

Samlenotat til EPSCO-rådsmødet den 15. juni 2017

1. Forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber, KOM (2012) 299
[Fremskridtsrapport]

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 senest den 31. december 2022 med henblik på at nå en 40 pct.-målsætning for det underrepræsenterede køn. Forpligtelsen omfatter de tilsynsførende bestyrelsesmedlemmer ("non-executive" directors). I en dansk kontekst vil dette betyde den samlede bestyrelse¹. Vælger virksomheden at lade forpligtelsen gælde for alle ledelsesmedlemmer² ("all director positions"), er målsætningen mindst 33 pct. repræsentation af begge køn i ledelsen. I dansk kontekst omfatter det bestyrelse og direktion. Medlemsstaterne skal sikre, at børsnoterede selskaber afgiver individuelle målsætninger om en ligelig kønsfordeling, som skal være opfyldt senest den 31. december 2022. Medlemsstaterne skal fastsætte nærmere 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 undtages fra direktivets proceduremæssige krav til udpegningskriterier af ledelsesmedlemmer. Det forudsætter dog, at disse nationale foranstaltninger er tilsvarende effektive i forhold til at nå – eller kommer tæt på – målsætningen om enten 40 pct. af hvert køn i bestyrelsen eller 33 pct., hvis der er tale om både bestyrelse og direktion.

¹ Ved den samlede bestyrelse og bestyrelsesposter forstås alle medlemmer af selskabets bestyrelse eller tilsynsråd. Et aktieselskab kan i henhold til selskabsloven vælge at indrette sig med a) en bestyrelse og direktion eller b) et tilsynsråd og direktion.

² Ved alle ledelsesmedlemmer og ledelsesposter forstås alle medlemmer af et selskabs bestyrelse eller tilsynsråd samt direktion.

Direktivet forventes at have lovgivningsmæssige, samfundsmæssige og administrative konsekvenser. Direktivet forventes ikke at have væsentlige statsfinansielle konsekvenser.

Regeringen er generelt positiv over for forslag, der kan styrke en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser. Regeringen kan dog ikke støtte direktivforslaget, idet regeringen finder, at initiativer til fremme af ligestilling i bestyrelser bør være tilstrækkelig fleksible i forhold til virksomhedernes konkrete rammer, tage hensyn til den aktuelle kønsfordeling inden for forskellige virksomheder og brancher og respektere virksomhedernes ledelsesret.

Regeringen mener, at virksomhederne selv bør kunne fastsætte målsætninger for den kønsdeltagelse i bestyrelsen, og at virksomheden selv skal fastsætte, hvordan målet nås, ligesom det er hensigten med den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i de største virksomheders bestyrelser. Regeringen mener, at direktivforslaget skal indeholde en fleksibel undtagelsesbestemmelse, som den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser vil falde ind under.

Regeringen støtter ikke direktivforslaget, og det er meddelt Kommissionen, at Danmark er imod det.

Direktivforslaget er på dagsordenen på rådsmødet som fremskridtsrapport. Det forventes ikke, at direktivforslaget kan samle kvalificeret flertal på rådsmødet.

1. Baggrund

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.

Rådets Juridiske Tjeneste har den 27. marts 2013 afgivet en udtalelse vedrørende hjemlen for det aktuelle direktivforslag om en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser. Udtalelsen er afgivet på forespørgsel fra Rådets arbejdsgruppe om sociale spørgsmål i forbindelse med behandling af direktivforslaget. Det er vurderingen fra Rådets Juridiske Tjeneste, at art. 157(3) i Traktaten om Den Europæiske Union, som er angivet som direktivets hjemmel, ikke yder tilstrækkelig hjemmel for direktivet.

Kommissionens Juridiske Tjeneste har på arbejdsgruppemøde den 22. maj 2013 bekræftet sit valg af hjemmel. Dette er bekræftet ved Kommissionens Juridiske Tjenestes Commission Staff Working Document SWD(2013) 278.

Europa-Parlamentet har i sin betænkning, som er vedtaget den 20. november 2013, accepteret Kommissionens valg af hjemmel.

2. 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 selskaber med over 250 ansatte, en omsætning på over 372,7 mio. kr. eller en balancesum på over 320,5 mio. kr., hvorved forstås store børsnoterede selskaber.

Forslaget stiller krav om, at børsnoterede selskaber, hvori det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 pct. af bestyrelsen eller tilsynsråd, skal indføre forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier senest den 31. december 2022 med henblik på at nå en 40 pct.-målsætning. Målsætningen på 40 pct. gælder efter direktivforslagets ordlyd de tilsynsførende bestyrelsesmedlemmer ("non-executive" directors), og forslaget omfatter både generalforsamlings- og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. I dansk kontekst vil der være tale om den samlede bestyrelse eller tilsynsråd, idet der ikke skelnes mellem ledende og menige bestyrelsesmedlemmer. Vælger selskabet at lade forslaget gælde for alle ledelsesmedlemmer ("all director positions"), er målsætningen mindst 33 pct. repræsentation af begge køn i bestyrelsen, tilsynsråd og direktionen.

Selskaber, der vælger at anvende målsætningen på 40 pct. for bestyrelsen skal endvidere afgive individuelle målsætninger for direktionen og bestræbe sig på at opfylde disse pr. 31. december 2022.

Forslaget indfører en præferenceregulering med henblik på at opfylde de angivne målsætninger. Der skal således gives prioritet til en kandidat af det underrepræsenterede køn, hvis denne anses for 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, selskabet lægger vægt på hos ledeskandidater, taler til fordel for kandidaten af det modsatte køn. I forlængelse heraf pålægges selskaberne en oplysningsforpligtelse samt en skærpet omvendt bevisbyrde i tilfælde af, at afviste kandidater påklager udpegningen.

