

Tænketanken EQUALIS' hørings svar angående forslag til Lov om ændring af visse love på Erhvervsministeriets område (Ændring af visse love og bestemmelser på Erhvervsministeriets område som følge af opgavebortfald)

Den 3. september 2024 sendte Erhvervsministeriet udkast til forslag til lov om ændring af visse love på Erhvervsministeriets område (Ændring af visse love og bestemmelser på Erhvervsministeriets område som følge af opgavebortfald) i høring.

I udkastet foreslås det at ophæve Årsregnskabslovens §99 b, der stiller krav til virksomheders afrapportering af måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i virksomheders øverste ledelsesorgan samt øvrige ledelsesorganer.

Ligeledes foreslås det, at kravene om, at måltallene skal gøres tilgængelige på www.virk.dk, og at informationerne om kønsfordelingen og målsætninger skal offentliggøres på en ny hjemmeside, udgår.

Konkrete bemærkninger

Tænketanken EQUALIS finder det positivt, at Erhvervsministeriet med ændringsforslaget tager stilling til overlap mellem indhold i den danske Årsregnskabslov og selskabsregulering vedr. måltal og politikker for det underrepræsenterede køn og indhold i EU's CSRD (direktiv (EU) 2022/2464) og kønsbalancedirektiv (direktiv (EU) 2022/2382) på samme område. Det er også indenfor disse snitflader, EQUALIS har bemærkninger til lovforslaget.

Vi bakker op om at eliminere overlappende afrapporteringskrav, men vi stiller os uforstående overfor den overordnede hensigt om at afskaffe kravet til afrapportering indeholdt i Årsregnskabslovens §99 b.

Viden om måltal for kønsbalancer i øverste ledelseslag er ikke en del af andre afrapporteringskrav

Med indførelsen af lovgivning om måltal og politikker i 2012, og i den efterfølgende skærpende af selvsamme sidste år, fastlagdes rammer for afrapportering af data og mål for omfattede virksomheder. Afrapportering, som bevirker, at der er transparens omkring den enkelte virksomheds data og måltal i virksomhedernes årsregnskaber.

Denne transparens udgør et helt afgørende udgangspunkt for opfølgning, evaluering og indsatser, der understøtter reel udvikling inden for ligestillingsområdet i de øverste ledelseslag i erhvervslivet og vil gå tabt ved en endegyldig afskaffelse.

Mens der er nogle overlap mellem de krav til opstilling af måltal og politikker, der følger af den selskabsretlige regulering i Danmark og EU's kønsbalancedirektiv, indeholder hverken kønsbalancedirektivet eller den selskabsretlige regulering specifikke krav til afrapportering. Disse indeholdes udelukkende i Årsregnskabslovens §99 b.

På EU-plan stiller CSRD krav til afrapportering på en række datapunkter i relation til bæredygtighed og mangfoldighed, men indeholder ingen bestemmelser om måltal eller

EQUALIS

afrapportering heraf. Ligeledes er bestemmelserne for afrapportering langt fra lige så forpligtigende i forhold til afrapportering på måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i øverste ledelse som den danske Årsregnskabslovs §99 b.

Virksomhedernes afrapportering i forbindelse med kravene i CSRD vil altså formentlig indeholde oplysninger om kønsfordelinger på de øverste ledelsesniveauer, men indeholder ikke måltal. Oplysninger, der afgives som følge af CSRD vil derfor give indblik i den aktuelle kønsfordeling, men siger ikke noget om, hvordan virksomhederne arbejder med deres kønsfordeling.

Som konsekvens af en ophævelse af Årsregnskabslovens §99 b, vil datakilden således blive elimineret og med den, muligheden for at få indsigt i virksomhedernes arbejde med kønsbalance.

Færre virksomheder vil være omfattet af lovgivning om afrapportering på kønsbalance

Ligeledes vil der være en restgruppe af virksomheder, der ikke er store nok eller har tilstrækkelig indtjening til at være omfattet af forpligtigelserne i EU's kønsbalancedirektiv, og som derfor ikke skal afrapportere på kønsbalance overhovedet, hvis §99 b ophæves. Mens der er en mulighed for, at nogle vil blive omfattet af krav til afrapportering som følge af rammerne for CSRD, indeholder denne lovgivning fortsat ikke noget krav om opstilling – og dermed afrapportering - af måltal.

Det er problematisk, da det særligt er blandt de (små og) mellemstore virksomheder, at nødvendigheden af et konkret fokus på kønsbalance er størst. EQUALIS'

Diversitetsbarometeret 2024 viser, at mens 25 pct. af de administrerende direktører i store danske virksomheder med mere end 250 ansatte er kvinder, gør det samme sig gældende for 16,6 pct. i de mellemstore virksomheder. Fra 2023 til 2024 har de store virksomheder flyttet sig 4 procentpoint, mens udviklingen for de mellemstore er på bare 0,9 procentpoint.

Data, og transparens herom, er et nødvendigt grundlag for forandring. Med de aktuelle kønsfordelinger i de øverste ledelseslag i dansk erhvervsliv er der fortsat behov for en fast og kontinuerlig monitorering af, hvordan virksomheder går til opgaven med at understøtte en større grad af ligestilling i de øverste ledelseslag.

I Tænketanken EQUALIS stiller vi os forhåbningsfulde overfor, at hensynet til et behov for et ordentligt og gennemsigtigt videns- og datagrundlag i tillæg til et kontinuerligt og skarpt fokus på ligestilling i erhvervslivet vil veje tungt i ministeriets videre arbejde med forslag til lov om ændring af visse love på Erhvervsministeriets område (Ændring af visse love og bestemmelser på Erhvervsministeriets område som følge af opgavebortfald). Vi stiller os endvidere gerne til rådighed som sparringspartnere i den videre proces.

På vegne af Tænketanken EQUALIS

Gine Maltha Kampmann,
Adm. direktør for Tænketanken EQUALIS