



TALEPAPIR

24. april 2018

Samrådsspørgsmål C stillet efter ønske fra Ligestillingsudvalget.

[Kun det talte ord gælder]

- Tak, formand. Tak også til ministeren for ligestilling for super svar.
- Jeg har lyst til blot at læne mig tilbage, for jeg var jo enig i det hele. Men så svarer jeg, for det må jeg jo hellere gøre, for det var så rigtigt, det du sagde.
- Jeg vil nu svare på den del af spørgsmålet, der vedrører lov om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i de største danske virksomheder, som Erhvervsstyrelsen har udarbejdet. Jeg vil først redegøre for hovedpunkterne i evalueringen. Så vil jeg redegøre de tiltag, regeringen vil sætte i værk som opfølgning på evalueringen, og mange af tingene flugter med de ting, ligestillingsministeren lige har nævnt.

[Indledning]

- Som erhvervsminister er jeg ansvarlig for den del af reglerne om måltal og politikker, der gælder for private virksomheder, og Erhvervsstyrelsens evalueringsrapport handler derfor kun om de private virksomheder. Mere præcist omfatter erhvervsstyrelsens regler – og dermed evalueringen – de børsnoterede virksomheder, der aflægger regnskab efter regnskabsklasse D, samt de store virksomheder, der aflægger regnskab efter regnskabsklasse C.
- Finanstilsynet, der er ansvarlig for lovgivningen vedrørende de finansielle institutioner, har bidraget til evalueringen vedr. de finansielle virksomheder.
- Inden jeg går i gang, vil jeg først gøre opmærksom på, at dette er et område, der er præget af mange forskellige tal, definitioner, opgørelsesmetoder, virksomhedspopulationer og så videre.
- I Erhvervsstyrelsens evaluering er der en længere gennemgang af de metodiske overvejelser bag opgørelserne, og den vil jeg gerne henvise til, hvis nogen ønsker at kigge nærmere på baggrunden for tallene.
- De forskellige opgørelsesmetoder har tidligere givet anledning til megen debat, og jeg vil i det følgende så vidt muligt forsøge at holde mig til den særlige kortlægning, Erhvervsstyrelsen har lavet specifikt til brug for evalueringen.

[Berigtigelse af fejl i tabel 1, 4 og 5 i evalueringen]

- Når vi nu er ved de særlige udfordringer med tallene på dette område, så måtte jeg i dag desværre oversende en berigtigelse til udvalget, da Finanstilsynet er blevet opmærksom på en beklagelig fejl i evalueringen, som udvalget fik oversendt i december sidste år.
- Der er tale om en metodisk fejl i evalueringens tabel 1, 4 og 5, der omhandler andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i finansielle virksomheder.
- Fejlen betyder, at andelen af generalforsamlingsvalgte kvindelige bestyrelsesmedlemmer er opgjort til at være væsentligt lavere i de finansielle virksomheder, end tilfældet i virkeligheden er.
- I forbindelse med berigtigelsen har Finanstilsynet desuden konstateret og rettet en mindre afvigelse, hvor en virksomhed fejlagtigt har været anført som en børsnoteret finansiell virksomhed, selvom den ikke var det.
- Jeg skal naturligvis beklage, at tabellerne ikke har været retvisende. Nu de jo så blevet bedre, efter vi har sendt tabellerne igen, så det kan jo være, vi skal lave flere fejl, så tallene bliver bedre hver gang, vi sender dem ind. Men jeg beklager selvfølgelig, at tabellerne ikke var retvisende i første omgang, og på den baggrund, har jeg bedt Finanstilsynet om at sørge for, at opgørelser vedrørende den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i de finansielle virksomheder fremover standardiseres mest muligt, så der ikke opstår yderligere tvivl om tallene.