Forslaget indeholder en mulighed for at fravige direktivforslagets målsætninger på 40 pct. og 33 pct., såfremt det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 pct. af det

samlede antal medarbejdere i selskabet. I så fald skal disse selskaber opsætte individuelle måltal for en bedre kønsfordeling i den samlede ledelse.

Børsnoterede selskaber forpligtes til årligt at give oplysninger om kønsfordelingen i ledelsen til de kompetente myndigheder. De virksomheder, som ikke opfylder forslagens målsætningerne for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, skal anføre en begrundelse herfor og beskrive, hvilke foranstaltninger der er eller vil blive truffet for at opfylde målsætningerne fremover.

Medlemsstaterne skal fastsætte regler om sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der implementerer direktivet. Sanktionerne skal være effektive, proportionelle 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 således indføre eller opretholde bestemmelser, som går videre end direktivets bestemmelser, for at sikre en mere ligelig kønsfordeling, forudsat at disse bestemmelser ikke medfører uberettiget forskelsbehandling eller hindrer et velfungerende indre marked.

Direktivforslaget foreskriver, at medlemsstaterne skal afgive en rapport til Kommissionen vedrørende implementeringen af direktivet første gang fire år efter vedtagelsen af direktivet og herefter hvert andet år. Rapporterne skal bl.a. omfatte information om de nationale tiltag, der er indført med henblik på at nå direktivets målsætninger samt i givet fald information om opfyldelsen af kriterier for at anvende direktivets undtagelsesbestemmelse.

Medlemsstater, som inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i ledelsen af de børsnoterede selskaber, kan suspendere anvendelsen af direktivets proceduremæssige krav til udpegningen af ledelsesmedlemmer. Det forudsætter dog, at det oplyses Kommissionen, at disse nationale foranstaltninger er tilsvarende effektive med henblik på at gøre det muligt for det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 pct. af bestyrelsesposterne eller 33 pct. af alle ledelsesmedlemmer i de børsnoterede selskaber. Den nærmere fortolkning af, hvad der er tilsvarende effektivt er eksemplificeret i direktivforslagets undtagelsesbestemmelse, jf. nedenfor. Kommissionen evaluerer de nationale tiltag i 2024 med henblik på at vurdere, om medlemsstaten fortsat kan suspendere undtagelsesbestemmelsen herefter.

Direktivet skal træde i kraft 20 dage efter offentliggørelsen i EU-tidende. Medlemsstaterne forpligtes til at implementere direktivet 3 år efter vedtagelsen heraf. Kommissionen vil lave en evaluering af direktivet senest den 31. december 2026 og

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

Direktivet skal ifølge forslaget udløbe den 31. december 2033.

Forslaget er siden fremsættelsen løbende blevet ændret. Nedenfor redegøres for en række af de væsentligste ændringer:

Det litauiske formandskab fremsatte i efteråret 2013 en række ændringsforslag til direktivforslaget. Ændringsforslagene ændrer ikke direktivet indholdsmæssigt men præciserer blot en række af direktivets uklare bestemmelser, herunder definitioner i direktivforslagets art 2, samt muligheden for at have et mål om mindst 33 pct. af hvert køn, hvis direktivet udvides til at omfatte både bestyrelsen og direktionen.

Det græske formandskab fremsatte i foråret 2014 få ændringsforslag, som vil indebære, at selskaberne skal opsætte egne mål for, hvordan de vil nå direktivets mål i 2020, samt at medlemsstaterne skal udveksle oplysninger om bedste praksis. Derudover er ændringsforslagene af sproglige og præciserende karakter.

Det italienske formandskab har i efteråret 2014 fremsat flere ændringsforslag til direktivforslaget. Det gælder især i forhold til direktivforslagets undtagelse, som fritager medlemsstater fra direktivets forpligtelser, hvis medlemsstaten allerede har truffet foranstaltninger for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser. I undtagelsesbestemmelsen er der nu tilføjet tre eksempler på, hvornår en medlemsstat kan falde herunder:

1. National lovgivning kræver, at det underrepræsenterede køn besidder mindst 30 pct. af bestyrelsesposter i 2020 ("non-executive directors") eller 25 pct. af alle ledelsesposter ("all director positions") i 2020, eller
2. det underrepræsenterede køn besidder mindst 30 pct. af bestyrelsesposter eller 25 pct. af alle ledelsesposter i 2020, eller
3. det underrepræsenterede køn besidder mindst 25 pct. af bestyrelsesposter eller 20 pct. af alle ledelsesposter i 2020 og procentdelen af det underrepræsenterede køn er steget med 7,5 procentpoint i de seneste fem år.

Endvidere er forpligtelsen for børsnoterede offentlige selskaber til at arbejde på at nå forslagets målsætninger allerede i 2018 nu udgået af direktivforslaget, således at målet er 2020 for både offentlige og store private børsnoterede selskaber. Derudover er ændringsforslagene af sproglig og præciserende karakter.

Det lettiske formandskab har i foråret 2015 fremsat enkelte ændringsforslag til direktivforslaget, hvor den vigtigste er et forslag om en forlænget frist for opnåelse af

målene (31. december 2020) samt en mere fleksibel overgangsdato (30. september 2021), hvis kravene til at opfylde undtagelsesbestemmelsen ikke imødekommes.

Det luxembourgske formandskab har i efteråret 2015 fremsat flere ændringsforslag. For det første er der fremsat et ændringsforslag til det første eksempel i direktivets undtagelsesbestemmelse, jf. ovenfor, hvor det er blevet tilføjet, at eksemplet gælder, selvom den nationale lovgivning ikke omfatter alle de selskaber, som er omfattet af direktivet, hvis nationale kvoteregler suppleres af et krav om individuelle måltal for små og mellemstore børsnoterede selskaber.

