



Folketingets Erhvervsudvalg

ERHVERVSMINISTEREN

4. december 2024

Besvarelse af spørgsmål 11 ad L 61 stillet af udvalget den 29. november 2024 efter ønske fra Helle Bonnesen (KF).

ERHVERVSMINISTERIET

Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Spørgsmål:

Vil ministeren yde teknisk bistand til et ændringsforslag, der bevirker, at definitionen på ”ligelig kønsfordeling”, jf. den foreslåede § 3, nr. 4, ikke adskiller sig fra definitionen på ”ligelig kønsfordeling” i de gældende regler? Ministeren bedes desuden oplyse, om ministeren kan støtte et sådan ændringsforslag.

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

Svar:

Definitionen på ”ligelig kønsfordeling” i forslaget til kønsbalanceloven følger kønsbalancedirektivets krav, og en ændring vil derfor ikke være i overensstemmelse med en fuld implementering af direktivet. Begge definitioner bygger på, at en ligelig fordeling er opnået, når der er en fordeling på 40 og 60 procent mellem kvinder og mænd. Forskellen er derfor meget begrænset.

Hvis definitionen skal ændres, mens de øvrige krav, der stilles til selskaberne efter lovforslaget, fortsat skal fastholdes, vil det kræve, at direktivets undtagelsesmulighed udnyttes, så kønsbalancedirektivet ikke implementeres fuldt ud. Det vil give mulighed for at fastsætte nationale særregler, der med undtagelse af definitionen af ”ligelig kønsfordeling” er tilsvarende kønsbalancedirektivets krav.

Det vil give den udfordring, at der med ændringsforslaget ikke kan ændres i bemærkningerne til lovforslaget. Det vil således fremgå af bemærkningerne i sin helhed, at man med lovforslaget har implementeret kønsbalancedirektivet fuldt ud. Det vil ikke være tilfældet – og det vil for kommende brugere af loven muligvis skabe en usikkerhed om, hvorvidt reglerne i loven er baseret på direktivimplementering eller er udtryk for nationale særregler.

Jeg kan ikke støtte et sådant forslag, da jeg mener, at Danmark skal være ambitiøs i forhold til ligestilling. Hvis der er et behov, og et ønske fra erhvervslivet om ensretning af de gældende reglers definition af ”ligelig

kønsfordeling” og kønsbalanceloven, kan det overvejes at ændre gældende regler, så de ikke adskiller sig fra kønsbalanceloven.

Dermed vil den danske definition af ”ligelig kønsfordeling” ikke adskille sig fra de øvrige lande, der implementer direktivet. Det vil også gøre sammenligning på tværs af Europa lettere og styrke synlighed af reglernes effekt.

Det er dog min vurdering, at det vil føre til unødigt forvirring, hvis reglerne skal ændres for de ca. 2.400 virksomheder, der følger reglerne i selskabsloven om det underrepræsenterede køn. Dette har derfor ikke været forslået i forbindelse med lovforslaget omkring kønsbalanceloven.

Ændringsforslag til 2. behandling af

Forslag
til

lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede selskaber (kønsbalanceloven)

Af et *mindretal (KF)* tiltrådt af [XXX]:

Til § 3

1) *Stk. 1, nr. 4* affattes således:

»4) Ligelig kønsfordeling: Andelen af det underrepræsenterede køn udgør mindst 40 pct. af posterne på ledelsesniveauet. Antallet af poster som ledelsesmedlem, der betragtes som nødvendige for at nå målet om ligelig kønsfordeling er det antal, der er tættest på at udgøre 40 pct., men som ikke overstiger 40 pct.«

[Ensretning af begrebet ligelig kønsfordeling med gældende regler]

Til bilag 1

2) *Bilaget* udgår.

[Konsekvens af ændringsforslag nr. 1]

Bemærkninger

Til nr. 1.

Lovforslagets § 3, stk. 1, nr. 4, ændres således at, at det antal af poster som ledelsesmedlem, der betragtes som nødvendige for at nå målet om ligelig

kønsfordeling er det antal, der er tættest på at udgøre 40 pct., men som ikke overstiger 40 pct. Med ændringen ensrettes begrebet ligelig kønsfordeling med de gældende regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn.

Med ændringsforslaget stilles forslag om anvendelse af undtagelsesbestemmelsen i kønsbalancedirektivets artikel 12, der giver mulighed for at suspendere visse af direktivets bestemmelser.

Efter kønsbalancedirektivets artikel 12 kan en medlemsstat suspendere anvendelsen af artikel 6, og artikel 5, stk. 2, forudsat at personer af det underrepræsenterede køn, senest den 27. december 2022, tegner sig for mindst 30 % af posterne som bestyrelsesmedlemmer eller mindst 25 % af alle poster som ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber.

Hvis en medlemsstat har suspenderet anvendelsen af artikel 6, og artikel 5, stk. 2, anses målene i artikel 5, stk. 1, for nået i den medlemsstat.

I Danmark tegnede personer af det underrepræsenterede køn sig for 32,46 % af posterne som bestyrelsesmedlemmer og 28,07 % af alle poster som ledelsesmedlemmer i omfattede børsnoterede selskaber den 27. december 2022. Artikel 12 kan derfor anvendes.

Til nr. 2.

Lovforslagets *bilag 1* udgår som en konsekvens af ændring af lovforslagets § 3, stk. 1, nr. 4. Bilaget var en opgørelse af, hvilket antal af ledelsesmedlemmer af det underrepræsenterede køn, der var nødvendigt for at nå målet om en ligelig kønsfordeling som opgjort efter lovforslagets § 3, stk. 1, nr. 4's tidligere formulering.

Med venlig hilsen

Morten Bødskov