[Hovedpunkter i evalueringen]

- Dermed vil jeg nu gå videre med besvarelsen af dagens samrådsspørgsmål:
- Formålet med evalueringen af lovreglerne for de private virksomheder har dels været at undersøge, om der er sket reelle fremskridt i udviklingen af kvinder i danske virksomheders bestyrelser, og dels om der er behov for en revision af loven.
- Erhvervsstyrelsen har derfor i evalueringen undersøgt:
 1. Hvordan udviklingen i andelen af kvinder i bestyrelser har været.
 2. Hvor gode virksomhederne har været til at efterleve reglerne.
 3. Hvilke erfaringer virksomheder, fagforeninger, erhvervsorganisationer og andre har gjort med lovkra-
vet.
- Jeg vil i det følgende kort redegøre for hovedbudskaberne på hvert af de tre områder.

[Udviklingen i andelen af kvinder i bestyrelser]

- Til brug for evalueringen har Erhvervsstyrelsen som nævnt lavet en særlig kortlægning for årene 2008 til 2017, der følger de virksomheder, som var omfattet af reglerne i 2016, og som har eksisteret med en bestyrelse i alle årene. Dog indgår finansielle virksomheder, som ikke er børsnoterede, ikke i kortlægningen af tekniske årsager.
- Dermed er populationen i kortlægningen den samme i hele perioden 2008 til 2017, så det bliver nemmere at sammenligne tallene fra år til år.
- Kortlægningen viser, at andelen af kvinder, der er valgt ind i bestyrelsen på generalforsamlingen, er vokset fra 9,6 procent i 2008 til 15,2 procent i 2017. Disse tal og de følgende tal tager ikke højde for den gruppe af bestyrelsesmedlemmer, som medarbejderne har valgt som repræsentanter i bestyrelserne. Det vil jeg komme mere ind på i det følgende afsnit.
- Den årlige vækst i andelen af kvinder i de virksomheder, der er omfattet af kortlægningen, er i gennemsnit på 0,5 procent point i årene 2008 til 2012.
- Til sammenligning er den årlige vækst i kvindeandelen i gennemsnit på 0,7 procent point i årene 2012 til 2017 . Der kan således konstateres en svag tendens til en øget årlig vækst i andelen af kvinder i bestyrelserne i de største danske virksomheder, efter lovkravet trådte i kraft i 2013.

- Hvad angår de børsnoterede virksomheder, er andelen af generalforsamlingsvalgte kvinder i bestyrelsen steget fra 9,6 procent i 2012 til 15,9 procent i august 2017. Fra august 2016 til august 2017 er andelen af kvinder i disse virksomheders bestyrelser dog uændret.
- Tallene for de børsnoterede virksomheder kommer fra Erhvervsstyrelsens løbende, årlige augustopgørelse, hvor virksomheder, der er omfattet af reglerne det pågældende år, er omfattet.
- Men hvordan ligger Danmark sammenlignet med andre lande i EU?

[Hvordan ligger DK i forhold til andre lande]

- For at kunne sammenligne udviklingen i Danmark med andre EU- og EØS-lande indeholder evalueringen tal fra det Europæiske Institut for Ligestilling.
- Disse tal omfatter de største børsnoterede virksomheder i EU og EØS-landene og inkluderer medarbejdervalgte repræsentanter. For Danmarks vedkommende vedrører disse tal det såkaldte C20-indeks – det der i efteråret 2017 blev udvidet til et C25-indeks.
- Danmark havde ifølge det Europæiske Institut for Ligestilling i første halvår 2017 28 procent kvinder i bestyrelserne hos de største børsnoterede virksomheder. Tallet er steget til 30 procent, efter evalueringsrapporten blev offentliggjort.

- Her skal jeg dog lige gøre opmærksom på, at tallene fra det Europæiske Institut for Ligestilling også omfatter medarbejderrepræsentanter.
- Til sammenligning har det Europæiske Institut for Ligestilling oplyst, at EU-gennemsnittet er 24,6 procent i første halvår 2017. Tallet er steget til 25,3 procent, efter at evalueringsrapporten er blevet offentliggjort. Så vi kan konstatere, at det danske niveau således ligger over EU-gennemsnittet.
- Danmark ligger dermed på niveau med mange af de lande, vi normalt sammenligner os med, herunder Holland, Belgien og Storbritannien.
- Det skal dog også nævnes, at Sverige i 2. halvår 2017 har ca. 36 procent kvinder i bestyrelserne i de største børsnoterede virksomheder og ligger dermed højere end Danmark.
- Norge har, som de fleste herinde ved, et lovkrav om mindst 40 procent af hvert køn i store selskabers bestyrelser og har blandt andet som følge heraf 42. procent kvinder i bestyrelserne i 2. halvår 2017.

