



Fremsat den 22. februar 2022 af Samira Nawa (RV), Martin Lidegaard (RV), Sofie Carsten Nielsen (RV), Katrine Robsøe (RV), Andreas Steenberg (RV), Astrid Carøe (SF), Pernille Skipper (EL) og Torsten Gejl (ALT)

Forslag til folketingsbeslutning

om en forsøgsordning med mere ligelig kønsrepræsentation i bestyrelser

Folketinget opfordrer regeringen til inden udgangen af 2022 at igangsætte en forsøgsordning, der pålægger danske børsnoterede virksomheder at få en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder i bestyrelserne inden for de kommende 5 år. Målsætningen er, at andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedernes bestyrelser kommer op på minimum 40 pct. Efter 5 år evalueres forsøgsordningen med henblik på eventuelle justeringer.

Som led i forsøgsordningen pålægges de børsnoterede virksomheder at fremlægge en strategi for at nå en 40/60-

fordeling af bestyrelsesposterne inden for 5 år. På årlig basis skal virksomhederne offentliggøre, hvordan det går med deres strategi, og redegøre for fordelingen mellem mænd og kvinder i deres bestyrelser. Disse oplysninger skal være tilgængelige på virksomhedens hjemmeside, så kommende ansøgere, samarbejdspartnere og lign. har let adgang hertil. Manglende efterlevelse af disse krav skal kunne føre til påbud og eventuelt bøder.

Bemærkninger til forslaget

Udviklingen mod flere kvinder på samfundets topposter har i mange år stort set været gået i stå i Danmark. I over halvdelen af landets 60.000 virksomhedsbestyrelser sidder der ikke én eneste kvinde (»33.000 danske bestyrelser består kun af mænd«, finans.dk, den 7. januar 2019). Danmark rasler ned ad de globale ranglister i forhold til ligestilling mellem kønnene. I dag er 100 lande bedre end Danmark til at sikre kvinder på ledelses- og beslutningsniveau (»Global Gender Gap Report 2021 – Insight Report«, World Economic Forum, 2021). Alle vores nordiske nabolande er lysår foran Danmark. Samtidig indfører mange andre europæiske lande kvoter, senest Tyskland, og det med en konservativ regering i spidsen (»Europas største økonomi indfører kvindekvoter«, finans.dk, den 23. november 2020). Mange erhvervsfolk og meningsdannere herhjemme – både mænd og kvinder – har i tiltagende grad slået til lyd for kvoter, da alle andre muligheder efterhånden er afprøvet uden nævneværdige resultater.

Fakta taler sit tydelige sprog om kønsfordelingen i dansk erhvervsliv:

- Kun 100 af landets 1.600 største virksomheder har en ligelig kønsfordeling i deres bestyrelser (»De kan godt, de vil gerne – kvinder i bestyrelser«, Bolette Christensen og Lilian Mogensen, Gyldendal Business, 2020).
- 10 ud af 112 nye administrerende direktører i Danmark er kvinder (»Kampagne udstiller topledelse uden kvinder«, csr.dk, den 22. januar 2020).
- I 2019 var andelen af kvindelige direktører og bestyrelsesmedlemmer i de private virksomheder knap 19 pct., hvilket er det samme som i 2014 (»Andelen af kvinder i erhvervstoppen er den samme som i 2014«, kristeligt-dagblad.dk, den 16. december 2020).
- Generelt er hvert 11. medlem af direktioner og hvert 6. medlem af bestyrelser kvinder (»Alle talenter skal i spil«, www.lederne.dk).
- I landets 1.000 største virksomheder er der kun 75 kvindelige topchefer (»Kun 75 ud af landets 1.000 største virksomheder har en kvindelig topchef« »Det er rystende få««, berlingske.dk, den 28. november 2019).
- 4,6 pct. af 131 børsnoterede virksomheder har en kvindelig direktør (»Virksomheder tager små skridt mod mere ligestilling«, berlingske.dk, den 14. oktober 2020).
- De seneste 10 år er der kun kommet 42 flere kvindelige topchefer. Hvis udviklingen fortsætter i samme tempo, vil der gå 102 år, før der er lige mange mænd og kvinder blandt topcheferne i de store danske virksomheder (»Kun 75 ud af landets 1.000 største virksomheder har en kvindelig topchef« »Det er rystende få««, berlingske.dk, den 28. november 2019).
- På den globale scene ligger Danmark ifølge en undersøgelse fra World Economic Forum nummer 101 blandt verdens lande, når det handler om kvinders andel af ledende poster i samfundet (»Global Gender Gap Report 2021 – Insight Report«, World Economic Forum,

2021). I 2006 lå vi nummer 53. Det går altså åbenlyst den forkerte vej.

