



Efter afstemningen i Folketinget ved 2. behandling den 10. december 2024

## Forslag

til

# Lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven)<sup>1)</sup>

### Kapitel 1

#### *Formål, anvendelsesområde og definitioner*

§ 1. Denne lov har til formål at fremme en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber.

§ 2. Loven finder anvendelse for aktieselskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked inden for Den Europæiske Union, bortset fra selskaber med færre end 250 medarbejdere, og som i et regnskabsår ikke overskrider en årlig omsætning på 50 mio. euro eller en årlig samlet balance på 43 mio. euro.

§ 3. I denne lov forstås ved:

- 1) Det centrale ledelsesorgan: Definitionen af det centrale ledelsesorgan i § 5, nr. 4, i selskabsloven finder anvendelse.
- 2) Det øverste ledelsesorgan: Definitionen af det øverste ledelsesorgan i § 5, nr. 5, i selskabsloven finder anvendelse.
- 3) Direktionen: Personer, som registreres som medlemmer af aktieselskabets direktion efter selskabslovens § 10, stk. 1.
- 4) Ligelig kønsfordeling: Andelen af det underrepræsenterede køn udgør mindst 40 pct. af posterne på ledelsesniveauet. Antallet af poster som ledelsesmedlem, der betragtes som nødvendige for at nå målet om ligelig kønsfordeling, er det antal, der er tættest på at udgøre 40 pct., men som ikke overstiger 49 pct., jf. bilag 1 til denne lov.
- 5) Øvrige ledelsesniveauer: Definitionen af øvrige ledelsesniveauer i § 139 c, stk. 4, i selskabsloven finder anvendelse.

### Kapitel 2

#### *Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn*

§ 4. Aktieselskaber skal have et mål om at opnå en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne i det øverste ledelsesorgan.

Stk. 2. Har aktieselskabet etableret en ordning med medarbejderrepræsentation, finder stk. 1 særskilt anvendelse for medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan.

Stk. 3. Det centrale ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på aktieselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer.

Stk. 4. Det centrale ledelsesorgan skal opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn efter stk. 3, når selskabet har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

§ 5. Det centrale ledelsesorgan skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på aktieselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer.

### Kapitel 3

#### *Midler til opnåelse af måltallet i det øverste ledelsesorgan*

§ 6. Aktieselskaber, der ikke har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, jf. § 4, stk. 1 og 2, senest den 30. juni 2026 eller efter valg til det øverste ledelsesorgan, skal fastsætte en proces eller justere selskabets eksisterende proces for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan.

Stk. 2. Har aktieselskabet medarbejdervalgte medlemmer, skal opgørelsen af, hvorvidt der er en ligelig kønsfordeling i

<sup>1)</sup> Loven gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2381 af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger, EU-Tidende 2022, nr. L 315, side 44.

det øverste ledelsesorgan, jf. stk. 1, foretages særskilt for de medarbejdervalgte medlemmer.

#### *Kriterier*

§ 7. Ved fastlæggelse eller justering af aktieselskabets processer for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan, jf. § 6, skal der fastsættes klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier.

*Stk. 2.* Pligten til at fastlægge eller justere aktieselskabets processer efter stk. 1 påhviler det øverste ledelsesorgan ved valg af kandidater på generalforsamlingen og valgudvalget ved valg af medarbejderrepræsentation. I tilfælde af en vedtægtsbestemt udpegningsret påhviler pligten den udpegningsberettigede.

*Stk. 3.* For medarbejderrepræsentanter skal kriterierne omfatte myndighed og ansættelse, og valgudvalget kan ved enstemmighed opstille flere kriterier.

*Stk. 4.* Kriterierne skal fastlægges forud for udvælgelsesprocessen og skal anvendes under hele udvælgelsesprocessen.

#### *Valg af kandidater*

§ 8. Det øverste ledelsesorgan skal sikre, at kandidater til valg til det øverste ledelsesorgan udvælges på grundlag af en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer på baggrund af de fastsatte kriterier efter § 7. Ved vurderingen skal kriterierne anvendes på en ikkediskriminerende måde.

*Stk. 2.* Viser vurderingen, jf. stk. 1, at kandidaterne er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer, gives fortrinsstilling til kandidaten af det underrepræsenterede køn.

*Stk. 3.* Det øverste ledelsesorgan kan se bort fra stk. 2, hvis mere tungtvejende retlige grunde end kønsbalance gøres gældende ud fra en objektiv vurdering baseret på ikkediskriminerende kriterier og denne vurdering taler til fordel for en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, baseret på kandidatens specifikke situation.

