

Inspirationskatalog

Sanktionsmuligheder: Lovgivning om kønskvoter og måltal

Den 23. november 2022 vedtog EU et direktiv om kønskvoter i bestyrelser for børsnoterede virksomheder med mindst 250 ansatte. Det betyder, at Danmark og de øvrige medlemslande ved udgangen af 2024 skal give Kommissionen besked om, hvordan virksomhederne vil blive sanktioneret, hvis de ikke lever op til reglerne. Derudover skal medlemslandene beslutte, hvordan direktivet skal indskrives i egen lovgivning.

Politikere og eksperter er ikke enige om, hvad der er den bedste tilgang til implementering af direktivet i forhold til eventuel sanktionering af virksomhederne. Mens eksperter peger på, at hårdere sanktioner som eksempelvis bødestraf vil skabe hurtigere resultater, er flere af partiernes ligestillingsordførere tilbageholdne eller direkte imod, at virksomhederne skal sanktioneres i det hele taget.

Med dette korte inspirationskatalog samler tænketanken EQUALIS op på, hvordan EU selv, medlemslandene og andre associerede lande forholder sig til sanktionering af børsnoterede virksomheder, der ikke lever op til de måltal, der sættes.

På nuværende tidspunkt forholder Tænketanken EQUALIS sig ikke til sanktionstiltagenes virkning eller effekt, men oplister de eksisterende tiltag som et vidensindspark til den igangværende debat.

EU-direktivet kort fortalt

- Direktivet har til formål at skabe kønsligestilling i børsnoterede virksomheders bestyrelser i EU-landene.
- Der er to modeller af direktivet, som landene kan vælge i mellem:
 1. Bestyrelsen skal bestå af mindst 40 procent af det underrepræsenterede køn, eller
 2. både direktion og bestyrelse skal bestå af mindst 33 procent af det underrepræsenterede køn.
- Direktivet gælder virksomheder med over 250 ansatte eller en omsætning på over 2,8 milliarder kroner årligt.
- Virksomhederne skal implementere de nye regler inden den 30. juni 2026.
- Hvis ikke virksomhederne inden da har nået de 40 procent kvinder i bestyrelserne, skal myndighederne påbyde dem at justere deres ansættelsesproces – og hvis de ikke følger påbuddet, skal de sanktioneres.
- Medlemslandene skal inden 28. december 2024 beslutte, hvordan direktivet skal implementeres.

Kilde: [Direktiv \(EU\) 2022/2381](#) om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger.

Hvad siger EU-direktivet om sanktionering?

EU-direktivet tilsiger, at de enkelte medlemsstater bør fastsætte sanktioner, der er så effektive, at de har en afskrækkende virkning og samtidigt står i rimeligt forhold til overtrædelsen. EU's forslag til sanktioner omfatter:

- Bøder
- Muligheden for, at en retsmyndighed kan annullere en afgørelse om udvælgelsen af et ledelses- eller bestyrelsesmedlem
- Muligheden for, at en retsmyndighed kan erklære udvælgelsen af et ledelses- eller bestyrelsesmedlem for ugyldig.

Hvilke tiltag vedr. sanktionering har vi set inden for EU forud for vedtagelsen af direktivet?

Et [studie](#) fra EU har kortlagt eksisterende tiltag til at skabe kønsbalance i bestyrelser blandt medlemslandene. Af studiet fremgår det, at der siden Norges indførelse af kønskvoter i midten af 00'erne primært er blevet vedtaget tiltag af følgende karakter blandt EU's medlemslande:

- Lovgivning om kønskvoter i bestyrelser
- Anbefalinger til repræsentation af kvinder i bestyrelser i kodekser om god selskabsledelse (Corporate Governance Codes)
- Lovgivning, der stiller krav til åbenhed om repræsentation af kvinder i bestyrelser.

Sidstnævnte ses blandt samtlige medlemslande (som følge af Direktivet om ikke-finansiell afrapportering), mens ni lande har introduceret decideret lovgivning om kønskvoter. Der er tale om hhv. Østrig, Belgien, Frankrig, Tyskland, Grækenland, Italien, Nederlandene, Portugal og Spanien.