For det andet er flere af direktivets tidsfrister udskudt. Datoen for vurderingen af, om en medlemsstat, der har anvendt direktivets undtagelsesbestemmelse, fortsat kan suspendere direktivets krav, er udskudt fra den 31. december 2020 til den 31. december 2022. Overgangsdatoen, hvis kravene til at opfylde undtagelsesbestemmelsen ikke er opfyldt, er udskudt fra 30. september 2021 til den 30. september 2023. Endelig er datoen for, hvornår direktivet skal udløbe, udskudt fra 31. december 2028 til 31. december 2031.

Det maltetiske formandskab har i foråret 2017 fremsat ændringsforslag med henblik på at udskyde direktivets tidsfrister i lyset af, at det nu er 4½ år siden, at direktivforslaget blev fremsat. Datoen for vurderingen af, om en medlemsstat fortsat kan suspendere direktivets krav, er udskudt fra den 31. december 2022 til den 31. december 2024. Overgangsdatoen, hvis kravene til at opfylde undtagelsesbestemmelsen ikke er opfyldt, er udskudt fra 30. september 2023 til den 30. september 2025. Endelig er datoen for, hvornår direktivet skal udløbe, udskudt fra 31. december 2031 til 31. december 2033.

3. Europa-Parlamentets udtalelser

Europa-Parlamentet stemte den 20. november 2013 om en betænkning over direktivforslaget, som indeholder nedenstående væsentlige ændringsforslag til Kommissionens direktivforslag:

Direktivets undtagelsesbestemmelse begrænses:

Ifølge direktivforslagets art 8(3) kan medlemsstater, som allerede har taget initiativ til at sikre ligelig kønsfordeling i bestyrelser, undtages fra direktivets forpligtelser.

Europa-Parlamentet foreslår, at undtagelsesbestemmelsen strammes ved at fremhæve hhv. den franske og norske kvotemodel eksplicit i direktivet som nationale initiativer, der kan undtage lande fra direktivets forpligtelser, jf. ændringsforslag 63. Det vil i praksis betyde, at den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i selskabernes bestyrelser får sværere ved at falde ind under undtagelsesbestemmelsen. Desuden skal undtagelsesadgangen automatisk rulles tilbage for de lande, der ikke har nået en andel på mindst 30 pct. af det underrepræsenterede køn i 2017 (2015 for offentlige virksomheder).

Udvidelse af anvendelsesområdet – 10 pct.-reglen fjernes:

Direktivforslagets art 4(6) giver medlemsstater mulighed for at undtage selskaber fra direktivets forpligtelser, hvis det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 pct. af det samlede antal medarbejdere i det pågældende selskab.

Europa-Parlamentet foreslår, at bagatelgrænsen på 10 pct. udgår.

Ligestillingspolitik i selskaberne:

Parlamentet foreslår, at det tilføjes i direktivet, at alle børsnoterede selskaber omfattet af direktivet skal forpligtes til at udarbejde en politik for at sikre en mere ligelig kønsfordeling i hele selskabet, jf. ændringsforslag 31.

Selskaberne forpligtes efter forslagets art 5, stk. 1, til at afrapportere, hvilke fremskridt det pågældende selskab har gjort for at skabe en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne. Europa-Parlamentet foreslår i denne sammenhæng, at oplysningerne skal indgå i selskabets årsberetning og offentliggøres på selskabets hjemmeside, jf. ændringsforslag 55. Er målet på mindst 40 pct. af hvert køn ikke opfyldt, skal selskabet udarbejde en erklæring for, hvorfor den ikke har været i stand til at opfylde målet inkl. en fyldestgørende beskrivelse af de foranstaltninger, der hidtil er truffet samt som agtes at blive taget for at opnå målet, jf. ændringsforslag 56.

Medarbejderrepræsentanter:

Europa-Parlamentet foreslår en ændring af direktivforslaget, jf. betragtning 21, hvormed det gøres klart, at de nationale procedurer for valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelser skal ændres, så det bliver muligt at sikre en ligelig kønsfordeling blandt medarbejderrepræsentanter i bestyrelser.

Sanktioner:

Ifølge direktivforslagets art 6 skal medlemsstaterne indføre sanktioner over for virksomheder, der ikke overholder direktivets forpligtelser. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning. Sanktionerne kan fx være administrative bøder og afgørelse om ugyldighed eller annullering af valgte bestyrelsesmedlemmer.

Europa-Parlamentet foreslår, at de foreslåede sanktioner i direktivet, dvs. bøder og annullering af udpegede bestyrelser, gøres til minimumskrav, jf. ændringsforslag 59-61. Udelukkelse fra offentlige udbud tilføjes som sanktion.

4. 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 2022.

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 ligestillingsspørgsmål. 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 handlings virkning bedre kan nås på EU-plan.

Et flertal i Folketinget afgav begrundet udtalelse til Kommissionen den 14. december 2012, idet flertallet fandt, at direktivforslaget stred imod nærhedsprincippet.

5. Gældende dansk ret

Ligestillingsloven

Lov om ligestilling af kvinder og mænd³ 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.

Med ændringen af ligestillingsloven⁴, der trådte i kraft den 1. april 2013, blev der indført krav om, at alle statslige virksomheder, institutioner mv. skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt.

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 hvert køn.

Årsregnskabsloven

Årsregnskabsloven indeholder regler om virksomheders aflæggelse af årsrapporter. Loven indeholder en bestemmelse om samfundsansvar, der tilskynder de ca. 1200 største danske virksomheder til at forholde sig aktivt til, hvordan de kan bidrage til at løse samfundsmæssige udfordringer.

