

Erhvervsstyrelsen

Att. matmor@erst.dk, leneho@erst.dk, mro@dma.dk

17. december 2021

Vedr. forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.)

Dansk Erhverv har modtaget høring over udkast til forslag til Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, søloven, E-handelsloven, CVR-loven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn samt styrket grænseoverskridende håndhævelse overfor tjenesteudbydere etableret i øvrige EU-lande m.v.) fra Erhvervsstyrelsen den 19. november 2021. Vi skal indledningsvis bemærke, at vi finder det meget uheldigt, at Erhvervsstyrelsen samler så vidt forskellige emner, som dette lovforslag indeholder, i en samlet høring. Det øger chancen for, at et givent emne overses eller ikke får den fornødne opmærksomhed, hvilket ikke kan være i nogens interesse.

Generelle kommentarer vedr. skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn

Diversitet handler dybest set om arbejdsudbud, og det er i virksomhedernes interesse at få de bedste kompetencer i spil, når stillinger skal besættes. Dansk Erhverv mener af den grund, at det er sundt fornuft at fremme en ligelig kønsfordeling i virksomhederne – såvel i virksomhedernes mellemlidelse som i topledelsen, og vi støtter på den baggrund, at der fra regeringens side arbejdes med at understøtte danske virksomheder i at opnå mere diversitet, herunder kønsdiversitet.

Dansk Erhverv finder dog ikke, at tiltag vedrørende rapportering og transparens bør eller kan stå alene. Arbejdsgiverne kan ikke skabe mere en ligelig kønsfordeling i hverken bestyrelser eller øvrige ledelseslag uden en ordentlig fødekæde til brancherne.

Forslaget stiller ikke alle brancher lige

Dansk Erhverv ser en udfordring i, at forslaget til skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn ikke nødvendigvis stiller alle brancher lige. Kvindeandelen blandt ansatte generelt og i de forskellige ledelseslag varierer meget, og nogle brancher har langt nemmere ved at tiltrække kvindelige ansatte end andre.

En analyse fra Dansk Erhverv og Search Danmark¹ viser variationerne i andelen af kvinder fra branche til branche – både på tværs af branchen, mellemlidelsen, topledelsen og bestyrelsen. Samtidig sammenholdes med antallet af kvinder blandt de ansatte generelt. Det giver et indblik i forudsætningerne for at opnå lige repræsentation i den enkelte branche – og de er meget forskellige. Inden for kultur, fritid og anden service er der for eksempel 29 pct. kvindelige direktionsmedlemmer og 34 pct. kvindelige mellemlidere, mens kvinderne udgør 54 procent af de ansatte. Inden for bygge- og anlæg er der 'kun' 9

¹ <https://www.danskerhverv.dk/presse-og-nyheder/nyheder/2020/marts/styrk-fodekaden-til-flere-kvinder-i-ledelse/>

procent kvindelige mellemledere, men kvinderne udgør her også kun 9 procent af de ansatte. De to branchers forudsætninger for at skabe lige repræsentation er med andre ord meget forskellige.

På den baggrund finder Dansk Erhverv det vildledende, hvis virksomhederne på den omtalte hjemmeside skal sammenlignes på tværs af brancher. Dette forhold bør der tages højde for. Ved en overordnet fremstilling fortæbes desuden eventuelle særlige forhold, som gør sig gældende det enkelte selskab, og som selskabet har forklaret i sin afrapportering.

Større effekt ved fokus på det kønsskæve uddannelsesvalg

Der er stor forskel på danske mænds og kvinders valg af uddannelse. Danske mænd vælger i højere grad økonomiske og tekniske uddannelser, mens kvinder i højere grad vælger omsorgs fag. De områder, hvor der er mangel på arbejdskraft, er for en stor dels vedkommende kendetegnet ved at være enten mande- eller kvindefag. Det gælder for eksempel sygeplejerske- og pædagoguddannelserne samt en række erhvervsuddannelser og IT-uddannelser. Derudover tager mænd i højere grad end kvinder uddannelser, som fører til lederstillinger².

Dansk Erhverv opfordrer derfor til, at der fremfor alene at 'symptombehandle' med lovgivning om politikker og virksomhedsrapportering tages fat om kerneårsagen, så forudsætningerne for at opnå lige repræsentation i de individuelle brancher udjævnes. Der er brug for mere viden om, hvordan uddannelsessystemet kan medvirke til et mindre kønsopdelt arbejdsmarked. Danmark går glip af talent, innovation, iværksætteri og vækst, hvis ikke vi sikrer mere diversitet i fødekæden til virksomhederne.