[Udviklingen i danske virksomheders efterlevelse af regler og regnskabskontrol]

- Jeg vil nu sige lidt om, hvordan det er gået med udviklingen i danske virksomheders efterlevelse af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn.

- Den seneste undersøgelse er fra efteråret 2017 og viser, at ca. 94 procent af virksomhederne opfylder de regler, der vedrører opstilling af måltal. De har enten fastsat et måltal eller har allerede en ligelig kønsfordeling i deres bestyrelse og skal derfor ikke fastsætte et måltal.
- I forhold til den del af reglerne, der vedrører udarbejdelse af politikker for de øvrige ledelsesniveauer, viser undersøgelsen, at 78 procent af virksomhederne opfylder reglerne. Det betyder, at de enten har udarbejdet politikker, eller at de allerede har en ligelig fordeling i den øvrige ledelse.
- Der er endnu virksomheder, som ikke er i mål i forhold til lovkravet om udarbejdelse af politikker. Jeg hæfter mig dog ved den positive udvikling, der er sket fra første år efter ikrafttrædelsen af lovkravet i 2013. Her var det kun 54 procent af virksomhederne, der udarbejdede politikker.
- Selvom det er positivt, at der har været en markant fremgang, så er der jo plads til forbedringer for så vidt angår udarbejdelse af politikker. Derfor har Erhvervsstyrelsen i 2017, som en del af regnskabskontrollen, også haft øget fokus på virksomhedernes efterlevelse af reglerne om måltal og politikker.

- Indsatsen har blandt andet bestået i gennemførte kontroller med fokus på de væsentligste overtrædelser af bestemmelsen – det vil sige der, hvor der helt mangler måltal og/eller politikker i virksomhedens redegørelse, eller hvor politikken er meget mangelfuld.
- På den baggrund er cirka halvdelen af årsrapporterne blevet gennemgået, og som følge heraf er der udstedt ca. 70 fremadrettede påbud. Det betyder, at de virksomheder, der har fået et påbud, skal rette op på forholdet i deres næste årsrapport.
- Erhvervsstyrelsen følger op på, om påbuddene bliver efterlevet. I sidste ende risikerer de virksomheder, som ikke følger reglerne, at blive politianmeldt. Politiet vurderer, hvorvidt der er grundlag for at pålægge virksomheden en bøde.
- Indsatsen er desuden fulgt op af en ny digital kontrol ved modtagelsen af årsrapporten – hvor det er muligt og relevant. Kontrollen betyder, at den, der indberetter årsrapporten, bliver adviseret – advaret, om man vil - hvis årsrapporten ikke indeholder en redegørelse for overholdelse af reglerne. En sådan automatisk kontrol kan ikke ramme 100 procent, men er et nyttigt supplement til Erhvervsstyrelsens øvrige indsatser på området.

- Som supplement til kontrolindsatsen har Erhvervsstyrelsen også haft fokus på reglerne i forbindelse med vejlednings- og informationsindsatsen over for revisorer, rådgivere og virksomheder.

[Interview-baseret undersøgelse og interessenternes holdning]

- Evalueringen indeholder også resultaterne af en undersøgelse foretaget blandt virksomhedsledere og bestyrelsesformænd i 10 store danske virksomheder. Resultaterne peger på, at lovkravet har skabt opmærksomhed såvel i virksomhedernes bestyrelser som i virksomhedernes ledelser.
- Erhvervsstyrelsen foretog desuden en høring i forbindelse med evalueringen. Denne viser, at der er generel opbakning fra erhvervslivet til reglerne, men at DI, FSR - Danske Revisorer og Danske Rederier ønsker, at reglerne om rapportering om det underrepræsenterede køn begrænses til kun at omfatte børsnoterede virksomheder.
- Institut for Menneskerettigheder og Djøf har tilkendegivet, at de generelt støtter lovkravet, men ønsker blandt andet skærpet tilsyn og sanktioner og mere ambitiøse måltal.

