegås med tilsynsreaktioner. Herudover kan manglende opstilling af måltal for bestyrelsen og på de øvrige ledelsesniveauer straffes med bøde, som det er tilfældet for mange af de øvrige governance-regler i lov om finansiel virksomhed.

Det bemærkes i forhold til fit & proper-reglernes indflydelse på mulighederne for at rekruttere til det øverste ledelsesniveau, at fit & proper-reglerne bl.a. sætter krav til kandidaternes kompetencer og erfaring. Eventuelle problemer med at sikre en ligelig kønsfordeling i ledelsen af de finansielle virksomheder er imidlertid bl.a. en afledt effekt af, at virksomhederne ikke har formået at sikre en talentpulje med mere ligelig kønssammensætning. Det vurderes muligt med rekruttering og talentudvikling at sikre en fremtidig talentpulje af kandidater i virksomhederne, der både har de rette kompetencer og erfaring til at blive en del af virksomhedens ledelse, samtidig med at talentpuljen har en tilstrækkelig afspejling af samfundets diversitet, herunder ift. køn. Eventuelle problemer med at sikre ligelig kønsfordeling i ledelsen skyldes således ikke fit & proper-reglerne i sig selv.

3.1.4.2. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) bemærker, at det hidtil har været gældende ret at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og medlemmer udpeget af fagforeninger tæller med ved opgørelsen af måltallet for den kønsmæssige sammensætning i henhold til § 79 a i lov om finansiel virksomhed. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) ser gerne, at det

præciseres tydeligere i lovforslaget, at det fremover alene er de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, som tæller med ved opgørelsen af en virksomheds måltal.

Finans Danmark (FIDA) bemærker ligeledes, at det hidtil har været gældende ret for virksomheder omfattet af lov om finansiel virksomhed, at måltallet for den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen skulle omfatte den samlede bestyrelse, inklusiv de medarbejdervalgte og de indstillede fra fagforeningerne. Det fremgår bl.a. af Erhvervsstyrelsens vejledning.

Finans Danmark (FIDA) gør opmærksom på, at det er almindelig praksis i pengeinstitutterne, at man medregner de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i måltallet i overensstemmelse med Erhvervsstyrelsens vejledning, idet bestyrelsen for finansielle virksomheder anses som et kollektivt organ, og måltallet dermed skal beregnes med afsæt i den samlede bestyrelse. Finans Danmark (FIDA) antager på den baggrund, at lovforslaget ikke har haft til hensigt at ændre på den retstilstand.

Kommentar

De finansielle virksomheders måltal for den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen skal i dag omfatte den samlede bestyrelse og skal således omfatte de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer samt medlemmer, der er indstillet af fagforeninger.

Med lovforslaget skal de finansielle virksomheders måltal fremover kun omfatte de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. De finansielle virksomheder og aktionærerne har ikke indflydelse på, hvem medarbejderne vælger som deres repræsentant i bestyrelsen. Af den årsag findes det ikke hensigtsmæssigt, at de medarbejdervalgte repræsentant i bestyrelsen skal kunne påvirke valget af bestyrelsesmedlemmer på generalforsamlingen og vice versa.

3.1.4.3. Udarbejdelse af særskilte måltal for finansielle koncernselskaber

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) forholder sig kritisk til ophævelsen af muligheden for opstilling af måltal på koncernniveau i lov om finansiel virksomhed § 79 a, stk. 2-3. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) henviser til, at koncernselskaberne ofte har samlet deres ressourcer bl.a. til at varetage sådanne opgaver centralt og er derfor bekymret over den omstændelige konstruktion, som virksomhederne fremover skal have. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) vurderer, at dette ikke giver øget gennemsigtighed i forhold til den gældende ordning med mulighed for koncernrapportering.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) anfører desuden, at lovforslaget vil medføre, at der i koncerner på det finansielle område vil skulle udarbejdes separate måltal for mindre datterselskaber af et finansielt moderselskab, herunder også for datterselskaber, som ikke selv er finansielle virksomheder. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) opfordrer derfor til, de eksisterende koncernregler opretholdes. Alternativt foreslås, at pligten til at udarbejde separate måltal for datterselskaber af finansielle virksomheder alene gælder, hvis datterselskabet selv er en finansiell virksomhed.

