



Minister for ligestilling

Europaudvalget
Folketinget

23. februar 2022

2022-1314

Frederiksholms Kanal 27 F
1220 København K

Telefon 41 71 27 00

Europaudvalget har i brev af 22. februar 2022 stillet mig følgende spørgsmål nr. 8 ad KOM (2012) 0614, som jeg hermed skal besvare. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Søren Søndergaard (EL).

Spørgsmål nr. 8:

Ministeren bedes redegøre for forskellene, for så vidt angår regler omkring ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer og ledere, mellem lovforslag L 117 (om ændring af selskabsloven m. v.), L 124 (om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd) og Kommissionens forslag til EU-direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber.

Svar:

Lovforslag L117 omfatter først og fremmest langt flere danske virksomheder end direktivforslaget. Mens direktivforslaget forventes at omfatte 40-45 af de største børsnoterede virksomheder, omfatter L117 ca. 2.400 private virksomheder. L124 retter sig mod den offentlige sektor og omfatter ca. 1.100 offentlige myndigheder. Her er målgruppen statslige virksomheder og institutioner med en bestyrelse, kommunale fællesskaber, samt kommuner, regioner, regionale sygehuse og ministerier og tilhørende institutioner, der ikke har en bestyrelse.

Derudover indebærer lovforslagene ikke krav til, at virksomhederne skal have faste udpegningskriterier for udvælgelsen af kandidater til bestyrelser. Der er heller ikke en fortrinsstilling til det underrepræsenterede køn, eller krav om dokumentation for at udpegningskriterierne er overholdt.

De danske lovforslag forpligter store virksomheder og den offentlige sektor til at opstille måltal for kønssammensætningen i bestyrelserne. Og som noget nyt også for de øverste ledelsesniveauer, som er to ledelsesniveauer under det øverste ledelsesorgan. For



virksomhederne vil det typisk være direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, og personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau. Ledelsen skal opstille et nyt og højere måltal, når virksomheden har nået sit tidligere opstillede måltal, indtil der er nået en ligelig kønsfordeling (40/60). De nye krav pålægger ledelsen at tage stilling til den kønsmæssige sammensætning. Endelig gøres tallene offentligt tilgængelige på en hjemmeside, så udviklingen kan følges.

Med venlig hilsen

Trine Bramsen