



**Talepunkter til åbent samråd i Ligestillingsudvalget den 23. maj 2012 til besvarelse af spørgsmål E (alm. del) stillet den 17. april 2012 samt spørgsmål F (alm. del) stillet den 21. maj 2012 efter ønske fra Fatma Øktem (V)**

[Det talte ord gælder]

**Samrådsspørgsmål E**

Idet der henvises til, at ministeren for ligestilling og kirke, i samråd i Ligestillingsudvalget den 11. april 2012, henviste spørgsmål om, hvilke selskabstyper der skulle omfattes i forbindelse med andelen af kvinder i bestyrelser til erhvervs- og vækstministerens ressortområde, bedes ministeren redegøre for regeringens planer om at indføre kvoter/anden lovregulering for at øge andelen af kvinder i bestyrelser, herunder hvilke specifikke selskabstyper regeringen overvejer at lade omfatte af en sådan regulering.

**Samrådsspørgsmål F**

Vil ministeren redegøre for regeringens holdning til brug af sanktioner overfor virksomheder, der ikke opfylder mål om flere kvinder i bestyrelser jf. henholdsvis regeringens svar på spørgsmål 7 til Europa-Kommissionens spørgeskema ”Ulig kønsfordeling i virksomhedsbestyrelser i EU” og henholdsvis regeringens notat ”Fakta om den danske model for flere kvinder i ledelse”?

**Svar:**

*[Indledning]*

Indledningsvis vil jeg gerne takke udvalget for spørgsmålene. Regeringen har netop (den 3. maj) præsenteret den danske model for at få flere kvinder i virksomhedsledelse.

Jeg vil derfor gerne benytte lejligheden til at præsentere modellen og vil i den forbindelse besvare de stillede spørgsmål.

Jeg mener, at vi i regeringen har fundet en løsning, der sikrer en god balance mellem behovet for fremdrift på området og fleksibilitet for virksomhederne.

Kvinder udgør en væsentlig og kvalificeret andel af samfundets ressourcer. De ressourcer bør også udnyttes aktivt i virksomhedernes ledelse.

Meget tyder desuden på, at mangfoldighed øger kvaliteten af bestyrelsernes arbejde. Kvinderne er i denne sammenhæng en meget vigtig faktor.

Det er derfor vigtigt at skabe en lige adgang for mænd og kvinder. Kvinder skal have mulighed for at bidrage til udviklingen i virksomhederne og bidrage der, hvor beslutningerne træffes. Vi mener, at det også vil styrke virksomhederne. De skal således have mulighed for at høste gevinster af, at alle talenter bliver bragt i spil.

Det er vigtigt at slå fast, at det er regeringens mål, at virksomhederne til enhver tid vælger de bedst kvalificerede til posten. Det er til gavn for fremdriften i virksomhederne, men er også afgørende, hvis man vil tiltrække de kvalificerede og ambitiøse kvinder. Ingen vil vælges alene på baggrund af køn.

Den danske model

Vores model består af 4 elementer, der retter sig mod både private virksomheder og offentlige virksomheder.

1. For det første pålægges de ca. 1100 største virksomheder at opstille *måltal* for antallet af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan.
  - Den enkelte virksomhed skal således konkret finde frem til det måltal, som virksomheden selv vurderer, er realistisk og ambitiøst. Man kan forestille sig, at virksomhederne år efter år vurderer, hvorvidt der bør ske en gradvis stigning, så der sker en løbende fremdrift.
  
2. For det andet skal de ca. 1100 største virksomheder have en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.
  - Den enkelte virksomhed skal således tage stilling til, hvordan virksomhedens interne organisation sammensættes med henblik på at øge antallet af kvinder på alle ledelsesniveauer. Der skal således skabes det rette rekrutteringsgrundlag baseret på virksomhedens konkrete behov og ideer.
  
3. For det tredje skal virksomhederne i årsrapporten redegøre for det opstillede måltal og status for opfyldelsen heraf, og for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning. Derudover skal de oplyse om politikken i årsrapporten, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået. Hvis en virksomhed ikke rapporterer om det opstillede måltal, redegør for status samt politikken i årsrapporten er der mulighed for at pålægge virksomheden en bøde.