Kommentar

Det følger af gældende ret, at moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, kan opstille måltal og udarbejde en politik for det underrepræsenterede køn for koncernen som helhed. Et datterselskab kan således i dag undlade at opstille måltal og udarbejde en politik for det underrepræsenterede køn, hvis dets moderselskab opfylder forpligtelserne på koncernniveau.

Med lovforslaget ophæves undtagelsen for datterselskaber i en koncern i forhold til kravet om at opstille måltal og politikker. Dette gøres af hensyn til at skabe en større grad af gennemsigtighed i udviklingen i kønssammensætningen i den enkelte virksomhed for offentligheden.

Det betyder, at datterselskaber med lovforslaget vil kunne blive forpligtet til at efterleve kravene om opstilling af måltal og politikker som selvstændigt selskab.

I henhold til lovforslaget vil et datterselskab, der samtidig er en finansiell virksomhed, således skulle efterleve reglerne i lov om finansiell virksomhed § 79 a på virksomhedsniveau, hvis de lever op til samme krav på virksomhedsniveau som øvrige finansielle virksomheder. Det vil sige, at de skal efterleve kravene, såfremt de har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, eller at virksomheden har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i 2 på hinanden følgende regnskabsår, jf. stk. 1. Hvis ikke disse krav er opfyldt, så er datterselskabet ikke underlagt reglerne på samme måde som andre finansielle virksomheder.

For datterselskaber, der ikke er finansielle virksomheder, så kan disse være underlagt kravene i selskabsloven og årsregnskabsloven. Datterselskabet vil her på samme måde skulle leve op til samme krav på virksomhedsniveau som de øvrige virksomheder for at være omfattet af reglerne om udarbejdelse af måltal og politikker.

3.1.4.4. Perioden for opfyldelse af måltal

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) gør opmærksom på, at det er vigtigt at afklare, hvornår måltallet er/skal være opfyldt, når kravene for måltal skærpes og fremover omfatter øvrige ledelsesniveauer. Det skyldes, at der på de øvrige ledelsesniveauer kan ske en hyppigere udskiftning af 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 f.eks. flere kvinder end mænd fratræder, er virksomheden ikke længere omfattet af undtagelsen i hvert fald i visse perioder i løbet af året. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (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.

Kommentar

Det følger af gældende ret, at en finansiel virksomhed som har en ligelig kønsmæssig sammensætning i bestyrelsen og/eller på de øvrige ledelsesniveauer skal efterleve reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, hvis køns sammensætningen ændrer sig således, at et af kønnene bliver underrepræsenteret. Virksomheden skal i så fald hurtigst muligt sørge for at opstille måltal og udarbejde politikker. Det følger af bemærkninger til § 5, nr. 1 i lov nr. 1383 af 23. december 2012.

Lovforslaget viderefører gældende ret og tager ikke stilling til en eventuel periodisering for opfyldelsen af forpligtelserne relateret til måltal og politikker for det underrepræsenterede køn. De finansielle virksomheder skal således fortsat hurtigst muligt sørge for at opstille et måltal og udarbejde politikker, hvis deres køns sammensætning ændrer sig således, at et køn anses for underrepræsenteret.

3.1.4.5. Definitionen på øvrige ledelsesniveauer i lov om finansiel virksomhed

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) noterer, at forslaget indeholder en ny definition på ”øvrige ledelsesniveauer”. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) bemærker hertil, at eksempelvis bekendtgørelse nr. 1254 af 11. juni 2021 om ledelse og styring af pengeinstitutter ligeledes indeholder bestemmelser om ”ledelsesniveau”. Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) går ud fra, at den nye definition ikke skal forstås anderledes end eksisterende definitioner af ”ledelsesniveau” i den finansielle regulering.

Kommentar

Definitionen af øvrige ledelsesniveauer skal skabe klarhed over, hvordan virksomhedens øvrige ledelsesniveauer identificeres, og hvor mange af disse ledelsesniveauer, der skal inkluderes i politikken.

Det er ikke hensigten med nærværende lovforslag at ændre på forståelsen af "ledelsesniveau" som anvendt i bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl. (ledelsesbekendtgørelsen). De "øvrige ledelsesniveauer", der skal identificeres i denne sammenhæng, skal fastlægges efter definitionen i dette lovforslag. Måltal og politikker skal således fastlægges efter definitionen af ledelseslag i nærværende lovforslag for at der sikres sammenlignelighed med tallene opgjort for kønssammensætningen på disse ledelseslag i virksomheder omfattet af kravene i selskabsloven og årsregnskabsloven. Det er således ikke hensigten med definitionen af øvrige ledelsesniveauer i lovforslaget at ændre på, hvordan ledelsesniveauer i øvrigt fortolkes i den finansielle regulering, f.eks. i bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl. (ledelsesbekendtgørelsen).