Andre lande i Europa

Samtidig ses en tydelig tendens i Europa til, at flere lande nu indfører kvoter. Senest har Tyskland med en konservativ regering i spidsen valgt at indføre krav om, at der skal være mindst ét kvindeligt bestyrelsesmedlem i børsnoterede selskaber, hvis der sidder mindst tre personer i bestyrelsen (»Europas største økonomi indfører kvindekvoter«, finans.dk, den 23. november 2020).

Fem EU-lande – Belgien, Frankrig, Italien, Østrig og Portugal – har vedtaget kvoter for bestyrelser i store børsnoterede selskaber, og virkningen af disse kvoter er tydelig. I 2020 udgjorde kvinder 37 pct. af bestyrelsesmedlemmerne i de største børsnoterede selskaber i medlemsstaterne med bindende kvoter sammenlignet med 25 pct. i lande med kun bløde foranstaltninger eller lande, som slet ikke har foretaget sig noget (»Germany will require companies to put women executives on their boards«, CNN Business, edition.cnn.com, den 24. november 2020).

I Frankrig og Italien, som inden for de senere år har vedtaget kvoter for køn i bestyrelser, kan vi se, at det rykker noget. De er nu de EU-lande, der sammen med Sverige har flest kvinder i bestyrelserne i de store virksomheder – Frankrig har 37,1 pct., Sverige 36 pct. og Italien 30 pct. Den franske lov er en såkaldt hård lov, der åbner mulighed for sanktioner, hvis virksomhederne ikke lever op til den. Sanktionerne kan bl.a. bestå i, at bestyrelsesmedlemmer fratages deres vederlag, og virksomhederne kan udelukkes fra at deltage i offentlige udbud (»De kan godt, de vil gerne – kvinder i bestyrelser«, Bolette Christensen og Lilian Mogensen, Gyldendal Business, den 5. maj 2020).

Norge var det første land, der indførte kvoter, da Stortinget i 2003 vedtog en kønskvoteringslov, der påbød 40 pct. kvinder i en bestyrelse – en lov, der blev til under en borgerlig regering (Høyre, Kristelig Folkeparti og Venstre), og hvor den politiske drivkraft også kom fra den borgerlige fløj (»Topleder: Kønskvoter har styrket Norges konkurrencedygtighed«, Kvinfor2020. temporary.dk, den 17. februar 2012).

Også Island er i førersædet på dette område og har bl.a. i 2010 ved lov bestemt, at hvert køn mindst skal være repræsenteret med 40 pct. i aktieselskabsbestyrelser (»Sådan er reglerne for kvindekvoter i andre lande«, berlingske.dk, den 8. februar 2011).

Forslaget er en midlertidig forsøgsordning

Det er vigtigt for forslagsstillerne at understrege, at der er tale om en forsøgsordning, der skal evalueres grundigt efter 5 år. Viser det sig, at forslaget ikke virker efter hensigten, eller at der kommer bedre og mere relevante forslag til, hvordan en mere ligelig kønsfordeling sikres, skal det være muligt at ændre og tilpasse ordningen efter 5 år.

Samtidig er det væsentligt for forslagsstillerne, at ordningen med kvoter skal ses som en midlertidig ordning, der bør

afskaffes igen, når der er kommet en mere ligelig kønsfordeling i erhvervslivets bestyrelser. Pointen er ikke at holde fast i en 40/60-fordeling til evig tid, men tværtimod at skabe rum og plads til, at mænd og kvinder har lige adgang til bestyrelsesgangene. Når den lige adgang og de lige muligheder er skabt i praksis, vil det være naturligt, at kravet om en 40/60-fordeling af bestyrelsesposterne bortfalder.

Baggrund for forslaget

Forslaget om kønskvoter har tidligere været diskuteret i folketingssalen. Den 23. marts 2010 fremsatte Socialdemokratiet, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten et beslutningsforslag, som opfordrede »regeringen at fremsætte lovforslag, der skulle pålægge danske børsnoterede virksomheder at få flere kvinder i bestyrelserne inden for de næste 4 år med det mål, at andelen af kvinder i virksomheders bestyrelser kommer op på minimum 40 pct.« (folketingsåret 2009-10, beslutningsforslag nr. B 161, forslag til folketingsbeslutning om flere kvinder på topposter, www.folketingstidende.dk, Folketingstidende 2009-10, tillæg A, B 161 som fremsat, tillæg B, betænkning over B 161, og tillæg F, møde 73, kl. 15:49).

