



Folketingets Erhvervsudvalg

ERHVERVS MINISTEREN

27. november 2024

Besvarelse af spørgsmål 3 ad L 61 stillet af udvalget den 21. november 2024 efter ønske fra Helle Bonnesen (KF)

ERHVERVS MINISTERIET

Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Spørgsmål:

Kan ministeren udelukke, at det foreslåede krav om et måltal for direktionen og underliggende ledelse, der skal være opfyldt senest i juni 2026, kan føre til tilfælde, hvor berørte virksomheder bliver nødsaget til at sænke ambitionsniveauet for deres nuværende måltal, fordi de nuværende måltal er baseret på en længere og mere realistisk tidshorison, og hvor det er en præmis, at hensynet til kønsbalance i ledelsen ikke må skade virksomhedens interesse? Hvis ministeren ikke kan udelukke dette, er ministeren så enig i, at forslaget herom kan ende med at få en konsekvens, der strider imod formålet om, at virksomhederne skal fastsætte ambitiøse og realistiske måltal for det underrepræsenterede køn i direktionen og underliggende ledelseslag?

Tlf. 33 92 33 50

Fax 33 12 37 78

CVR-nr. 10 09 24 85

EAN nr. 5798000026001

em@em.dk

www.em.dk

Svar:

Et måltal består af to dele, dels fastsættelse af en andel for det underrepræsenterede køn og dels angivelse af den tidsperiode inden for hvilken, selskabet forventer at opfylde måltallet. Måltallet skal være ambitiøst og realistisk.

Hvis et selskab, der er omfattet af lovforslaget, har et måltal om at opnå en bestemt kønsbalance for øvrige ledelsesniveauer på et senere tidspunkt end den 30. juni 2026, kræver lovforslaget, at selskabet sætter et nyt måltal, der har en tidshorison, der ikke er senere end 30. juni 2026.

At et selskab, der oprindeligt har arbejdet med en lang tidshorison, nu kan blive nødt til at fremskynde sit arbejde, er ikke i sig selv en sænkelse af ambitionsniveauet. Det er klart, at selskabet kan være nødt til at fastsætte måltallet som en lavere andel af det underrepræsenterede køn, for at nå i mål til 30. juni 2026, men det forhindrer ikke selskabet i at arbejde videre mod de samme langsigtede mål for kønsbalancen, som de tidligere havde fastsat for selskabet.

Hensigten med både lovforslaget og den nuværende lovgivning er på sigt at opnå en ligelig kønsfordeling i både det øverste og de øvrige ledelsesniveauer i selskaberne. Hvilket for øvrige ledelsesniveauer skal opnås ved, at selskaberne indtil der er opnået en ligelig kønsfordeling, skal opstille nye og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn.

Med venlig hilsen

Morten Bødskov