Samfundsansvar omfatter efter regeringens opfattelse også fremme af ligestillingen af mænd og kvinder. Bestemmelsen anfører, at virksomhederne skal redegøre for om deres arbejde med samfundsansvar i årsrapporten. Hvis virksomhederne ikke har politikker for samfundsansvar, skal der i årsrapporten oplyses herom.

Selskabsloven mv.

Selskabsloven indeholder nærmere regler om kapital selskaber, herunder bl.a. kapitalforhold, ledelse, m.v. På tilsvarende måde indeholder den finansielle lovgivning

³ Lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007

⁴ Lov nr. 1288 af 19. december 2012

regler om kapitalforhold, ledelse, m.v., for virksomheder, der driver finansiell virksomhed, m.v.

Med ændringen af selskabsloven, årsregnskabsloven samt en række andre love⁵, er der pr. 1. april 2013 indført krav om, at de største danske virksomheder skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt. I 2016 omfatter lovkravet ca. 1.400 virksomheder.

De nævnte ændringer af ligestillingsloven, selskabsloven, årsregnskabsloven samt en række andre love udgør samlet set "den danske model" for en mere ligelig kønsfordeling i de største danske virksomheder og alle statslige virksomheder mv.

De første resultater af indberetninger om måltal og politikker efter den danske model

Med indførelsen af reglerne blev det besluttet, at regeringen skulle følge op på udviklingen, og at Erhvervsstyrelsen årligt skal offentliggøre en rapport over virksomhedernes afrapporteringer. Den seneste rapport for regnskabsåret 2015, er offentliggjort i marts 2017 og baserer sig på data udarbejdet af Deloitte. Rapporten tager udgangspunkt i den samme stikprøve på ca. 170 virksomheder, som blev undersøgt i den første undersøgelse af afrapporteringer fra regnskabsåret 2013. Rapporten viser, at 88,6 pct. af virksomhederne enten har angivet et måltal eller har en ligelig fordeling i den øverste ledelse.

Tilsvarende udarbejder Ligestillingsafdelingen under minister for ligestilling årligt en undersøgelse af måltal i statslige institutioner og virksomheder. Rapporten fra 2016 viser, at halvdelen (49,8 pct.) af de indberettende statslige institutioner allerede har en ligelig kønssammensætning i bestyrelsen. 82 pct. af de øvrige indberettende institutioner har opstillet et måltal for det underrepræsenterede køn. Det gennemsnitligt satte måltal for kvinder i bestyrelser er 39,9 pct.

6. Konsekvenser

Lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser

Direktivforslaget omfatter børsnoterede virksomheder med mere end 250 ansatte og med en årlig omsætning på over 372,7 mio. kr. eller en årlig samlet balance på over 320,5 mio. kr. Det vurderes pr. 15. marts 2015, at omkring 76 danske selskaber ud af 165 børsnoterede selskaber vil blive omfattet af direktivforslaget om en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser i dets nuværende udformning.

Såfremt direktivforslaget vedtages i sin nuværende form, vil det være nødvendigt at foretage visse lovændringer. Implementering af direktivet forventes at berøre

⁵ Lov nr. 1383 af 23. december 2012

selskabsloven. Der vil bl.a. skulle indføres hjemmel til at stille krav om, at udpegningen af kandidater til ledelsen i de børsnoterede selskaber foretages på baggrund af klare, neutralt formulerede og utvetydige udpegningskriterier. Endvidere skal der indføres en præferenceregulering, hvorefter det forpligtes at vælge en kandidat af det underrepræsenterede køn, hvis denne er lige så kvalificeret som en kandidat af det modsatte køn. Selskaberne skal i forlængelse heraf underlægges en oplysningsforpligtelse med skærpet bevisbyrde i forhold til afviste kandidater.

Forslaget forventes endvidere at berøre lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Forslaget forventes ikke at have væsentlige statsfinansielle konsekvenser.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget vurderes at kunne have positive samfundsøkonomiske konsekvenser, da direktivets formål er at skabe en mere ligelig kønsmæssig sammensætning i topledelsen af børsnoterede selskaber og at sikre en bedre udnyttelse af den eksisterende talentmasse i Europa.

Direktivforslaget forventes alene at omfatte børsnoterede selskaber med mere end 250 ansatte og med en årlig omsætning på over 372,7 mio. kr. eller en årlig samlet balance på over 320,5 mio. kr. Det blev i marts 2015 vurderet, at omkring 76 ud af 165 danske børsnoterede selskaber vil blive omfattet af direktivet⁶.

Disse selskaber har samfundsmæssig og økonomisk betydning i Danmark i kraft af deres størrelse og virke. Kvinder er fortsat underrepræsenteret i topledelsen af de største danske virksomheder til trods for, at kvinder udgør en væsentlig og kvalificeret andel af samfundets ressourcer. En øget repræsentation af kvinder i topledelsen, som i højere grad afspejler vores samfund, vurderes at kunne have positive samfundsøkonomiske konsekvenser, da den eksisterende mængde af talentfulde kandidater vil blive udnyttet bedre, og det vil være med til at skabe lige muligheder for kvinder og mænd.

Erhvervsøkonomiske konsekvenser

Som anført ovenfor vurderes omkring 76 danske børsnoterede selskaber at være omfattet af direktivforslaget i dets nuværende form. Direktivforslaget vurderes på det foreliggende grundlag at have administrative konsekvenser for disse selskaber.

Direktivforslaget medfører en forpligtelse for de pågældende selskaber til at indføre en gennemsigtig rekrutteringsprocedure ved valg af bestyrelsesmedlemmer med henblik på at nå målsætningen på mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn i

⁶ Dette tal kan ændre sig, idet antallet af børsnoterede selskaber løbende ændrer sig.

børsnoterede selskabers bestyrelser eller 33 pct. af den samlede ledelse i 2022. Rekrutteringsproceduren forpligter selskaberne til at fastsætte de kriterier, som ledelsesmedlemmer i deres selskaber skal besidde. Kravet forventes at medføre administrative omstillingsomkostninger i forhold til at opstille kriterierne. Disse vurderes at udgøre ca. 1,1 mio. kr. for det første år. Kravet forventes ikke at medføre løbende administrative konsekvenser.

