

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: 13. 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 mænd¹ 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

¹ 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 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.



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 meget lav. 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.

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.

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 virksomheder-



ne 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.

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.

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.

Side 9

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 Kommissionen 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 kvalifi-



kationskriterier m.v., et selskab anvender ved udvælgelse af bestyrelsesmedlemmer. I relation til forslaget 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, at 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 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".

9. Generelle forventninger til andre landes holdninger

Der er en række medlemsstater, der inden forslaget 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.