

KVINFO

CHRISTIANS BRYGGE 3 - 1219 KØBENHAVN K
TLF: 33 13 50 88 - E-MAIL: KVINFO@KVINFO.DK
CVR.NR.: 12919247 - EAN NR.: 5798009814371

17. december 2021
Alexander Andersson
alexander.andersson@kvinfo.dk
[+45] 51 59 80 05

ERHVERVSSTYRELSEN
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

Høringssvar til ændring af lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (journalnummer 2021-10313)

Beskæftigelsesministeriet har 19. november 2021 anmodet om KVINFOs eventuelle bemærkninger til ændring af lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.)

Overordnet vurdering

KVINFO finder det positivt, at regeringen ønsker at styrke lovgivningen, så den i højere grad understøtter en mere ligelig kønssammensætning i virksomheders ledelse og bestyrelser.

Der er god grund til at sætte ind på dette område. Underrepræsentationen af kvinder i toppen af dansk erhvervsliv er det sted, hvor Danmark sakker mest bagud når det gælder ligestilling. I World Economic Forums Gender Gap Report 2021 ligger Danmark nr. 29 mens de 4 andre nordiske lande er i top 5. Det skyldes særligt at Danmark rangerer på plads nr. 101 når det kommer til antallet af kvinder i magtpositioner. Og det er særligt i det private erhvervsliv, at repræsentationen af kvinder er lav.

Gevinsterne ved at gøre noget ved dette er mange. Seksuel chikane er mere udbredt på mandsdominerede arbejdspladser¹. Og virksomheder med mangfoldighed i ledelse har i gennemsnit bedre omsætning². En forandring kan således forventes at bidrage til bedre arbejdsmiljø og bedre omsætning. Begge ting som vil gavne både den enkelte virksomhed og samfundet som helhed.

Erfaringer fra EU viser, at de lande, som opnår den største effekt, anvender kvoter og skrappe sanktioner. Tiltag i Frankrig, Italien og Norge har således vist stor effekt på kønssammensætningen. Til sammenligning viser tiltag med moderate sanktioner samt frivillige

¹ Borchorst, Augustin (2017): Seksuel chikane på arbejdspladsen: Faglige, politiske og retlige spor, Aalborg Universitetsforlag https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/264775360/Seksuel_chikane_p_arbejdspladsen_Online.pdf

² Andersen, Andersen (2016): Mangfoldig ledelse giver højere indtjening, ISS white paper https://livinginstitute.com/wp-content/uploads/2016/01/ISS-WP_Mangfoldig-ledelse-giver-h%C3%B8jere-indtjening_0116.pdf

forpligtelser markant mindre effekt, som det bl.a. ses i Tyskland og Spanien.³ Sammenligning af tiltag og deres effekt på tværs af lande er vanskelig, men vi er ikke bekendte med andre lande, hvor bløde tiltag i stil med de danske har vist stor effekt. Da lovforslaget lægger op til at fortsætte en blød regulering, forventes loven fortsat at have begrænset effekt.

Det er på den anden side positivt, at det bliver rettet fokus mod de øverste ledelsesniveauer, da erfaringer fra andre lande i Europa tyder på, at et øget antal kvinder i bestyrelse ikke af sig selv fører til flere kvinder i lederstillinger.

KVINFO vurderer samlet set, at de foreslåede ændringer vil bidrage positivt til større kønsbalance i ledelser og bestyrelser, men at ændringerne ikke vil være tilstrækkelige til at opnå målene om en ligelig kønsfordeling inden for en overskuelig fremtid. Derfor har vi en række forslag til justeringer, som kan bidrage til at lovændringen vil være mere effektiv.

Anbefalede justeringer

1. Krav om ambitiøse politikker

Der stilles i dag ikke krav til ambitionsniveauet i de opstillede måltal. Det er u hensigtsmæssigt at virksomheder kan nøjes med at sætte mål, der ligger under et balanceret niveau, og at de ikke er forpligtet til at opstille nye, når disse er opnået.

KVINFO *anbefaler*, at man forpligter virksomhederne, som ikke har kønsbalance, til at sætte mål om kønsbalance. Man kan i den forbindelse overveje at gøre det muligt at sætte delmål.

2. Ændring af Erhvervsstyrelsens beregningsmetode

I Erhvervsstyrelsens vejledning 2016 fremgår det, at det er tilstrækkeligt, at det underrepræsenterede køn udgør den andel af bestyrelsen, som ligger nærmest på 40 procent. Det vil sige, at en bestyrelse med syv medlemmer anses for havende ligelig køns sammensætning, hvis der er to af det ene køn og fem af det andet. Virksomheder med en sådan sammensætning vil således blive fritaget for forpligtelsen om at opstille måltal, selvom det underrepræsenterede køn kun udgør 29 procent.

KVINFO *anbefaler*, at opgørelsesmetoden ændres, så en bestyrelse på syv medlemmer skal have tre af det underrepræsenterede køn for at fordelingen betragtes som ligelig.

3. Oplysningsindsats

Det er afgørende for reglernes effekt, at de omfattede virksomheder kender til de reglerne og kan se nytten ved at opnå en mere ligelig køns sammensætning.

KVINFO *anbefaler*, at der iværksættes en oplysningsindsats der informerer de omfattede virksomheder om reglerne og formidler eksempler på gode praksisser til og gevinster ved en ligelig køns sammensætning.

³ Arndt, Paula; Wrohlich, Katharina (2019). Gender quotas in a European comparison: Tough sanctions most effective, DIW Weekly Report, ISSN 2568-7697, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 9, Iss. 38, pp. 337-344, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/204872/1/1679288822.pdf>



4. Opfølgning på reglernes effekt

Det fremgår ikke, hvilken ændring regeringen forventer af de foreslåede ændringer vil medføre, og hvad der kan betragtes som en succes.

KVINFO *anbefaler*, at der fastsættes måltal for, hvilken gennemsnitlig fordeling af mænd og kvinder man ønsker at opnå i hhv. bestyrelser og i øvre ledelseslag og hvornår man forventer, at det lykkes. Dette vil kunne danne grundlag for fortløbende vurdering af reglernes effekt og behov for evt. yderligere justeringer.

Venlig hilsen

Alexander Andersson
Politisk konsulent