

## Direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber

KOM(2012) 614

Frederiksholms Kanal 21  
1220 København K  
www.lige.dk

Telefon 2268 8565  
E-post lige@lige.dk

### 1. Resumé

*Kommissionen har den 14. november 2012 fremsat forslag til et direktiv, der skal sikre en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger.*

*Der er tale om et forslag til et minimumsdirektiv. Det står således medlemsstaterne frit at indføre eller opretholde bestemmelser, der går videre end direktivet, forudsat at det ikke hindrer et velfungerende indre marked.*

*Forslaget pålægger medlemsstaterne at sikre, at børsnoterede virksomheder, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 pct. af bestyrelsens medlemmer, indfører forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier med henblik på at nå en 40 pct.-målsætning for det underrepræsenterede køn senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede virksomheder, som er offentlige virksomheder. Medlemsstaterne skal sikre, at børsnoterede selskaber afgiver individuelle tilsagn om en ligelig kønsfordeling i direktionen, som skal være opfyldt senest den 20. januar 2020 eller den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder. Medlemsstaterne skal fastsætte regler om sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der implementerer direktivet.*

*Medlemsstater, som inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelsen i børsnoterede virksomheder, kan suspendere anvendelsen af direktivets proceduremæssige krav til udpegningen af medlemmer til bestyrelsen. Det forudsætter dog, at det kan dokumenteres, at disse nationale foranstaltninger gør det muligt for det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 pct. af bestyrelsesposterne i børsnoterede virksomheder indenfor de anførte tidsfrister i forslaget.*

*Forslaget forventes på nuværende tidspunkt at have lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser, men dette skal analyseres nærmere.*

Ministeren

Dato: 7. december 2012  
J.nr. 2012-6993



## 2. Baggrund

Side 2

Kommissionen offentliggjorde den 14. november 2012 et forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede virksomheder og tilhørende foranstaltninger KOM(2012) 614. Forslaget er oversendt til Rådet den 19. november 2012 i dansk sprogversion.

Forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF artikel 157 (3), som har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder positiv særbehandling. Forslaget skal behandles efter den almindelige lovgivningsprocedure i TEUF artikel 294. Rådet træffer afgørelse med kvalificeret flertal.

## 3. Formål og indhold

Formålet med direktivforslaget er at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder blandt bestyrelsesmedlemmerne i børsnoterede virksomheder, herunder offentlige.

Direktivforslaget omfatter børsnoterede virksomheder med over 250 ansatte, en omsætning på over 50 mio. EURO eller en balancesum på over 43 mio EURO.

Forslaget fastsætter, at virksomheder, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 pct. af bestyrelsens medlemmer, skal indføre forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier med henblik på at nå 40 pct. målsætningen senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede virksomheder, som er offentlige virksomheder. Forslaget omfatter både de generalforsamlings- og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Forslaget indfører en præferenceregulering med henblik på at opfylde 40 pct.-målsætningen. Der skal således gives prioritet til kandidaten af det underrepræsenterede køn, hvis denne er lige så kvalificeret som kandidaten af det modsatte køn. Dette gælder dog ikke, hvis en objektiv vurdering, hvori der tages hensyn til alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater, taler til fordel for kandidaten af det modsatte køn. I forlængelse heraf pålægges virksomhederne en oplysningsforpligtelse samt en skærpet omvendt bevisbyrde i tilfælde af, at afviste kandidater klager over udpegningsproceduren.

En fravigelse af 40 pct.-målsætningen kan undtagelsesvis være berettiget, såfremt det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 pct. af arbejdsstyrken.



Målsætningen kan endvidere siges at være opfyldt, hvis det underrepræsenterede køn udgør mindst en tredjedel af ledelsen, uanset om der er tale om bestyrelsesmedlemmer eller direktionsmedlemmer.

De børsnoterede virksomheder skal endvidere afgive individuelle tilsagn om en ligelig kønsfordeling i direktionen, som skal være opfyldt senest den 20. januar 2020 eller den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.

De børsnoterede virksomheder forpligtes til årligt at indhente og offentliggøre oplysninger om kønsfordelingen i bestyrelsen og direktionen. De virksomheder, som ikke opfylder 40 pct. målsætningen for kønssammensætningen i bestyrelsen, skal anføre en begrundelse herfor og beskrive, hvilke foranstaltninger der er eller vil blive truffet for at opfylde målsætningen fremover.

Medlemsstaterne skal fastsætte regler om sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der implementerer direktivet. Sanktionerne skal være effektive og afskrækkende og kan bl.a. omfatte administrative bøder eller annullering af en udnævnelse af et bestyrelsesmedlem, som er foretaget i strid med direktivet.

Medlemsstaterne kan over for selskaber, der er registreret på deres område, indføre eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere end direktivets bestemmelser, for at sikre en mere ligelig kønsfordeling, forudsat at disse bestemmelser ikke medfører uberettiget forskelsbehandling eller hindrer et vel-fungerende indre marked.