Ved valg af kandidater til selskabets ledelse skal kandidaterne vurderes på baggrund af de fastsatte kriterier. Hvor to kandidater vurderes lige kvalificerede ud fra de fastsatte kriterier, skal en person af det underrepræsenterede køn vælges frem for en person af det overrepræsenterede køn. De administrative konsekvenser for selskaberne forbundet med at følge den pågældende procedure vurderes at være begrænsede.

De børsnoterede selskaber, som alene lader forslaget gælde for bestyrelsen, dvs. 40 pct. kravet, skal efter forslaget fastsætte målsætninger for kønsfordelingen i direktionen. Der forventes at være administrative omstillingsomkostninger forbundet hermed. Disse vurderes at udgøre ca. 1,1 mio. kr. svarende til 15.000 kr. per selskab for det første år.

Selskaberne skal efter forslaget årligt indsende oplysninger til de kompetente myndigheder om kønsfordeling i ledelsen samt gøre disse oplysninger offentligt tilgængelige. De administrative konsekvenser herved vurderes at udgøre ca. 7.500 kr. pr. selskab svarende til ca. 0,6 mio.kr. på samfunds niveau årligt for de berørte danske selskaber.

Direktivforslaget giver mulighed for undtagelse fra direktivets proceduremæssige krav til udpegning af ledelsesmedlemmer, hvis en medlemsstat inden fristen for implementering af direktivet har truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig kønsfordeling i ledelsen af børsnoterede selskaber. Såfremt Danmark bliver omfattet af denne undtagelsesbestemmelse, vurderes direktivforslaget ikke at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet.

7. Høring

Forslaget har været 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.

Der har været stillet en del ændringsforslag til direktivforslaget siden da, hvorfor forslaget har udviklet sig betydeligt. Nærværende samlenotat har derfor været sendt i fornyet høring med frist den 23. november 2015. Det har ført til en opdatering af resumeerne nedenfor af høringssvar fra DI, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Dansk Aktionærforening (DAF).

DI støtter ikke Kommissionens direktivforslag. DI støtter generelt et ønske om at øge andelen af kvinder i bestyrelser og anerkender, at andelen på nuværende tidspunkt fortsat er relativt lav (ca. 20 pct.), men dog i en tydelig positiv udvikling. DI mener dog ikke, at kvoter er den rette løsning på problemet. Den danske model lægger vægt på frivillighed, fleksibilitet og "fødekæden", og dette anses som et blandt flere svar på Danmarks udfordringer vedrørende manglende anvendelse af kvinders kompetence. DI anfører, at mangfoldighed i kompetencer gavner bestyrelsesarbejdet – men at denne forudsætning ikke er bundet til køn men alene til det enkelte individ. DI mener således ikke, at en kønsmæssig ubalance i virksomhedsbestyrelser er et ligestillingsanliggende. DI understreger, at bestyrelsesarbejde forudsætter de rette faglige kvalifikationer i relation til den enkelte virksomheds forretning samt den tilstrækkelige erfaring med at drive virksomhed på både et højt strategisk niveau og et operationelt niveau.

DI gør afslutningsvist gældende, at direktivforslaget harmonerer dårligt med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Derudover gør DI opmærksom på, at direktivforslaget gælder for medarbejdervalgte og generalforsamlingsvalgte under ét. Det er ifølge DI meget vanskeligt at se, hvordan disse uafhængige valgprocesser kan gennemføres i praksis, hvis direktivforslaget gennemføres. De administrative konsekvenser for erhvervslivet må derfor betragtes som "voldsomme" og ikke blot som trods alt beskedne beløb til justering af forskellige procedurer og indberetninger.

Dansk Erhverv er positiv overfor de nationale regerings arbejde for at fremme virksomhedernes frivillige arbejde med mangfoldighed, herunder ligestilling mellem kønnene. Dansk Erhverv mener endvidere, at erhvervslivets arbejde med kønssammensætningen på virksomhedernes ledelsesniveauer grundlæggende skal være forretningsdrevet og bygge på et princip om frivillighed. Dansk Erhverv finder det derfor problematisk, at EU blander sig i så virksomhedsnære spørgsmål, som hvem der skal lede private virksomheder og udtrykker bekymring for at direktivforslaget med målsætningen for menige bestyrelsesmedlemmer vil indføre kvoter af bagvejen.

Dansk Erhverv finder derimod, at de foranstaltninger, der er foreslået i dansk regi for at opnå en mere ligelig repræsentation mellem kønnene i højere grad gør, at arbejdet med lige vilkår for begge køn kan håndteres med respekt for virksomhedernes forskelle og interne muligheder. Dansk Erhverv udtrykker derfor bekymring for, om undtagelsesbestemmelsen i forslaget i tilstrækkelig grad tager højde for eksisterende nationale foranstaltninger, idet den kun gælder, såfremt det kan dokumenteres, at de nationale foranstaltninger lige så effektivt kan opfylde målsætningen om 40 pct.

Endelig lægger Dansk Erhverv vægt på, at Kommissionen følger op på, om reglerne resulterer i en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de børsnoterede selskabers bestyrelser set i forhold til de administrative byrder erhvervslivet pålægges med forslaget.