3.1.4.6. Udvidelse af bagatelgrænsen for investeringsforeninger

Finans Danmark (FIDA) bemærker, at investeringsforeninger som noget nyt skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer, medmindre de har en ligelig fordeling af kvinder og mænd. Investeringsforeninger kan dog i medfør af den gældende bagatelgrænse undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer, hvis investeringsforeningen har færre end 50 ansatte.

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

Kommentar

Med lovforslaget indføres der skærpede og ensartede krav til opstilling af måltal for det underrepræsenterede køn på tværs af en række finansielle sektorlove. Det findes hensigtsmæssigt, at kravene gælder på tværs af sektoren, således at måltal og udviklingen i kønssammensætningen kan observeres og sammenlignes.

Baggrunden for at indføre en bagatelgrænse skal ses i lyset af, at det alene giver mening af udarbejde politikker i virksomheder, der har et vist antal medarbejdere. Samme hensyn synes ikke at gøre sig gældende i forhold til forpligtelsen om at opstille måltal.

Lovforslaget medfører ikke, at en investeringsforening, der har delegeret driften til et administrationsselskab, og derfor ikke måtte have ”øvrige ledelsesniveauer”, skal opstille måltal for dette ledelsesniveau. Såfremt investeringsforeningen omvendt måtte have ”øvrige ledelsesniveauer”, tilsiger hensynet bag lovforslaget, at de bør efterleve reglerne for måltal tilsvarende andre typer af finansielle virksomheder, som er underlagt samme regulering.

3.1.5. Sammenhæng til kommende EU-lovgivning

Dansk Erhverv (DE), Dansk Industri (DI), Danske Rederier og FSR – Danske Revisorer, bemærker, at der er mange nye krav til virksomheders ikke-finansielle rapportering på vej i de kommende år, bl.a. EU’s Taksonomi-forordning, Sustainable Corporate Governance og Corporate Sustainability Reporting Directive, der alle indeholder elementer i forhold rapportering om virksomhedernes arbejde med diversitet.

Dansk Erhverv (DE) finder det derfor nødvendigt, at nærværende lovforslag ses og sættes i sammenhæng med de nævnte initiativer fra EU’s side, således at der så vidt muligt undgås overlap og sikres en indbyrdes sammenhæng i rapporteringskravene – det gælder også i forhold til ikrafttrædelsesdatoer.

Dansk Industri (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.

Dansk Industri (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.

FSR – Danske Revisorer bemærker, at det ift. rapporteringskravet evt. kan overvejes at afvente forslaget til CSRD-direktivet (Corporate Sustainability Reporting Directive). FSR – Danske Revisorer bemærker, at man ved at afvente forslaget kan undgå, at der bliver indført krav i Danmark, der er forskellige fra de kommende EU-rapporteringskrav. Danske Rederier henstiller, at diverse rapporteringskrav harmoniseres, så det bliver tydeligt for selskaber, hvad der gælder, og der ikke påføres ekstra unødvendige byrder

FSR – Danske Revisorer foreslår, at der kan foretages ændringer i selskabsloven om fastsættelse af mål mv., men at bestemmelserne i årsregnskabsloven om rapportering bør bevares uændret, indtil man kender kravene i CSRD-direktivet.

Kommentar

Lovforslaget har til formål 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.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at der i forslaget til CSRD-direktivet ikke er krav, der svarer til lovforslagets krav til oplysninger om kønsfordelingen i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer. De specifikke rapporteringskrav som formentlig vil følge af CSRD-direktivet vil fremgå af obligatoriske europæiske bæredygtighedsstandarder, som endnu ikke foreligger.

3.2. Bedre rammer for aktivt ejerskab for udenlandske aktionærer

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

Dansk Erhvervs (DE), Dansk Industri (DI), Danske Advokater, Danske Rederier, Finans Danmark (FIDA), Kromann Reumert, Plesner og VP SECURITIES A/S er positive over for formålet med lovforslaget om at gøre det nemmere for aktionærer at stemme på deres kapitalandele på tværs af landegrænserne. De foreslåede ændringer, bør afhjælpe udfordringerne med afviste stemmeinstrukser.