Dansk Erhverv bemærker i den forbindelse, at Erhvervsministeriet estimerer, at der skal anvendes 14 mio. kr. i årene 2022-2027 på at sammenligne virksomhedernes arbejde med diversitet på en ekstern hjemmeside. Dansk Erhverv foreslår, at man i stedet anvender dette beløb til finansiering af ny viden om hvordan uddannelsessystemet kan medvirke til et mindre kønsopdelt arbejdsmarked.

Sammenhæng med relaterede EU-initiativer bør konkretiseres

Det er vigtigt, at en given regulering er effektiv, herunder at omkostningerne er proportionale med fordelene. Det vurderes i forslaget, at de administrative konsekvenser for erhvervslivet ikke ventes at overstige 4 mio. kr. årligt.

Dansk Erhverv påpeger i den forbindelse, at der er mange nye krav til virksomheders ikke-finansielle rapportering på vej i de kommende år, bl.a. EU's Taksonomiforordning, Sustainable Corporate Governance og Corporate Sustainability Reporting Directive, der alle indeholder elementer i forhold rapportering om virksomhedernes arbejde med diversitet. De administrative konsekvenser bør ses i denne kontekst. Summen af de mange lovforslag, der enten er vedtaget eller er på vej vil øge virksomhedernes administrative omkostninger i tilknytning til rapportering betragteligt. Det er af den årsag nødvendigt, at forslaget vedrørende skærpede krav om måltal og politikker ses og sættes i sammenhæng med de nævnte initiativer og forslag, så vi så vidt muligt undgår overlap og sikrer en indbyrdes sammenhæng i rapporteringskravene – det gælder også i forhold til ikrafttrædelsesdatoer.

Ensartethed i rapportering er fordelagtigt, men svært i praksis

Dansk Erhverv mener, at transparens og sammenlignelighed af data med fordel kan og bør understøttes for at optimere anvendelsen af oplysningerne blandt fx investorer og analytikere. Dansk Erhverv ser således positivt på intentionen om en fælles definition af øvrige ledelseslag. Dansk Erhverv vil dog påpege et par praktiske udfordringer med definitionen af begrebet 'ledende stilling'. Sammenhængen med anden lovgivnings anvendelse af samme begreb bør afklares, f.eks. Markedsmisbrugsforordningens begreb 'ledende medarbejder'. Samtidig tager definitionen ikke hensyn til, hvor den faktiske og strategiske beslutningskraft ligger i virksomhederne. Der kan eksempelvis skelnes mellem ledere, der har indflydelse på selskabets strategiske udvikling, og ledere, som ikke har denne indflydelse. Det kan endvidere være ganske vanskeligt at fastlægge hvad de to øverste ledelsesniveauer omfatter i koncer-

² <https://www.danskerhverv.dk/siteassets/mediafolder/dokumenter/04-politik/2021/et-fremtidssikret-uddannelsessystem---der-lofter-alle.pdf>

ner. Det kan f.eks. være tilfældet i en koncern med et moderselskab og et dansk eller udenlandsk datterselskab, hvor dele af koncernledelsen er ansat i moderselskabet og dele er ansat i datterselskabet. Det samme gør sig gældende, hvis medarbejdere, der refererer direkte til koncernledelsen, er ansat i et dansk eller et udenlandsk datterselskab. Er det således det juridiske ansættelsesforhold eller det organisatoriske hierarki, som skal lægges til grund i disse tilfælde? Det bør på den baggrund overvejes at give virksomhederne en vis mulighed for at definere de to øverste ledelsesniveauer, der passer til den enkelte virksomhed. En sådan definition kunne for eksempel beskrives i årsrapporten og fastholdes over en længere årrække.

Læsevejledning til forståelse af rapporteringskravene – gerne på brancheniveau

Dansk Erhverv finder, at der er brug for konkrete værktøjer og vejledning til at hjælpe virksomhederne med at opstille konkrete måltal, formulere politikker og rapportere i henhold hertil. Dansk Erhverv er generelt tilfreds med, at SMV'er er undtaget for kravet om redegørelse for samfundsansvar, men forudser at denne gruppe af virksomheder alligevel vil blive indirekte påvirket af eventuelle nye CSR-rapporteringskrav, der resulterer i nye krav til for eksempel underleverandører. Dansk Erhverv ser i den forbindelse behov og mulighed for at styrke små og mellemstore virksomheder gennem fx branchespecifik vejledning og initiativer til støtte for disse virksomheder, når de støder på diversitets-krav i deres værdikæde.

Erhvervsstyrelsen bør endvidere snarest efter lovens eventuelle vedtagelse revidere den eksisterende vejledning med henblik på at afhjælpe evt. fortolkningsproblemer. Det vil i den sammenhæng være relevant udtrykkeligt at gøre selskaberne opmærksom på, at selskaberne kan fortsætte med at have frivillige måltal og politikker udover de lovpligtige, som evt. bedre passer til de enkelte selskabers virksomhed.