I 2012 ændrede den daværende S-R-SF-regering lovgivningen med henblik på at skabe reel forandring i retningen mod en mere ligelig kønsfordeling i både private og statslige virksomheders bestyrelses- og ledelseslag (lov nr. 1383 af 23. december 2012 om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love (Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan og for afrapportering herom) og lov nr. 1288 af 19. december 2012 om ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v. for statslige institutioner og virksomheder m.v.)).

Reglerne, som blev indført i 2012, har på det private område betydet, at landets største virksomheder, som ikke lever op til mindst en 40/60-fordeling mellem mænd og kvinder i bestyrelsen og på ledelsespoter, skal opstille årlige måltal for sammensætningen af køn i ledelser og bestyrelser. Virksomhederne skal også udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens ledelsesniveauer.

Til trods for de gode intentioner bag lovændringerne i 2012 er den skæve repræsentation dog fortsat intakt. Lovgivningen om måltal fungerer dermed ikke efter hensigten, og derfor er det forslagsstillernes overbevisning, at der må stilles skrapere krav til kønsdiversiteten.

Forslagets konsekvenser

Det er svært at vurdere, præcis hvilke økonomiske konsekvenser der er ved at indføre kvoter i erhvervslivet – både på kort og lang sigt. Dog peger de fleste undersøgelser på, at det er et plus for virksomhedernes bundlinje at have en stærk kønsdiversitet på topposterne. For eksempel viser McKinseys seneste undersøgelse af værdien af diversitet, at virksomheder, der fokuserer på en mere ligelig kønsfordeling, kan skabe 22 pct. bedre bundlinjer end deres konkurrenter, der ikke fokuserer på lighed i kønsfordelingen (»Kønskvoter i ledelsen skal ses som en gunstig strategi«, jyllands-posten.dk, den 2. november 2019).

Erfaringerne fra eksempelvis Norge viser da også, at kønskvotering ikke har været nogen stor belastning for erhvervslivet (»Norsk professor: Kønskvoter har ikke været en væsentlig belastning for erhvervslivet«, altinget.dk, den 25. september 2021). Faktisk tyder det på, at kvoterne har styrket Norges konkurrencedygtighed (»Topleder: Kønskvoter har styrket Norges konkurrencedygtighed«, Kvin-fo2020.temporary.dk, den 17. februar 2012).

I forbindelse med implementeringen af forslaget kan der dog for visse virksomheder være nogle mindre administrative ekstraomkostninger. De eventuelle ekstraomkostninger vil i mange tilfælde ramme de rekrutteringsfirmaer/headhuntere, der rekrutterer og foreslår bestyrelsesmedlemmer til virksomheder, da disse firmaer nu skal rekruttere lidt bredere end hidtil. Samlet set vurderes ekstraomkostningerne for virksomhederne på kort sigt at være meget begrænsede, mens det på længere sigt anslås at være en økonomisk gevinst.

Der vil nødvendigvis være en række omkostninger forbundet med at igangsætte og administrere forsøgsordningen. Forslagsstillerne foreslår, at administrationen af ordningen forankres i Erhvervsstyrelsen, som også skal have opgaven med at kommunikere om reglerne og tilse, at virksomhederne udarbejder en strategi og offentliggør den. Det foreslås, at den samlede finansiering af ordningen forhandles på plads med de partier, som støtter beslutningsforslaget.

Ligestilling er en grundlæggende dansk værdi, som vi skal værne om og kæmpe for. Øget diversitet i ledelse er både retfærdigt og økonomisk ansvarligt, da en mere ligelig kønsfordeling er en væsentlig faktor for at øge virksomheders vækst. Bedre, forpligtende og mere ambitiøse og gennemsigtige krav er et afgørende led i at sikre, at alle reelt har lige muligheder for at udnytte deres fulde potentiale – uanset køn.

Skriftlig fremsættelse

Samira Nawa (RV):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om en forsøgsordning med mere ligelig kønsrepræsentation i bestyrelser.

(Beslutningsforslag nr. B 91)

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.