Plesner finder, at det er væsentligt, at det enkelte selskab fortsat har adgang til at kræve dokumentation for, at nominee udøver stemmerettighederne efter udtrykkelig bemyndigelse og instruks fra ejeren af aktien.

Computershare og Dansk Industri (DI) bemærker, 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. Computershare mener, at 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 fastslå de præcise ejerforhold, eksempelvis hvis der bliver gjort indsigelse fra andre aktionærer omkring generalforsamlingens lovlighed.

Dansk Industri (DI) bemærker, at 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.

Dansk Erhverv (DE) spørger, om anvendelsen af de ansvarsprincipper, der knytter sig til et fuldmagtsforhold, ikke finder anvendelse. Det bør i den forbindelse evt. i bemærkningerne klargøres, hvilken ansvarsnorm der er tale om.

Computershare bemærker, at lovforslaget ikke skaber fornyet klarhed for selskabet om, 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.

Dansk Erhverv (DE) bakker samlet set op om forslaget, men bemærker, at begrebet nominee ikke ses umiddelbart defineret i loven, selvom selskabslovens § 80, stk. 1, henviser til en definition i selskabslovens § 104, stk. 3. Dermed bliver nominee ifølge selskabslovens § 80 negativt afgrænset, som en der ikke er fuldmægtig. Det kan overvejes at definere nominee udtrykkeligt.

Kromann Reumert har enkelte tekniske bemærkninger, herunder, at det kan præciseres, at aktionærer ikke kan stemme forskelligt på deres aktiebeholdning, når de afgiver deres stemme gennem en nominee, selvom nomineeen har ret 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.

Dansk Erhverv (DE), Dansk Industri (DI) og Danske Rederier mener, at forslaget rejser en række spørgsmål om forholdet til selskabet (og til de øvrige aktionærer), herunder f.eks. om tilbagekaldelse af nominee's stemme, nominees stemmeafgivelse, om nomineeen har møde- og taleret på generalforsamlingen, om nomineeen må tage en rådgiver med m.m. Dansk Industri (DI) bemærker, at eventuelle ændringer/præciseringer bør ske i lovforslaget eller i en vejledning.

Plesner forslår, at Erhvervsstyrelsen eksempelvis de første par år efter de ændrede reglers ikrafttræden opsamler erfaringerne med anvendelsen af de nye regler i de børsnoterede selskaber, og eksempelvis offentliggør denne viden på styrelsens hjemmeside.

Kommentar

Det forventes, at fremskaffelse af dokumentation om, at nominee udøver stemmerettighederne efter udtrykkelig bemyndigelse og instruks fra ejeren af aktien, som nominee er forpligtet til at dokumentere på begæring fra

selskabet, ikke vil tage mere end 7 dage, idet instrukserne og dermed dokumentationen allerede foreligger og alene skal fremsendes. Det kan præciseres i lovteksten, at dokumentation skal ske hurtigst muligt. Det fremgår af lovbemærkningerne, at dokumentation kan ske f.eks. ved fremlæggelse af instruks i form af en SWIFT-meddelelse, som transaktionslog, eller tilsvarende dokumentation. Nomineen har ansvaret for, at bemyndigelse og instruks fra ejeren af aktien består. Dokumentation for udøvelse af stemmerettigheder efter udtrykkelig bemyndigelse og instruks fra ejeren vurderes ikke omfattet af oplysninger om aktionærens identitet, og det vurderes at en formidler som udgangspunkt ikke kan kræve et gebyr fra selskabet for at dokumentere udøvelse af stemmerettigheder.

Med de foreslåede regler ændres ikke på det underliggende forhold mellem ejeren af aktien og nomineen, herunder aftalerne mellem de finansielle formidlere i denne kæde. Selskabet er ikke part i disse aftaler, og lovforslaget lægger ikke op til at ændre ansvarsfordelingen. Finansielle formidlere er i henhold til kapitalmarkedsloven, lov om finansiell virksomhed og forvaltere af alternative investeringsfonde fortsat forpligtet til at facilitere udøvelsen af aktionærrettigheder, herunder retten til deltagelse og stemmeafgivelse i forbindelse med generalforsamlinger, ved at iværksætte de nødvendige ordninger, så en aktionær eller en tredjepart, som aktionæren har udpeget, selv kan udøve rettighederne, eller tilbyde at udøve aktionærrettighederne efter udtrykkelig bemyndigelse og instruks fra en aktionær og til fordel for aktionæren. Nomineen legitimeres over for selskabet til at stemme, men nomineen har ansvaret for at bemyndigelse og instruks fra ejeren af aktien består.