Direktivforslaget foreskriver, at medlemsstaterne skal afgive en rapport til Kommissionen hvert andet år fra 2017 vedrørende implementeringen af direktivet. Rapporterne skal bl.a. omfatte information om de nationale tiltag, der er indført med henblik på at nå direktivets målsætning på 40 pct. i bestyrelsen samt information om de individuelle foranstaltninger, virksomhederne har foretaget i relation til en mere ligelig kønsfordeling i direktionen.

Medlemsstater, som inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelsen i børsnoterede virksomheder, kan suspendere anvendelsen af direktivets proceduremæssige krav til udpegningen af medlemmer til bestyrelsen. Det forudsætter dog, at det kan dokumenteres overfor Kommissionen, at disse nationale foranstaltninger gør det muligt for det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 pct. af bestyrelsesposterne i børsnoterede virksomheder inden de anførte tidsfrister i forslaget.

Direktivet foreslås at træde i kraft senest to år efter vedtagelsen af direktivet. Kommissionen vil lave en evaluering af direktivet senest den 31. december



2021 og derefter hvert andet år. Kommissionen vil navnlig vurdere, om målsætningerne i direktivudkastet er blevet opfyldt.

Side 4

Direktivet skal ifølge forslaget udløbe den 31. december 2028. Direktivet skal efter det foreslåede gælde, indtil der er konstateret et varigt fremskridt i bestyrelsernes kønsfordeling. Kommissionen skal dog i forbindelse med sin evaluering vurdere, hvorvidt der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over denne periode.

#### **4. Europa-Parlamentets udtalelser**

Europa-Parlamentet har endnu ikke udtalt sig om forslaget..

#### **5. Nærhedsprincippet**

I medfør af nærhedsprincippet handler Unionen på de områder, der ikke hører ind under dens enekompetence, kun hvis og i det omfang målene for den påtænkte handling ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne på centralt, regionalt eller lokalt plan, men på grund af den påtænkte handlings omfang eller virkninger bedre kan nås på EU-plan, jf. TEU artikel 5(3).

Kommissionen har fremlagt forslag til et minimumsdirektiv. Kommissionen har anført, at forslaget harmonerer med nærhedsprincippet, idet målet om ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser efter Kommissionens opfattelse bedre kan opnås ved regulering på EU-plan. På trods af det forhold, at medlemsstaterne har mulighed for selv at foretage effektive foranstaltninger, er det – også efter Kommissionens høring – tydeligt ifølge Kommissionen, at medlemsstaternes individuelle tiltag ikke vil være tilstrækkelige til at opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling på europæisk plan inden 2020.

Hensigten med de grundlæggende traktater er ifølge Kommissionen at skabe ensartede konkurrencevilkår mellem medlemsstaterne blandt andet ved at indarbejde princippet om lige løn og ligestilling på arbejdsmarkedet. På denne måde undgås det, at medlemsstaterne underbyder hinanden i arbejdsmarkeds- og ligestillings spørgsmål. Ifølge Kommissionen tøver mange medlemsstater formentlig med at regulere på området, idet de i givet fald vil pålægge nationale virksomheder ulemper i konkurrencen med de øvrige lande.

Den spredte og divergerende regulering, som findes blandt medlemsstaterne i dag, resulterer ifølge Kommissionen i praktiske og konkurrencemæssige problemer, fordi virksomhederne er underlagt forskellige regler og sanktioner på området. Det kan have en negativ indvirkning på virksomhedernes grænseoverskridende investeringer og etablering af dattervirksomheder.



Målet om en mere ligelig kønsfordeling kan ifølge Kommissionen ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne alene og kan derfor bedre gennemføres på EU-niveau frem for regulering på nationalt niveau.

Det foreliggende direktivforslag er fremsat med hjemmel i artikel 157(3) TEUF, der giver mulighed for at vedtage foranstaltninger, som skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Princippet om positiv særbehandling er anerkendt i artikel 157(4) i TEUF.

Kommissionen oplyser i direktivforslaget, at medlemsstaterne ikke har formået at opfylde målet om mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser nationalt på trods af flere opfordringer hertil fra blandt andet Rådet og Europa-Parlamentet. Målet har således i praksis vist sig ikke at kunne opfyldes i tilstrækkelig grad af medlemsstaterne, hvorfor Unionen har lov til at handle på området i henhold til nærhedsprincippet, da den påtænkte handlingsvirkning bedre kan nås på EU-plan.

Regeringen er på den baggrund enig med Kommissionen i, at området kan reguleres på EU-plan, da der er hjemmel til EU-regulering af ligestilling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv i traktaten og idet landene endnu ikke selvstændigt har formået at opnå en ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheders bestyrelser.