4. For det fjerde skal de statslige virksomheder uanset størrelse opstille måltal og udarbejde en politik for at få flere kvinder i ledelsen.

- I dag bør de statslige virksomheder have en ligelig kønsmæssig sammensætning – nogle offentlige virksomheder skal endda kun i vidt muligt omfang have en ligelig sammensætning.

- Det er således noget nyt, at de skal opstille et måltal og udarbejde en rekrutteringspolitik. Vi skærper dermed kravene til det offentlige.

#### *Hvilke selskaber er omfattet af modellen*

Som sagt, så er det de ca. 1100 største virksomheder, der er omfattet af modellen. Det vil sige børsnoterede selskaber, statslige aktieselskaber og store virksomheder som defineret i årsregnskabsloven, de såkaldte regnskabsklasser C og D.

Med hensyn til de ”store virksomheder” er der tale om virksomheder, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår:

- Har en balancesum på 143 mio. kr.,
- Har en nettoomsætning på 286 mio. kr.,
- Har et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250 personer.

Det er en afgrænsning, der allerede anvendes ved fx rapportering om virksomheders samfundsansvar.

### *Fordele ved modellen*

Jeg mener, at der er fire helt klare fordele ved den danske model.

For det første er det virksomhederne selv, der skal opstille et måltal. Vi tager dermed hensyn til, at der er stor forskel på de forskellige brancher. Nogle erhvervsgrøner er mere attraktive for kvinder end andre. Derfor kan det give problemer, hvis måltallet skal være ens for alle.

For det andet sikrer vi ejerskab i virksomhederne for at nå målet. Der er netop ikke tale om kvoter, hvor virksomhederne forpligtes til at nå et bestemt mål på et bestemt tidspunkt, men mål, som virksomheder selv fastlægger. Vi tror på, at vi opnår de bedste resultater og en højere grad af engagement, hvis virksomhederne selv skal opstille et mål. Det handler ikke om tal, men om at sikre, at kvinder og mænd har lige adgang og i sidste ende, at virksomhederne udnytter de bedste ressourcer. Virksomhederne skal således opstille det måltal, der er realistisk og ambitiøst for den enkelte virksomhed.

For det tredje har vi fokus på at sikre det nødvendige rekrutteringsgrundlag. Vi mener, at det er afgørende, hvis vi skal opnå det bedste resultat. Derfor skal virksomhederne udarbejde en politik, hvor der er fokus på at fremme kvinders og mænds lige karrieremuligheder på alle ledelsesniveauer. Det er afgørende, at vi skaber en solid fødekæde i virksomhederne.

For det fjerde er vores model ikke kun begrænset til de børsnoterede selskaber. Hvis vi ønsker, at virksomhederne skal sætte ambitiøse mål, mener vi, at det er vigtigt, at alle større virksomheder skal omfattes, ikke kun de børsnoterede.

Og så er det afgørende for os, at det offentlige spiller en aktiv rolle. Derfor er alle statslige virksomheder omfattet – ikke kun de største.

Samlet har vi foreslået en model, der gør det muligt at sikre reelle fremskridt af andelen af kvinder i virksomhedernes ledelse samtidig med, at vi sikrer fleksibilitet for virksomhederne, og dermed ikke griber ind i virksomhedernes ledelsesret.

I samrådsspørgsmål F spørges til regeringens holdning til sanktioner, såfremt virksomhederne ikke opfylder måltallene om flere kvinder i bestyrelser. Jævnfør regeringens høringssvar til Europa-Kommissionen støtter regeringen ikke, at virksomhederne pålægges sanktioner, såfremt måltallene ikke opfyldes. Indføres der sanktioner for ikke at opnå måltallet, er der en risiko for, at virksomhederne sætter lave mål, hvilket ikke vil skabe den ønskede fremdrift.

Derimod foreslår regeringen sanktioner, såfremt virksomhederne ikke rapporterer i deres årsrapport. Hvis en virksomhed ikke rapporterer om det opstillede måltal, redegør for status

samt politikken i årsrapporten er der mulighed for at pålægge virksomheden en bøde. Herved sikres fuld transparens i forhold til målopfyldelse.

Tak.