Udgangspunktet efter de gældende regler er, at den person, der er registreret i ejerbogen, er indehaver af rettighederne. Med de foreslåede regler tydeliggøres, at en nominee har ret til at udøve stemmerettigheder på vegne af klienterne i tilknytning til aktier, som ikke er ejet af nomineen, men som er registreret i ejerbogen i nominee'ens navn. Det indebærer, at ejeren af aktien specificeres for selskabet og der stemmes individuelt for hver enkelt aktionær. Hermed er det muligt for selskabet at se, hvilken aktionær som stemmer og med hvilket antal stemmer. Det vurderes, at der med de foreslåede regler ikke ændres på selskabets mulighed for at vurdere lovligheden af en stemmeafgivelse.

Det bemærkes at det foreslås, at det fremgår af selskabslovens § 104, stk. 3, at nominee er en aktionær, som i erhvervsmæssig sammenhæng handler på vegne af andre fysiske eller juridiske personer (klienter).

Efter de gældende regler har nominee 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. Der fore-

slås ikke en ændring heraf. Dette indebærer, at nominee kan afgive forskellige stemmer på hvert dagsordenspunkt, hvis nominee er bemyndiget hertil. Der stemmes samlet på den enkelte klients aktier.

Det præciseres i lovbemærkningerne, at bestemmelsen ikke giver nominee mulighed for at udøve andre forvaltningsmæssige rettigheder end stemmerettigheder på vegne af klienterne. Er det et ønske fra aktionærens side, at den pågældende skal udøve andre forvaltningsmæssige rettigheder end stemmerettigheder, er det muligt for aktionæren at udpege den pågældende som fuldmægtig.

Erhvervsstyrelsen vil på baggrund af bl.a. henvendelser fra selskaber, formidlere og rådgiver mv. efter lovens ikrafttrædelse vurdere, om der er behov for en erfaringsopsamling, yderligere vejledning eller lignende på området.

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

Dansk Industri (DI), Kromann Reumert og Plesner støtter forslaget om afskaffelse af kravet om gensidighed ved oprettelse af filialer af kapitalselskaber, der er hjemmehørende udenfor et EU- eller EØS-land, som vil lette de praktiske udfordringer ved oprettelse af filialer.

Dansk Industri (DI) bemærker, at DI gerne vil 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.

Kommentar

Det bemærkes, at høringssvarene støtter denne del af lovforslaget.

3.4. Digital skibsregistrering

MitID som digital signatur

Digitaliseringsstyrelsen foreslår, at parenteserne "(NemID)" i lovforslaget vedr. digital skibsregistrering udgår. Digitaliseringsstyrelsen foreslår tilige, at såfremt der fortsat ønskes en parentes, at der i stedet skrives "MitID", idet NemID fremadrettet erstattes af MitID.

Kommentar

Formålet med at angive NemID i en parentes er, at det indtil videre kun vil være muligt at bruge netop denne digitale løsning. Henset til, at NemID i sommeren 2022 erstattes med MitID, og at der i fremtiden kan være andre digitale signaturer, vurderes det hensigtsmæssigt, at der ikke peges på én digital løsning.

Generelle bemærkninger

Danske Rederier bakker generelt op om etablering af et digitalt skibsregister og støtter de foreslåede præciseringer i forhold til det digitale skibsregister. Danske Rederier støtter bl.a., at det er muligt at beholde det papirbaserede system, hvis der f.eks. ikke er adgang til Nem-ID. Det er dog vigtigt, at der alene er tale om undtagelsen til hovedreglen om, at så meget som muligt skal foregå digitalt. Derudover støtter Danske Rederier, at retsvirkningstidspunktet for alle anmeldelser angives med dato og klokkeslæt, dvs. straks digitalt, idet en præcis angivelse er med til at muliggøre hurtige skift mellem registre, hvilket er vigtigt for erhvervet. Danske Rederier støtter desuden, at den daglige deadline for registrering samme dag udvides, således at en tilbagekaldelse på papir af fuldmagter først får retsvirkning fra det tidspunkt, hvor skibsregistrator anmelder tilbagekaldelsen af fuldmagten i det digitale skibsregister, og at den autoriserede anmelderordning afskaffes, da det ikke vil være proportionalt med udgifterne til forsikringsordninger.