## 6. Gældende dansk ret

### *Ligestillingsloven*

Lov om ligestilling af kvinder og mænd<sup>1</sup> har til formål at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner. Loven har endvidere til formål at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på baggrund af køn. Lovens kapitel 4 indeholder en række krav til kønssammensætningen af offentlige udvalg, kommissioner og lign., herunder krav til kønssammensætningen ved besættelse af visse bestyrelsesposter inden for den statslige forvaltning m.v.

Det følger således af ligestillingsloven, at bestyrelser, repræsentantskaber eller tilsvarende kollektive ledelser i statslige forvaltningsmyndigheder bør have en ligelig sammensætning af kvinder og mænd. I praksis er en 40/60 fordeling at anse for lige. Ledelsen i selvejende institutioner, interessentskaber, anpartsselskaber og aktieselskaber, der ikke kan henregnes til den offentlige forvaltning, men hvis udgifter overvejende dækkes af statslige midler, bør så vidt muligt have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd, I praksis er en "afbalanceret sammensætning" mindst 1/3 af det ene køn.

### *Årsregnskabsloven*

---

<sup>1</sup> Lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007



Årsregnskabsloven indeholder regler om virksomheders aflæggelse af årsrapporter. Loven indeholder en bestemmelse om samfundsansvar, der tilskynder de ca. 1100 største danske virksomheder til at forholde sig aktivt til, hvordan de kan bidrage til at løse samfundsmæssige udfordringer.

Samfundsansvar omfatter også fremme af ligestillingen af mænd og kvinder. Bestemmelsen forpligter virksomhederne til at afrapportere om deres arbejde med samfundsansvar i årsrapporten. Hvis virksomhederne ikke har politikker for samfundsansvar, skal der i årsrapporten oplyses herom.

Selskabsloven fastsætter regler for stiftelsen, driften og ophøret af kapital-selskaber, herunder bl.a. kapitalforhold, ledelse, m.v. På tilsvarende vis indeholder den finansielle lovgivning regler om kapitalforhold, ledelse, m.v., for virksomheder, der driver finansiell virksomhed, m.v.

Folketinget behandler på nuværende tidspunkt to lovforslag (L 2, ændring af ligestillingsloven og L 17, ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven samt en række andre love), der indfører krav om opstilling af måltal og politikker for at øge det underrepræsenterede køn i ledelsen af de ca. 1.100 største danske virksomheder og alle statslige virksomheder, institutioner mv. Der forventes andenbehandling af lovforslagene den 13. december 2012 og tredjebehandling den 19. december 2012.

## **7. Konsekvenser**

### Lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser

Forslaget forventes på nuværende tidspunkt at have lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser, men dette skal analyseres nærmere.

### Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslagets mulige samfundsmæssige konsekvenser skal analyseres nærmere.

### Administrative konsekvenser for erhvervslivet

Forslaget vurderes at have administrative konsekvenser for erhvervslivet, men dette vil skulle analyseres nærmere.

## **8. Høring**



Forslaget er sendt i høring i EU-specialudvalget for Konkurrenceevne, Vækst og Forbrugerspørgsmål samt EU-specialudvalget for Arbejdsmarkedet og Sociale Forhold med frist den 28. november 2012.

Høringssvarene oversendes til Folketingets Europaudvalg i et supplerende grund- og nærhedsnotat.

## **9. Generelle forventninger til andre landes holdninger**

Der er en række medlemsstater, der inden forslagets fremsættelse har ytret modstand mod direktivet, da de finder, at kønssammensætningen af bestyrelser m.v. bør ske på nationalt niveau. Der er også en række lande, som aktivt har støttet Kommissionens initiativ.

## **10. Regeringens foreløbige generelle holdning**

Regeringens foreløbige generelle holdning er positiv over for initiativer, der kan styrke en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser.

Regeringens foreløbige generelle holdning er dog skeptisk på grund af uklarhed om rækkevidden af forpligtelserne, for så vidt angår spørgsmålet, om det er metoden for at opnå målsætningen på de 40 pct. af det underrepræsenterede køn eller selve målsætningen på 40 pct., der er bindende.

Regeringens foreløbige generelle holdning er, at initiativer til fremme af ligestilling i bestyrelser bør være tilstrækkeligt fleksible i forhold til virksomhedernes specifikke rammer og fremme transparens. Regeringen er derfor generelt imod kvoter for kønsfordelingen i bestyrelser.

Det er regeringens foreløbige generelle holdning, at direktivforslaget bør indeholde en undtagelsesbestemmelse for medlemsstater, der har indført nationale initiativer til at sikre en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede virksomheder.

Regeringen vil analysere de statsfinansielle, samfundsøkonomiske, lovgivningsmæssige og administrative konsekvenser nærmere.

## **11. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg**

Sagen har ikke tidligere været forelagt for Folketingets Europaudvalg.