[Konklusion på evalueringen]

- Afslutningsvis vil jeg nu kort opsummere min konklusion af evalueringen:

- Samlet set viser evalueringen, at der er en positiv udvikling i gang i andelen af kvinder i bestyrelser.
- Evalueringen har desuden vist, at der efter loven trådte i kraft i 2013 har været en svag tendens til en øget årlig vækst i andelen af kvinder i bestyrelserne i de største danske virksomheder.
- Der er således en proces i gang i virksomhederne for at øge antallet af kvinder i bestyrelser.
- Andelen af kvinder i bestyrelserne i de største børsnoterede virksomheder er som nævnt ved udgangen af 2017 på ca. 30 procent. De store virksomheder er ofte frontløbere og er med til at sætte den dagsorden, der vil præge og inspirere de mindre virksomheder.
- Regeringen mener derfor ikke, at virksomhederne skal påføres strengere krav for at fremme en udvikling, der allerede er i gang.
- Omvendt mener vi heller ikke, at evalueringen tilsiger, at reglerne skal lempes.
- Virksomhederne er næsten i mål i forhold til efterlevelsen af reglerne om at opstille måltal. 94 procent af virksomhederne opstiller måltal eller har en ligelig fordeling i det øverste ledelseslag. Jeg tror på, at det at sætte mål er med til at skubbe udviklingen i den rigtige retning.

- Helt overordnet er det regeringens holdning, at der er tale om et område, hvor det tager tid at ændre holdninger og mind-set. 4 år er derfor ikke tilstrækkelig lang tid til at se en effekt af lovkravet. Der må længere tid til.
- Som samfund er vi stadig i gang med en langsigtet indsats. Det drejer sig om opbygning af en pipeline for kvindelige bestyrelsesmedlemmer, hvor flere og flere kvinder bliver direktører og ledere i erhvervslivet, inden de bliver involveret i bestyrelsesarbejdet. Derfor er det for tidligt at konkludere noget endeligt om reglernes effekt.
- Når det er sagt, vil regeringen gerne se på, hvilke andre initiativer, der kan være med til at understøtte virksomhederne i deres arbejde.

[Yderligere tiltag]

- Regeringen er opmærksom på, at det for nogle virksomheder fortsat er en udfordring at få flere kvinder ind i ledelsen. Det fremgår bl.a. af Erhvervsstyrelsens kvalitative undersøgelse fra 2016, hvor en række bestyrelsesformænd bliver interviewet.

- Derfor har vi, som ligestillingsministeren også var inde på, taget nogle initiativer. Vi har for det første taget initiativ til, at der udarbejdes inspirationsmateriale til arbejdet med kønsfordelingen i ledelse og diversitet. Materialet skal indeholde konkrete eksempler på, hvordan der kan arbejdes med kønsfordelingen i ledelsen – både i store og små virksomheder.
- Der skal også være eksempler fra statslige organisationer, der jo også er omfattet af regler om måltal og politikker.
- Jeg tror, at gode råd og konkrete eksempler på initiativer, der kan øge diversiteten, vil være med til at imødekomme mange virksomheders behov for viden og inspiration.
- For det andet vil regeringen sætte fokus på, hvordan diversitet i højere grad kan inddrages i rekrutteringsgrundlaget til topposter, som ministeren for ligestilling allerede har redegjort for.
- For det tredje vil regeringen undersøge mulighederne for benchmarking af virksomhedernes rapportering om måltal og politikker. Tanken er at øge fokus på virksomhedernes arbejde med diversitet og ligestilling ved at sammenligne dem. Dermed kan benchmark give et incitament til at fortsætte arbejdet for at opnå en mere ligelig kønsfordeling i ledelse og bestyrelser.
- Tak for ordet formand.