Derudover efterspørger Danske Rederier mulighed for supplerende regler vedrørende anmeldelser på papir, så denne først får anmeldelsestidspunkt, når skibsregistrator har digitaliseret og anmeldt i skibsregistret.

Kommentar

Det noteres, at Danske Rederier er positive over for de foreslåede ændringer, og at Danske Rederier anfører, at det skal være muligt at udarbejde supplerende regler vedrørende anmeldelser på papir, så denne først får anmeldelsestidspunkt, når skibsregistrator har digitaliseret og anmeldt i skibsregistret.

Det er i lovforslagets § 11, nr. 5, der nyaffatter sølovens § 36, stk. 2, er foreslået, at Søfartsstyrelsen kan fastsætte regler om anmeldelsestidspunkt og om retsvirkningerne heraf, herunder anmeldelsestidspunkt på klokkeslæt for anmeldelser modtaget på papir. Det vil derfor være muligt at fastsætte særlige regler for anmeldelser modtaget på papir.

3.5. Ændring af bestemmelserne om hjemlandskontrol

Forbrugerombudsmanden, Forbrugerrådet Tænk om Dansk Erhverv (DE) bakker op om den foreslåede ændring af e-handelslovens § 4 ændres, således at det fremgår, at adgangen for en tjenesteyder, der er etableret i et

andet land inden for Den Europæiske Union/Det Europæiske samarbejde til at levere en informationssamfundstjeneste, ikke må begrænses af grunde, der henhører under det koordinerede område, jf. § 2, nr. 8, selvom tjenesten retter sig mod Danmark, jf. dog lovens §§ 5 og 6.

Dansk Industri (DI) bemærker, at for danske virksomheder, der markedsfører sig digitalt over grænserne i EU, fs 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 Dansk Industri (DI) forstår forslaget til lovændring, er der ikke tale om en ændring af afsenderlands-princippet 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 Dansk Industri (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 Dansk Industri (DI), at det vil være mere formåls-tjenstligt at styrke samarbejdet med landenes håndhævende myndigheder gennem CPC-samarbejdet, hvis der er problemer med nogle landes håndhævelse. Dansk Industri (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.

Kommentar

Ifølge EU-Domstolens praksis indebærer e-handelsdirektivet, at medlemsstaterne skal sikre, at tjenesteydere for så vidt angår informationssamfundstjenester ikke undergives krav, der er strengere end dem, der finder anvendelse i den medlemsstat, hvor tjenesteyderen er etableret.

E-handelsdirektivet er derfor ikke til hinder for, at danske myndigheder håndhæver dansk lovgivning over for en virksomhed etableret i en anden medlemsstat, hvis markedsføringen retter sig mod Danmark, når blot den danske lovgivning ikke er strengere end de nationale regler, der gælder i virksomhedens etableringsland.

Forbrugerombudsmanden vil som hidtil deltage i samarbejdet med de øvrige håndhævende myndigheder, CPC-samarbejdet.

3.6. Mulighed for indhentelse af oplysninger fra Kirkeministeriet til CVR

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

Kommentar

Det bemærkes, at høringssvaret støtter denne del af lovforslaget.