Generelle kommentarer vedr. bedre rammer for aktivt ejerskab for udenlandske aktionærer i danske børsnoterede selskaber

Erhvervsstyrelsen oplyser, at en nominee i praksis ikke kan stemme på en generalforsamling, hvis ikke der etableres en ubrudt række af fuldmagter, og at typisk en 1/3 af stemmeinstrukserne derfor afvises på grund af formelle fejl. Dansk Erhverv kan nikke genkendende til denne problemstilling. Resultatet er, at alle aktionærer dermed ikke udlever deres forvaltningsmæssige rettigheder, hvilket reducerer aktionærernes udøvelse af aktivt ejerskab. Dansk Erhverv er derfor enig i, at der er behov for at regulere selskabernes forhold til nominees.

Proxy advisors spiller en stor rolle

Det er værd at bemærke, at mange af disse aktionærer er udenlandske institutionelle aktionærer, der i praksis stemmer med udgangspunkt i anbefalingerne fra proxy advisors (typisk ISS og Glass Lewis). Dermed må det forventes, at lovforslaget medfører, at ISS og Glass Lewis' indflydelse på danske selskaber forøges. Erhvervsstyrelsen bør derfor overveje, om reglerne om proxy advisors i aktionærretighedsdirektivet er tilstrækkelige.

Specifikke kommentarer vedr. bedre rammer for aktivt ejerskab for udenlandske aktionærer i danske børsnoterede selskaber

Nominee begrebet og ansvaret er uklart

Begrebet nominee ses ikke umiddelbart defineret i loven, selvom §80, stk. 1 henviser til en definition i til § 104, stk. 3. Dermed bliver nominee ifølge § 80 negativt afgrænset, som en der ikke er fuldmægtig. Det kan overvejes at definere nominee udtrykkeligt. Når det angives, at nominee ikke anses som "fuldmægtig", betyder det så, at anvendelsen af de ansvarsprincipper, der knytter sig til et fuldmagtsforhold, ikke finder anvendelse? Medfører dette, at ansvarsregimet mellem reel aktieejerskab og nominee bliver baseret på delikt og en evt. kontrakt mellem parterne? Og mangler der et deklaratorisk udgangspunkt for ansvarsfordelingen i kontrakt, mellem reel ejer og nominee, hvis anvendelsen af fuldmagtsprincipper udelukkes?

Det rejser ligeledes en række spørgsmål om forholdet til selskabet (og til de øvrige aktionærer). Kan en nominee's stemme tilbagekaldes og hvordan? Skal nominee stemme på alle aktier eller blot nogle – og kan der afgives forskellige stemmer (for, imod og blankt) på samme dagsordens punkt? Har nominee andre forvaltningsmæssige rettigheder udover at stemme (stille forslag, tale mv.)? Hvorledes indgår nominee's aktier i beregningen af den repræsenterede kapital og stemmer (er det nødvendigt med tilmelding af nogle eller alle aktier og/eller stemme på nogle eller alle aktier)?

Udkast til ændringen af § 104, stk. 3, 1. pkt. forekommer vanskelig at forstå og er muligvis fejlagtig affattet, hvorfor det ikke er muligt at give kommentarer til bestemmelsen.

Ifølge § 104, stk. 3, 2. pkt. skal nominee indestå for og på begæring dokumentere, at nominee har en bemyndigelse og instruks. Det bør i den forbindelse evt. i bemærkningerne klargøres hvilken ansvarsnorm, der er tale om (f.eks. objektivt ansvar) – og hvilke konsekvenser, det har, at en nominee ikke hhv. før, under og/eller efter en generalforsamling kan (eller når at) dokumentere, at enten en bemyndigelse og/eller en instruks haves. Desuden bør nominee vel også indestå for, at nominee's stemmeafgivning korrekt afspejler de reelle ejeres instrukser og i øvrigt er baseret på aktier, som er i nomineeens varetægt.

På side 34 er det angivet, at en nominee ordning 'typisk er kendt af selskabet'. Dette er tvivlsomt, da selskaberne ofte har svært ved at konstatere, hvad anførelserne i ejerbogen dækker over. Det kan dog ikke afvises, at aktionærrettighedsdirektivet over tid muligvis vil give selskaberne en vis mulighed for at undersøge ejerforholdene.

Sammenfattende kan det meddeles, at Dansk Erhverv bakker op om hensigten med lovforslaget, men, men at vi kraftigt opfordre til, at ovenstående problemstillinger adresseres.

Generelle kommentarer vedr. Ændring af e-handelsloven

Dansk Erhverv støtter forslaget.

De øvrige elementer af lovforslaget har vi ingen bemærkninger til.

Med venlig hilsen

Malene Thiele
CSR Chef
Dansk Erhverv

Sven Petersen
Erhvervsjuridisk fagchef
Dansk Erhverv