*Stk. 4.* Ved medarbejderrepræsentation finder stk. 1-3 tilsvarende anvendelse. Pligten påhviler i så fald valgudvalget. I tilfælde af vedtægtsbestemt udpegningsret påhviler pligten den udpegningsberettigede.

### Kapitel 4

#### *Oplysningspligt*

§ 9. I indkaldelsen til valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan skal de stemmeberettigede oplyses om følgende:

- 1) De fastsatte foranstaltninger i henhold til §§ 7 og 8 og, hvis det er relevant, § 12.
- 2) De sanktioner, som kan pålægges i henhold til § 15.

*Stk. 2.* Pligten til at give oplysningerne i henhold til stk. 1 påhviler det øverste ledelsesorgan ved valg af kandidater på generalforsamlingen og valgudvalget ved valg af medarbejderrepræsentation.

§ 10. Det øverste ledelsesorgan skal på anmodning fra en kandidat, der blev taget i betragtning ved udvælgelse af

kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan, oplyse om følgende:

- 1) De kriterier, jf. § 7, som udvælgelsen byggede på.
- 2) Den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten på baggrund af de fastsatte kriterier, jf. § 8, stk. 1.
- 3) De specifikke overvejelser, der talte for undtagelsesvis at vælge en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, jf. § 8, stk. 3, når det er relevant for den konkrete anmodning.

*Stk. 2.* Ved anmodning fra en kandidat opstillet til valg som medarbejderrepræsentant, jf. § 8, stk. 4, 1. pkt., påhviler pligten efter stk. 1 valgudvalget. I tilfælde af en vedtægtsbestemt udpegningsret påhviler pligten den udpegningsberettigede.

*Stk. 3.* En anmodning skal være modtaget i aktieselskabet senest 3 måneder efter valg til det øverste ledelsesorgan. Selskabet skal besvare anmodningen hurtigst muligt.

*Stk. 4.* Det øverste ledelsesorgan og valgudvalget er forpligtet til at opbevare de oplysninger, der skal udleveres i henhold til stk. 1, på betryggende vis i 3 år efter valg til det øverste ledelsesorgan, eller så længe oplysningerne er relevante.

### Kapitel 5

#### *Bevisbedømmelse og annullering*

§ 11. Afgørelser efter § 8 kan indbringes for domstolene.

*Stk. 2.* Hvis en kandidat af det underrepræsenterede køn, der har været i betragtning ved udvælgelse af kandidater til indstilling til valg som medlem i det øverste ledelsesorgan, jf. § 8, men ikke er blevet indstillet til valg, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den fravalgte kandidat var lige så kvalificeret som den valgte kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, påhviler det aktieselskabet at bevise, at § 8 har været iagttaget.

*Stk. 3.* Adgangen til påtale efter stk. 1 og 2 bortfalder, hvis kandidaten ikke har anlagt sag, inden 6 måneder efter at kandidaten har fået kundskab om, at kandidaten ikke er blevet udvalgt til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan.

*Stk. 4.* Kandidater, hvis rettigheder er blevet krænkede ved overtrædelse af § 8, kan tilkendes en godtgørelse.

§ 12. Valg af et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan kan annulleres, hvis valgudvalget ikke kan bevise, at § 8 har været iagttaget, jf. § 11.

### Kapitel 6

#### *Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution*

§ 13. Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution har til opgave at fremme, analysere, overvåge og støtte en ligelig kønsfordeling i selskabsorganer i børsnoterede selskaber.

## Kapitel 7

*Frister*

§ 14. Da det i § 10, stk. 3, og § 11, stk. 3, er fastsat, at en handling senest skal foretages, et bestemt antal måneder efter at en nærmere angiven begivenhed har fundet sted, beregnes fristen for at foretage handlingen fra dagen for denne begivenhed, jf. stk. 2.

*Stk. 2.* Da fristerne, jf. § 10, stk. 3, og § 11, stk. 3, er angivet i måneder, udløber fristen for at foretage handlingen på månedsdagen for den dag, hvor begivenheden fandt sted. Hvis begivenheden fandt sted på den sidste dag i en måned, eller hvis fristen udløber på en månedsdato, som ikke findes, udløber fristen altid på den sidste dag i måneden uanset månedens længde.

*Stk. 3.* Udløber fristen i en weekend eller på en helligdag, grundlovsdag, juleaftensdag eller nytårsaftensdag, skal handlingen senest foretages den førstkommande hverdag derefter.