4. Oversigt over hørte organisationer, foreninger m.v.:

3F - Sømændene, 92-gruppen, Advokatsamfundet/Advokatrådet, Akademikerne, Alkohol og Samfund, AMGROS, Amnesty, APPLiA Danmark, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Arriva Tog, Asfaltindustrien, Assuranceforeningen SKULD, ATP - Arbejdsmarkedets Tillægs Pension, Autobranchen Danmark, Banedanmark, Begravelse Danmark, Bilbranchen, Bryggeriforeningen, Byggesocietetet, Bygherreforeningen, Børnerådet, Børns Vilkår, Centralorganisationens Fællesudvalg, CEPOS – Center for Politiske Studier, CEREDA, Clean Clothes Campaign, CO Søfart, CO-Industri, Computershare, Concord Danmark, Coop, Copenhagen Business School, CSR Forum, CSR.dk, Danish Venture Capital and Private Equity Association, Danmarks Almene Boliger, Danmarks Apotekerforening, Danmarks Fiskeriforening Producent Organisation, Danmarks Fotohandler Forening, Danmarks Fritidssejler Union, Danmarks Idrætsforbund, Danmarks Nationalbank, Danmarks Pelagiske Producentorganisation, Danmarks Rejsebureau Forening, Danmarks Restauranter og Cafeer, Danmarks Skibskredit A/S, Danske Shipping- og Havnevirksomheder, Danmarks Skohandler Forening, Danmarks Sportshandler-Forening, Danmarks Statistik, Danmarks Tekniske Universitet, Dansk Affaldsforening, Dansk Aktionærforening, Dansk Annoncørforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Bilbrancheråd, Dansk Bilhandler Union, Dansk Boldspil-Union, Dansk Byggeri, Dansk Dagligvareleverandør Forening, Dansk Detail, Dansk Ejendomsmæglerforening, Dansk Elbil Alliance, Dansk Energi, Dansk Energi Gas, Dansk Erhverv, Dansk Fjernvarme, Dansk Fritidsfiskerforbund, Dansk Industri, Dansk Initiativ for Etisk Handel, Dansk InkassoBrancheforening, Dansk Internet Forum (DIFO), Dansk IT (DIT), Dansk Iværksætterforening, Dansk Kredit Råd (DKR), Dansk Kørelærer-Union, Dansk Landbrugsrådgivning, Dansk Live, Dansk Markedsføring / Danish Marketing Association, Dansk Metal, Dansk Mobilitet, Dansk Mode og Textil, Dansk Person Transport (DPT), Dansk Retursystem, Dansk Rib Charter Brancheforening, Dansk Sejlunion, Dansk Skovforening, Dansk Standard, Dansk Tandplejerforening (DTP), Dansk Yacht Union, Danske Advokater, Danske Annoncører og Markedsførere, Danske

Arkitektvirksomheder, Danske Bank, Danske Bedemænd, Danske Fodterapeuter, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, Danske Fysioterapeuter, Danske Handicaporganisationer, Danske INKASSOadvokater, Danske Malermestre, Danske Maritime, Danske Medier, Danske Rederier, Danske Regioner, Danske Spil, Danske Tursejlere, Danske Universiteter, Datatilsynet, De Danske Bilimportører, De Lokale Ugeaviser A/S, Den Danske Aktuarforening, Den Danske Dommerforening, Den Danske Dyr lægeforening, Den Danske Finansanalytikerforening, Den Danske Fondsmæglerforening, Det centrale Handicapråd, Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere, Det Økonomiske Råds Sekretariat, DFDS, DI Byggeri, Digitaliseringsstyrelsen, DIRF - Dansk Investor Relations Forening, Domstolsstyrelsen, Drivkraft Danmark, DSB, DSK - De Samvirkende Købmænd, DTL - Danske Vognmænd, Ecolabel (en del af Fonden Dansk Standard), Effektivt Landbrug, Eksportkreditfonden, Eksportrådet, Erhvervsstyrelsens Området for Bedre Regulering, FairTrade Danmark, Falck, FDIH – Foreningen for Dansk Internethandel, FDIM - Foreningen af Danske Interaktive Medier, FDM - Forenede Danske Motorejere, Feriehusudlejernes Brancheforening, FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finans Danmark, Finans og Leasing, Finansforbundet, Finansiell Stabilitet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, First North, Fiskeriets Arbejds miljøråd, Fiskernes Forbund, FOA - Fag og Arbejde, Focus Advokater, Folkekirkens Nødhjælp, Forbrugerombudsmanden, Forbrugerrådet, Forbrugerrådet TÆNK, Foreningen af Advokater og Advokatfuldmægtige, Foreningen af Interne Revisorer, Foreningen af J.A.K. Pengeinstitutter, Foreningen af Offentlige Anklagere, Foreningen Danske Revisorer, Foreningen for Skånsomt Kystfiskeri, Foreningen til Langturssejladens Fremme, Forhandlingsfællesskabet, Forsikring & Pension, FSR – Danske Revisorer, FTFa, Færgesekretariatet, Garantifonden for indskydere og investorer, Gorrissen Federspiel, GRAKOM, Grønlands Selvstyre, Grønlandsbanken, Hafnia Advokater, Hjulmand Kaptajn, HK, HORESTA, Huset Markedsføring, Højesteret, I/S Amager Ressourcecenter (ARC), Ingeniørforeningen i Danmark, Institut for Menneskerettigheder, Intertrust (Denmark), Investering Danmark, IT-Branchen, ITEK, IT-Politisk Forening, IT-Universitetet, Justitia, KL, Komitéen for god Fondsledelse, Komiteen for god Selskabsledelse, Kommunekredit, Kooperationen, Kreativitet & Kommunikation (KreaKom), Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kromann Reumert, Kuratorforeningen, Kvinderådet, KVINFO, Københavns Byret, Københavns Universitet, Landbrug og Fødevarer, Landsdækkende Banker, Landsforeningen af Forsvarsadvokater, Landsforeningen for førtidspensionister, Landsforeningen Ældre Sagen, Landsorganisationen i Danmark, Lederne Søfart, Ledernes Hovedorganisation, Liberale Erhvervs Råd, Lokale Pengeinstitutter, LOS - De private Sociale tilbud, Lægeforeningen, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, Managementrådgiverne, Maskinmestrenes Forening, Mellempfolkeligt Samvirke, Metroselskabet, Midttrafik, Mægling- og Klageinstitutionen for Ansvarlig Virksomhedsadfærd, N.B. Ferdinandsen & Sønner, NASDAQ OMX Copenhagen A/S.