Dansk Metal kan ikke støtte direktivforslaget, da det er vores opfattelse at ligestillingsinitiativer må tage hensyn til de konkrete og meget forskellige forhold, som gælder i forskellige virksomheder samt respektere virksomhedernes ledelsesret. Dansk Metal bakker regeringen op i, at direktivforslaget bør indeholde en undtagelsesbestemmelse, som den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser vil falde ind under.

Grundlæggende finder Finansrådet det afgørende, at bestyrelsesmedlemmer udnævnes på baggrund af kvalifikationer frem for køn. Finansrådet finder det positivt, at direktivforslaget alene stiller krav om, at medlemsstaterne skal indføre regler om, at virksomhederne skal fastsætte måltal for kvinder i bestyrelser, og dermed ikke stiller strafsanktionerende krav om opnåelse af kønskvoter. Dog finder Finansrådet det uhensigtsmæssigt, at forslaget på forhånd definerer et måltal på 40 pct. Finansrådet ser hellere, at der anvendes en model, hvor virksomhederne selv definerer deres målsætninger, hvilket også er fremgangsmåden i bl.a. regeringens lovforslag om indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i de øverste ledelsesorganer.

For så vidt angår reglerne om udnævnelse af bestyrelsesmedlemmer finder Finansrådet det upassende, at virksomhederne pålægges omvendt bevisbyrde i de tilfælde, hvor det anfægtes, at kriterierne for udnævnelse er blevet overholdt. Finansrådet støtter endvidere, at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer skal tælle med i opgørelsen vedrørende måltallet. Endelig ønsker Finansrådet, at sanktionsmulighederne kun bør omfatte bøder, og ikke annullering af valget til bestyrelsesmedlem.

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) støtter ikke Kommissionens direktivforslag, som anses for en indirekte kvote. FA finder, at fremme af ligestillingen i bestyrelser i stedet bør ske ved virksomhedernes egne initiativer. FA mener, at Parlamentets ændringsforslag som skitseret ovenfor vil forværre direktivforslaget, idet undtagelsesreglerne begrænses, og Europaparlamentet foreslår vidtgående krav om sanktioner.

Dansk Aktionærforening (DAF) er ikke modstander af direktivforslagets målsætning om, at begge køn skal være repræsenteret med mindst 40 pct. i virksomhedsbestyrelserne, men mener dog, at forslaget rummer flere elementer, der giver anledning til bekymring. Ifølge dansk lovgivning sker valget af bestyrelsesmedlemmer enten på generalforsamlinger eller blandt medarbejderne. Fælles for begge procedurer er, at der kan være tale om hemmelige afstemninger, hvorfor det ikke efterfølgende vil være muligt at afgøre om de forslåede krav til udvælgelsesproceduren er blevet overholdt. Det er derimod muligt at anvende de forslåede udvælgelsesprocedurer i forbindelse med fremsættelsen af kandidaterne til valgene. DAF finder på den baggrund, at direktivet bør omhandle de forslag til kandidater, som de forskellige valgforsamlinger kan vælge til

virksomhedsbestyrelserne. DAF påpeger, at det svækker demokratiet, og det stimulerer ikke aktionærernes lyst til at deltage aktivt i generalforsamlingerne.

FSR – Danske Revisorer bemærker, at initiativer såsom det fremsatte direktivforslag kan have en positiv effekt i retning af en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedsbestyrelser mv. FSR finder dog, at den i forslaget skitserede model er vanskelig at gennemføre i praksis. Efter den danske selskabslov er det generalforsamlingen, der vælger bestyrelsen og FSR anfører, at det er uklart, hvordan den forslåede model skal fungerer i forhold til generalforsamlinger. FSR mener, at det næppe vil være meningsfyldt at bede generalforsamlingen om at give tilsagn om, at den frem mod 2020 vil sikre valg af et tilstrækkeligt antal af det underrepræsenterede køn, da et generelt tilsagn givet på selskabets vegne givetvis vil være uforpligtende for den enkelte aktionær.

FSR anbefaler derfor, at man i stedet søger at fremme den model, som den danske regering har fremsat med L17, da den er mere klar med hensyn til, hvem der har ansvaret for hvad, og hvordan rapporteringen skal ske, og ikke mindst er mindre byrdefuld.

Landbrug og Fødevarer finder ikke, at direktivforslaget i tilstrækkelig grad tager højde for brancher med særlige karakteristika som fx landbruget. Det anføres, at en model baseret på frivillighed – som den danske model – er mere hensigtsmæssig, idet den tager højde for virksomhedernes individuelle forhold.

Lederne støtter generelt målet om at få flere kvinder i ledelsen. Lederne kan dog ikke støtte direktivforslaget, som findes for vidtgående i forhold til den danske model. Lederne støtter den danske model og anfører samtidig, at rekrutteringsprocessen til virksomhedsbestyrelser fortsat bør ligge hos virksomhederne.

Kvinderådet støtter intentionen i direktivforslaget og mener, at det er nødvendigt med bindende lovgivning samt effektiv monitorering og sanktioner for at opnå en ligelig kønsfordeling i samfundets beslutningsprocesser. Kvinderådet finder det endvidere positivt, at direktivet indeholder krav om, at de omfattede virksomheder skal formulere objektive kriterier i forbindelse med rekruttering af bestyrelsesmedlemmer. Kvinderådet er dog bekymret for, om forslaget vil have den ønskede omfattende effekt på antallet af kvinder i bestyrelser, idet forslaget bærer præg af at være et produkt af kompromisser, hvilket har svækket direktivets rækkevidde.

Dansk Byggeri kan ikke støtte direktivforslaget, idet man både nationalt og på europæisk niveau tager afstand fra fastsatte kønskvoter. Dansk Byggeri mener i stedet, at det er virksomhederne selv, der skal bestemme og tage ansvar for, hvordan deres medarbejder- og ledelsessammensætning skal være.