## Kapitel 8

*Straffebestemmelser*

§ 15. Medmindre højere straf er forskyldt efter anden lovgivning, straffes med bøde den, der

- 1) undlader at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på aktieselskabets øvrige ledelsesniveauer, jf. § 4, stk. 3 og 4,
- 2) undlader at fastsætte kriterier til vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer, jf. § 7, stk. 1 og 2,
- 3) undlader at sikre, at kandidater til valg til det øverste ledelsesorgan udvælges på grundlag af en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer på baggrund af de fastsatte kriterier, jf. § 8, stk. 1,
- 4) undlader at sikre, at der gives fortrinsstilling til kandidater af det underrepræsenterede køn, hvis vurderingen viser, at der er kandidater, der er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer, jf. § 8, stk. 2, eller
- 5) i indkaldelsen til valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan undlader at oplyse de stemmeberettigede om oplysningerne i § 9.

*Stk. 2.* Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

*Stk. 3.* Forældelsesfristen for overtrædelse af lovens bestemmelser er 5 år.

## Kapitel 9

*Ikrafttrædelsesbestemmelse*

§ 16. Loven træder i kraft den 28. december 2024.

*Stk. 2.* Loven har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2025 eller senere.

*Stk. 3.* Første gang måltal opstilles i henhold til § 4, stk. 4, efter denne lov, skal tidshorizonten for den forventede opfyldelse være den 30. juni 2026 eller tidligere.

## Kapitel 10

*Ændringer i anden lovgivning*

§ 17. I årsregnskabsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1057 af 23. september 2024, som ændret ved § 1 i lov nr. 480 af 22. maj 2024, foretages følgende ændringer:

1. I *fodnoten* til lovens titel ændres »og Europa-Kommis-sionens direktiv 2007/14/EF om gennemførelsesbestemmelser til visse bestemmelser i direktiv 2004/109/EF, EU-Tidende 2013, nr. L 294, side 13« til: »Europa-Kommis-sionens direktiv 2007/14/EF om gennemførelsesbestemmelser til visse bestemmelser i direktiv 2004/109/EF, EU-Tidende 2013, nr. L 294, side 13, og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2381 af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger, EU-Tidende 2022, nr. L 315, side 44«.

2. I § 99 b indsættes som *stk. 8*:

»*Stk. 8.* Stk. 1-7 finder ikke anvendelse for aktieselskaber omfattet af kønsbalanceloven.«

3. Efter § 107 e indsættes før overskriften før § 108:

»§ 107 f. Et aktieselskab, der er omfattet af kønsbalanceloven, skal i ledelsesberetningen oplyse om følgende pr. balancedagen:

- 1) Det samlede antal medlemmer i det øverste ledelsesorgan eksklusivt medarbejdervalgte medlemmer, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.
- 2) Det samlede antal medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf, hvis aktieselskabet har medarbejdervalgte medlemmer.
- 3) Det samlede antal personer i aktieselskabets direktion, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.

*Stk. 2.* Aktieselskaber, der efter kønsbalanceloven er forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer, skal ud over oplysningerne efter stk. 1 oplyse om måltal i procent for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer, herunder årstallet for, hvornår måltallet forventes opfyldt.

*Stk. 3.* Et aktieselskab, der pr. balancedagen har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan eller på selskabets øvrige ledelsesniveauer, skal i tilknytning til oplysningerne efter stk. 1 angive dette.

*Stk. 4.* I tilknytning til oplysningerne efter stk. 1 skal aktieselskabet oplyse følgende:

- 1) Status for opfyldelsen af måltallene efter § 4, stk. 1 og 2, i kønsbalanceloven.
- 2) Foranstaltninger, der er truffet i regnskabsåret med henblik på at nå måltallene, jf. § 4, stk. 1-3, i kønsbalanceloven.
- 3) En begrundelse, hvis målene ikke er opfyldt senest den 30. juni 2026, og en uddybende beskrivelse af, hvilke

foranstaltninger aktieselskabet allerede har truffet og agter at træffe for at nå måltallene.

*Stk. 5.* Oplysningerne nævnt i stk. 1-4 skal offentliggøres på en hensigtsmæssig og let tilgængelig måde på aktieselskabets hjemmeside.

*Stk. 6.* Erhvervsstyrelsen offentliggør årligt på baggrund af aktieselskabernes oplysninger, jf. stk. 1, en liste over aktieselskaber, som har nået måltallene, jf. § 4, stk. 1 og 2, i kønsbalanceloven.«

4. I § 159 b, stk. 1, indsættes efter nr. 14 som nyt nummer:

»15) Kønsbalanceloven.«

Nr. 15 bliver herefter nr. 16.