Tabel 1: Eksisterende tiltag til at skabe kønsbalance i bestyrelser blandt udvalgte medlemslande

Land	Kønskvotepolitik	Anbefaling om kønsdiversitet i CGC	Offentliggørelseskrav om diversitet i bestyrelser
Belgien	✓	✓	✓
Danmark		✓	✓
Finland		✓	✓
Frankrig	✓	✓	✓
Irland		✓	✓
Italien	✓	✓	✓
Nederlandene	✓	✓	✓
Portugal	✓	✓	✓
Spanien	✓	✓	✓
Sverige		✓	✓
Tyskland	✓	✓	✓
Østrig	✓	✓	✓

Kilde: [Women on Boards Policies in Member States and the Effects on Corporate Governance](#)

Med undtagelse af ni lande (Bulgarien, Kroatien, Cypern, Tjekkiet, Estland, Ungarn, Litauen, Malta og Slovakiet) har alle lande anbefalinger vedr. kønsrepræsentation i kodekser om god selskabsledelse.

Af de ni EU-lande, der har vedtaget lovgivning om kvoter, har syv af dem også tilknyttet sanktioner. De sanktioner, der *kan* være tale om, er:

- **Fripladssanktion:** Ledige bestyrelsespladser kan kun besættes af et medlem af det underrepræsenterede køn. Udpegning af et bestyrelsesmedlem fra det overrepræsenterede køn vil blive underkendt (anvendes i Belgien, Frankrig, Tyskland, Østrig og Portugal)
- **Tilbageholdelse af bestyrelsesgodtgørelser:** I tillæg til fripladssanktionen er der i Belgien og Frankrig indført tilbageholdelse af bestyrelsesgodtgørelser indtil bestyrelsespladsen er besat af en fra det underrepræsenterede køn.
- **Bøder:** I Portugal og Italien tildes bøder til virksomheder og/eller bestyrelsesmedlemmer, hvis ikke de lever op til de udstukne krav for kønskvoter.

Spaniens og Nederlandenes lovgivning indeholder ikke deciderede sanktioner. Den spanske lovgivning indeholder dog incitamentet til overholdelse, idet offentlige kontrakter kun tildes til virksomheder, der lever op til kvotekravene.

Sanktioner i norsk lovgivning om kønskvoter

Norge er ikke medlem af EU, men værd at se nærmere på i relation til konkret erfaring med sanktionering af virksomheder i denne forbindelse. Norge vedtog lovgivning om kønskvoter i 2003, der trådte i kraft i 2006, da måltallene for kønsfordeling i landets almene-aktieselskaber ikke var nået. Virksomhederne fik herefter to år til at omstille sig til at nå kvotekravene.

Selskaber, der ikke pr. 1. januar 2008 levede op til kvotekravene, risikerede at blive tvangsopløst. Dette blev dog aldrig en realitet, da 40,1 procent af bestyrelsesposterne [ifølge Børsen](#) i 2008 var besat af kvinder.

Sanktionsmuligheder i dansk lovgivning om måltal

De største danske virksomheder har siden 1. april 2013 skullet opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i deres øverste ledelsesorgan. De danske lovregler indeholder ikke sanktioner, hvis virksomhederne ikke når det opstillede måltal, men virksomhederne skal oplyse om det i deres årsrapport. Hvor EU-reglerne indeholder påbud om opfølgning og tilpasning med henblik på at virksomhederne skal leve op til direktiv-fastsatte mål, stiller de danske regler blot krav til, at virksomhederne opstiller måltal uden at fastsætte konkrete mål. [Erhvervsstyrelsen skriver](#) i deres beskrivelse af lovgivningen at *"Reglerne giver (...) virksomhederne fleksibilitet til selv at fastsætte måltal, der passer ind i virksomhedernes konkrete forhold"*.

[Virksomheder kan sanktioneres](#), hvis ikke de lever op til lovkravet om at fastsætte måltal og politikker. Dette kan straffes med bøde. Ligeledes kan manglende afrapportering i årsrapporten straffes med bøde.

Den 1. januar 2023 trådte [lovændringer](#) i kraft, der indeholder skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn. Med lovændringen bliver kravene til danske måltal skærpet, så der også stilles krav om måltal på yderligere ledelsesniveauer end blot i det øverste ledelsesorgan. Ligeledes er virksomhederne nu forpligtede til at udarbejde en politik for at øge andelen af det

underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Med øvrige ledelsesniveauer forstås to ledelsesniveauer under øverste ledelsesorgan.

Opsamling

I dette inspirationskatalog har Tænk tanken EQUALIS set nærmere på, hvad direktivet om kønsligestilling i bestyrelser foreskriver, og hvilke tiltag andre lande har igangsat i henhold til sanktioner og incitamentsstrukturer. Næste skridt kan være at undersøge, hvilke incitamentsstrukturer af de oplyste, der virker bedst – og under hvilke omstændigheder.