Finansforbundet ser positivt på Kommissionens ønske om at opnå en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser men kan dog ikke støtte direktivforslaget. Finansforbundet støtter den danske model som forventes at kunne føre til en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelse. Finansforbundet opfordrer Kommissionens til, at de medarbejderrepræsentanter undtages fra direktivforslaget, da det anses for et unødigt indgreb i medarbejdernes ret til at være repræsenteret i bestyrelsen, ligesom tal viser, at medarbejderne allerede har ligestillingen for øje, når der vælges medlemmer til bestyrelsen.

Ingeniørforeningen, IDA støtter et slutmål, hvor det underrepræsenterede køn både sikres reel indflydelse i virksomhedsbestyrelser, samtidig med at den nødvendige fleksibilitet bevares. IDA mener dog, at reguleringen af kønssammensætningen i bestyrelser mest hensigtsmæssigt sker ved en model, hvor virksomhederne selv er med til at fastsætte målene og metoderne til at opnå disse. IDA understreger, at dette kræver tæt opfølgning på, om både mål og midler er tilstrækkelig ambitiøse og efterleves samt vejledning og bistand til at sikre, at dette sker, hvor det ikke er tilfældet. Endelig er IDA ikke enig i, at der alene bør fastsættes mål for de menige medlemmer af bestyrelsen.

Institut for Menneskerettigheder har tidligere anført, at der er behov for at sikre en reel fødekæde til bestyrelser gennem en indsats for en mere ligelig repræsentation af kvinder i en række rekrutteringsprocesser. Instituttet anfører generelt, at direktivforslagets model er uklar, hvorfor de anbefales, at forpligtelser og rettigheder tydeliggøres. Instituttet anbefaler, at kravet om udpegningsprocedurer suppleres med en adgang til på anmodning at kunne få oplysninger om de kvalifikationskriterier m.v., et selskab anvender ved udvælgelse af bestyrelsesmedlemmer. I relation til forslagets krav om yderligere individuelle tilsagn for direktionen gøres det gældende, at bestemmelsen ikke klart gør rede for, hvad der forstås ved en ligelig fordeling. Der foreslås en præcisering heraf.

Forsikring og Pension ser positivt på ønsket om, at bestyrelserne løbende skal overveje deres sammensætning, herunder andelen af det underrepræsenterede køn. Dog finder Forsikring og Pension, at det i det konkrete tilfælde bør overvejes at lade nærhedsprincippet finde anvendelse. Forsikring og Pension lægger endvidere vægt på, at direktivet fortsat sikrer bestyrelsens ret til at gennemføre valg, der afspejler aktionærernes ret til på generalforsamlingen at vælge den mest kvalificerede kandidat. Endelig finder Forsikring og Pension det meget positivt, af forslaget fastsætter, at de kvantitative mål for bestyrelsens sammensætning også gælder medarbejderrepræsentanter.

Danmarks Rederiforening støtter ikke direktivforslaget, idet foreningen finder at, mangfoldighed, herunder ligestilling, bedst adresseres i corporate governance anbefalinger, som fx de danske anbefalinger for god selskabsledelse. Hvis direktivforslaget alligevel fremmes, bør det ifølge Rederiforeningen adressere ikke bare køn men mangfoldighed generelt. Det bør endvidere være op til den enkelte virksomhed

selv at fastsætte egne måltal for kønsfordelingen i bestyrelsen. Rederiforeningen finder afgrænsningen af de virksomheder, der er omfattet af forslaget, tilfredsstillende. Endvidere kan Rederiforeningen ikke støtte introduktionen af omvendt bevisbyrde i de tilfælde, hvor det anfægtes, at kriterierne for udnævnelse af et af bestyrelsesmedlem er blevet overholdt. Endelig vurderes det at være problematisk, at forslaget åbner for en række ikke nærmere definerede sanktionsmuligheder som fx dagbøder.

LO byder generelt ligestillingspolitiske initiativer fra EU velkomne. LO anfører, at forskellene i kvinders repræsentation vil give virksomheder, der ønsker at undgå regulering, et incitament til at ændre på størrelsen af bestyrelsen. I den forbindelse påpeges det, at virksomhederne lettere kan nå procentsatsen, idet de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer tælles med. Det findes som udgangspunkt positivt, at der indføres en forpligtelse til at anvende forud fastsatte udpegningskriterier, der vil tvinge bestyrelsen til at lede uden for de traditionelle netværk. Der er dermed potentiale til at forbedre den kvalitative sammensætning af bestyrelsen. Effekten heraf betvivles imidlertid. LO påpeger, at indholdet af direktivforslagets præferenceregulering forekommer indholdsløst som følge af muligheden for at fravige denne ved en helhedsvurdering. LO finder, at direktivforslagets gyldighedsperiode er for kort til at kunne sikre en bedre kultur i bestyrelserne. LO anmoder endeligt om, at sig en præcisering af en række af præamblerne, herunder hvad der forstås ved en "objektiv vurdering" og "objektive kriterier".

8. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der er generelt opbakning blandt medlemslandene til det overordnede formål om at fremme en ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser, og medlemslandene er generelt gået konstruktivt ind i forhandlingerne.

Samtidig tegner der sig dog et billede af, at medlemslandene deler sig i to grupper, hvor den ene gruppe lande støtter direktivforslaget, mens en anden gruppe af lande forventes at have større vanskeligheder ved at støtte forslaget og i stedet foretrækker henstillinger frem for lovgivning.