§ 18. I selskabsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1168 af 1. september 2023, som ændret ved § 1 i lov nr. 1553 af 12. december 2023, § 3 i lov nr. 480 af 22. maj 2024 og § 2 i lov nr. 639 af 11. juni 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 139 c indsættes som *stk. 8*:

»*Stk. 8.* Stk. 1-7 finder ikke anvendelse for aktieselskaber omfattet af kønsbalanceloven.«

§ 19. I lov om finansiel virksomhed, jf. lovbekendtgørelse nr. 1013 af 21. august 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 79 a indsættes som *stk. 8*:

»*Stk. 8.* Stk. 1-7 finder ikke anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.«

§ 20. I lov om betalinger, jf. lovbekendtgørelse nr. 53 af 18. januar 2023, som ændret ved § 9 i lov nr. 409 af 25. april 2023, § 2 i lov nr. 481 af 22. maj 2024 og lov nr. 642 af 11. juni 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 29 indsættes som *stk. 7*:

»*Stk. 7.* Stk. 1-6 finder ikke anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.«

§ 21. I lov om kapitalmarkeder, jf. lovbekendtgørelse nr. 198 af 26. februar 2024, som ændret ved § 6 i lov nr. 480 af 22. maj 2024 og § 3 i lov nr. 481 af 22. maj 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 65 a indsættes som *stk. 5*:

»*Stk. 5.* Stk. 1-4 finder ikke anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.«

§ 22. I lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 231 af 1. marts 2024, som ændret ved § 9 i lov nr. 480 af 22. maj 2024 og § 5 i lov nr. 481 af 22. maj 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 28 indsættes som *stk. 11*:

»*Stk. 11.* Stk. 1-10 finder ikke anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.«

§ 23. I lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, jf. lovbekendtgørelse nr. 232 af 1. marts 2024, som ændret ved § 10 i lov nr. 480 af 22. maj 2024 og § 4 i lov nr. 481 af 22. maj 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 71 indsættes som *stk. 7*:

»*Stk. 7.* Stk. 1-6 finder ikke anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.«

§ 24. I lov nr. 718 af 13. juni 2023 om forsikringsvirksomhed, som ændret ved § 9 i lov nr. 1546 af 12. december 2023, § 11 i lov nr. 480 af 22. maj 2024, § 8 i lov nr. 481 af 22. maj 2024 og § 4 i lov nr. 639 af 11. juni 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 100 indsættes som *stk. 7*:

»*Stk. 7.* Stk. 1-6 finder ikke anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.«

§ 25. I lov nr. 553 af 18. juni 2012 om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution, som ændret ved § 1 i lov nr. 656 af 12. juni 2013 og § 6 i lov nr. 2591 af 28. december 2021, foretages følgende ændring:

1. I *fodnoten* til lovens titel ændres »og artikel 20 i Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23« til: »artikel 20 i Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006, nr. L 204, side 23, og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2381 af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger, EU-Tidende 2022, nr. L 315, side 44«.

## Kapitel 11

### Territorialbestemmelser

§ 26. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog stk. 2 og 3.

*Stk. 2.* §§ 1-23 og 25 kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Grønland med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger. Lovens bestemmelser kan sættes i kraft på forskellige tidspunkter.

*Stk. 3.* §§ 19-23 og 25 kan ved kongelig anordning helt eller delvis sættes i kraft for Færøerne med de ændringer, som de færøske forhold tilsiger. Lovens bestemmelser kan sættes i kraft på forskellige tidspunkter.

**Bilag 1****Måltal for det øverste ledelsesorgan og øvrige ledelsesniveauer**

Antal poster i det øverste ledelsesorgan og på øvrige ledelsesniveauer	Antal ledelsesmedlemmer af det underrepræsenterede køn, der er nødvendigt for at nå målet om ligelig kønsfordeling, jf. § 3, nr. 4
1	-
2	-
3	1 (33,3 pct.)
4	1 (25 pct.)
5	2 (40 pct.)
6	2 (33,3 pct.)
7	3 (42,9 pct.)
8	3 (37,5 pct.)
9	4 (44,4 pct.)
10	4 (40 pct.)
11	4 (36,4 pct.)
12	5 (41,7 pct.)
13	5 (38,4 pct.)
14	6 (42,9 pct.)
15	6 (40 pct.)
16	6 (37,5 pct.)
17	7 (41,2 pct.)
18	7 (38,9 pct.)
19	8 (42,1 pct.)
20	8 (40,0 pct.)
21	8 (38,1 pct.)
22	9 (40,1 pct.)
23	9 (39,1 pct.)
24	10 (41,7 pct.)
25	10 (40,0 pct.)
26	10 (38,5 pct.)
27	11 (40,7 pct.)
28	11 (39,3 pct.)
29	12 (41,4 pct.)
30	12 (40,0 pct.)