Nordea, Norden, Nærbutikkernes Landsforening (NBL), OC Consult Aps, Offentligt Ansattes Organisationer, OXFAM IBIS – International Bistand, International Solidaritet Oxfam, Parcelhusejernes Landsforening, Patrade Legal ApS, Plesner, Praktiserende Tandlægers Organisation (PTO), Prosa, Psykiatrifonden, Radio- og tv-nævnet, Radiotelegrafistforeningen af 1917, Red Barnet, Rektorkollegiet for de maritime uddannelser, Retten i Odense, Retten i Roskilde, Retten i Aalborg, Retten i Aarhus, Rigsadvokaten, Rigsombuddet på Færøerne, Rigspolitechefen, Rigspolitechefen (direktionssekretariat), Rigsrevisionen, Ringkøbing Landbobank, Roskilde Universitetscenter, Royal Greenland, Rådet for Grøn Omstilling, Rådet for Samfundsansvar og Verdensmål, Sammenslutningen af Mindre Erhvervsfartøjer, SEGES, Sex og Samfund, Skattestyrelsen, Skib&Båd, Skibsbevaringsfonden, SMV Danmark, SMVDanmark, Småøernes Færgeselskaber, Socialrådgiverforeningen, Statens og Kommunernes Indkøbsservice (SKI), Stats- og Kommunalt Ansattes Forhandlingsfællesskab, Statsadvokaturen for særlig Økonomisk og International Kriminalitet, Syddansk Universitet, Sydtrafik, Sø- og Handelsretten, Søassurancen Danmark, Søfartens Arbejdsmiljø- og Velfærdsråd, Sølovsudvalget v. formanden, Tandlægeforeningen, TEKNIQ Arbejdsgiverne - Industri & Installation, Telekommunikationsindustrien i Danmark, Tinglysningssretten, Torm, Træskibs Sammenslutningen, TV 2 DANMARK A/S, UN Global Compact, Verdens Skove, Vestre Landsret, Vin og Spiritus Organisationen I Danmark (V.S.O.D.), VP Securities og værdipapircentralen, WWF, XBRL Danmark, Ørsted, Østre Landsret, Aalborg Universitet, Aarhus BSS, Aarhus Universitet

Følgende organisationer har afgivet høringssvar

Computershare, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Danske Advokater, Danske Rederier, Digitaliseringsstyrelsen, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finans Danmark, Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Forbrugerombudsmanden, Forbrugerrådet Tænk, FSR – danske revisorer, Institut for Menneskerettigheder, Professor, dr.jur., Jesper Lau Hansen, Københavns Universitet, Kromann Reumert, Kvinderådet, KVINFO, Ledernes Hovedorganisation, Erhvervsstyrelsens Området for Bedre Regulering, Plesner, Rigsadvokaten, Rigspolitiet og VP Securities.