Et flertal i det danske Folketing uden om den daværende regering afgav tilbage i juni 2013 en begrundet udtalelse til Kommissionen, hvor flertallet ikke finder, at direktivforslaget er i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Ti medlemsstater har den 20. juni 2013 fremsat følgende erklæring til Rådet med henblik på at udtrykke modstand mod direktivforslaget:

"ERKLÆRING FRA DANMARK, TYSKLAND, ESTLAND, UNGARN, LETLAND, NEDERLANDENE, DEN TJEKKISKE REPUBLIK, DET FORENEDE KONGERIGE, SVERIGE OG SLOVAKIET

Kommissionen vedtog den 14. november 2012 et forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger. Forslaget til direktiv tager sigte på at løse det alvorlige problem med kvinders underrepræsentation i den økonomiske beslutningstagning på højeste niveau og fastsætter et kvantitativt mål om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for en andel på 40 % i bestyrelserne i børsnoterede selskaber senest i 2020 (senest i 2018, hvis der er tale om offentlige virksomheder). Selskaberne ville blive forpligtet til at arbejde hen imod dette mål, bl.a. ved at indføre proceduremæssige regler for udvælgelse og udnævnelse af menige bestyrelsesmedlemmer.

I lighed med Kommissionen mener vi, at lige muligheder for kvinder på menige bestyrelsesposter bør og skal fremmes både i medlemsstaterne og i hele Europa. Kvinder støder gennem hele karrieren på talrige hindringer, hvilket er uacceptabelt ud fra et ligestillingssynspunkt. De står også i vejen for en optimal udnyttelse af potentialet i en kvalificeret arbejdsstyrke.

Med hensyn til de forskellige selskabsretlige regler og forskellige rettigheder i forbindelse med selskabsledelse i Den Europæiske Union er vi dog af den opfattelse, at det i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet må være op til medlemsstaterne at finde deres egen nationale tilgang til opnåelse af dette mål. Mange af medlemsstaterne overvejer eller har på frivilligt og om fornødent retligt grundlag gennemført flere forskellige nationale foranstaltninger, der er skræddersyet til deres system, for at fremme en bedre kønsfordeling i bestyrelser.

Af disse årsager mener vi fortsat, at alle målrettede foranstaltninger på dette område skal udformes og gennemføres på nationalt niveau. Vi støtter ikke vedtagelsen af retligt bindende bestemmelser for kvinder i selskabsbestyrelser på europæisk niveau."

Erklæringen blev fremsat første gang i forbindelse med EPSCO-mødet den 20. juni 2013.

Erklæringen blev genfremsendt til formandsskabet den 22. november 2013. Det skete på baggrund af en opfordring fra formandskabet om, at de enkelte medlemsstater fremsendte en meddelelse om, hvorvidt det overhovedet er muligt for de blokerende medlemsstater at omvende deres positioner. Tyskland deltog ikke i erklæringen, da den blev genfremsendt.

Der har hidtil ikke kunne samles et kvalificeret flertal for direktivforslaget. Der forventes fortsat at være blokerende mindretal imod direktivforslaget på rådsmødet den 15. juni 2015.

9. Regeringens generelle holdning

Regeringen støtter, at alle talenter i samfundet kommer i spil og dermed også målet om en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser.

Regeringen finder ikke, at direktivforslaget er i overensstemmelse med nærhedsprincippet, idet nationale tiltag kan opfylde formålet om en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser og ledelser.

Regeringen finder endvidere ikke, at direktivforslaget er tilstrækkeligt fleksibelt i forhold til børsnoterede selskabers konkrete rammer, idet det ikke tager hensyn til den aktuelle kønsfordeling inden for forskellige brancher, og det ikke respekterer selskabernes ledelsesret.

Regeringen mener, at virksomheder selv bør kunne fastsætte målet for den kønsmæssige sammensætning i virksomhedens bestyrelse, og at virksomheden selv skal fastsætte, hvordan målet nås, som det er hensigten med den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i selskabers bestyrelser.

Regeringen mener, at direktivforslaget skal indeholde en fleksibel undtagelsesbestemmelse, som den danske model for en mere ligelig kønsfordeling i virksomheders bestyrelser vil falde ind under – også efter 2024.

Det er regeringens holdning, at den tætte kobling mellem et fast og bindende mål og en bestemt rekrutteringsmetode, er uhensigtsmæssig, fordi dette griber ind i selskabernes ledelsesret og er for ufleksibel for de omfattede selskaber. På den baggrund finder regeringen, at direktivets forpligtelse til at følge en bestemt rekrutteringsprocedure, hvor en person fra det underrepræsenterede køn skal gives fortrinsret, hvis to kandidater er lige kvalificerede, og hvor selskaberne pålægges en omvendt bevisbyrde, hvis der vælges en person fra det overrepræsenterede køn, griber unødigt ind i selskabernes almindelige ledelsesret.

Regeringen er ligeledes af den opfattelse, at rekrutteringsproceduren, præferencereglen og den omvendte bevisbyrde er uhensigtsmæssig i forhold til direkte demokratisk valg blandt medarbejdere af repræsentanter til bestyrelser, idet bestyrelsen ikke har indflydelse på valgprocessen af de medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter.

Regeringen kan på baggrund af ovenstående ikke støtte direktivforslaget.

10. Tidligere forelæggelse for Folketingets Europaudvalg

Europaudvalget modtog grund- og nærhedsnotatet den 7. december 2012 samt revideret grund- og nærhedsnotat den 13. december 2012.

Forslaget har senest været forelagt Folketingets Europaudvalg til forhandlingsoplæg den 7. juni 2013, hvor Europaudvalget tilsluttede sig regeringens forhandlingsoplæg.

Herudover har regeringen forelagt direktivforslaget forud for EPSCO-rådsmøderne på møder i Folketingets Europaudvalg den 14. december 2012, den 6. december 2013, den 11. juni 2014, den 4. december 2014, den 1. oktober 2015 og den 4. december 2015. Endvidere har udvalget fået skriftlig orientering om sagen den 9. juni 2015.