



Fremsat den 23. oktober 2024 af erhvervsministeren (Morten Bødskov)

## 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 medlem 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

<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, s. 44.

i det øverste ledelsesorgan, jf. stk. 1, foretages særskilt for 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 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 af 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 § 10, 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. 2.* Adgangen til påtale efter stk. 1 og 2 bortfalder, hvis kandidaten ikke har anlagt sag inden 6 måneder efter, at kandidaten har fået sådan kundskab om, at kandidaten ikke er blevet udvalgt til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan.

*Stk. 3.* 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, 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) undlader i indkaldelsen til valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan 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 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, L 315, side 44«.

2. I § 99 b indsættes som

»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 eksklusiv medarbejdervalgte medlemmer, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.
- 2) Har aktieselskabet medarbejdervalgte medlemmer, skal der oplyses om det samlede antal medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.
- 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) Er målene ikke er opfyldt senest den 30. juni 2026, gives begrundelse herfor, samt 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 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, ved § 3 i lov nr. 480 af 22. maj 2024 og ved § 2 i lov nr. 639 af 11. juni 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 139 c indsættes som stykke:

»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 stykke:

»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 § 1 i lov nr. 642 af 11. juni 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 29 indsættes som stykke:

»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 stykke:

»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 stykke:

»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 stykke:

»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 stykke:

»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, 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 på mindst 40 pct.
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 (40,9 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.)

## Bemærkninger til lovforslaget

### Almindelige bemærkninger

#### Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Lovforslagets baggrund
3. Lovforslagets hovedpunkter
  - 3.1. Anvendelsesområde m.v.
    - 3.1.1. Gældende ret
    - 3.1.2. Kønsbalancedirektivet
    - 3.1.3. Erhvervsministeriets overvejelser
    - 3.1.4. Den foreslåede ordning
  - 3.2. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan
    - 3.2.1. Gældende ret
    - 3.2.2. Kønsbalancedirektivet
    - 3.2.3. Erhvervsministeriets overvejelser
    - 3.2.4. Den foreslåede ordning
  - 3.3. Måltal og politikker for øvrige ledelsesniveauer
    - 3.3.1. Gældende ret
    - 3.3.2. Kønsbalancedirektivet
    - 3.3.3. Erhvervsministeriets overvejelser
    - 3.3.4. Den foreslåede ordning
  - 3.4. Midler til opnåelse af målet for generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan
    - 3.4.1. Gældende ret
    - 3.4.2. Kønsbalancedirektivet
    - 3.4.3. Erhvervsministeriets overvejelser
    - 3.4.4. Den foreslåede ordning
  - 3.5. Midler til opnåelse af målet for medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan
    - 3.5.1. Gældende ret
    - 3.5.2. Kønsbalancedirektivet
    - 3.5.3. Erhvervsministeriets overvejelser
    - 3.5.4. Den foreslåede ordning
  - 3.6. Sanktioner
    - 3.6.1. Gældende ret
    - 3.6.2. Kønsbalancedirektivet
    - 3.6.3. Erhvervsministeriets overvejelser
    - 3.6.4. Den foreslåede ordning
  - 3.7. Rapportering
    - 3.7.1. Gældende ret
    - 3.7.2. Kønsbalancedirektivet
    - 3.7.3. Erhvervsministeriets overvejelser
    - 3.7.4. Den foreslåede ordning
4. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven
5. Konsekvenser for opfyldelsen af FN's verdensmål
6. Ligestillingsmæssige konsekvenser
7. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
8. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
9. Administrative konsekvenser for borgerne
10. Klimamæssige konsekvenser
11. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

12. Forholdet til EU-retten
13. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
14. Sammenfattende skema

### 1. Indledning

Lovforslaget har til formål at gennemføre Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2022/2381/EU af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger (herefter kønsbalancedirektivet).

Regeringen ønsker, at Danmark skal være med i front inden for ligestilling, herunder øge andelen af det underrepræsenterede køn i de store børsnoterede selskabers ledelse. Derfor foreslås en fuld implementering af kønsbalancedirektivet, der skal sikre et hensigtsmæssigt samspil mellem de gældende regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn og de bestemmelser, der foreslås med lovforslaget. Formålet er at sikre, at der ikke gælder mere lempelige regler for visse store børsnoterede selskaber end for selskaber omfattet af de gældende regler. Gældende regler stiller krav om at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan og på øvrige ledelsesniveauer samt krav om at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig kønsfordeling, dvs. en 40/60-fordeling.

Med lovforslaget foreslås det, at aktieselskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked inden for Den Europæiske Union, bliver omfattet. Dog undtages 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. De omfattede selskaber får med lovforslaget et måltal for det underrepræsenterede køn på 40 pct. af posterne i det øverste ledelsesorgan. Det øverste ledelsesorgan vil i aktieselskaber være bestyrelsen eller tilsynsrådet. Det foreslås, at måltallet for det øverste ledelsesorgan finder anvendelse for både generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer.

Det foreslås desuden, at selskaber, som ikke når måltallet på 40 pct. senest den 30. juni 2026, skal justere processen for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til poster som ledelsesmedlem i det øverste ledelsesorgan.

Det foreslås endvidere, at aktieselskaberne skal fastsætte individuelle kvantitative mål med henblik på at forbedre kønsfordelingen blandt øvrige ledelsesniveauer.

Derudover foreslås det, at det centrale ledelsesorgan skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer.

Ydermere foreslås det, at aktieselskaberne skal rapportere om kønsbalancen for både generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan samt direktion og på øvrige ledelsesniveauer.

Endelig foreslås det, at aktieselskaberne undtages fra de

gældende regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i selskabslovens § 139 c, og en række tilsvarende bestemmelser i den finansielle regulering, herunder lov om finansiell virksomheds § 79 a, samt fra reglerne i årsregnskabslovens § 99 b.

## 2. Lovforslagets baggrund

Siden 1. april 2013 har de største virksomheder i Danmark været omfattet af regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, der har til formål at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen og dermed understøtte en ligelig kønssammensætning i ledelsen i private virksomheder og den offentlige sektor.

Folketinget vedtog den 14. december 2012 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), der finder anvendelse for alle statslige aktieselskaber og børsnoterede virksomheder, der er omfattet af regnskabsklasse D, samt de store danske virksomheder, der er omfattet af regnskabsklasse C.

På baggrund af en evaluering af loven fra 2017, som konkluderede lovkravets begrænsede effekt, og på baggrund af undersøgelser, som viste, at Danmark var bagud i forhold til vores nordiske lande, når det kom til ligestilling og særligt i forhold til ligeløn og ledende stillinger, hvorfor Folketinget vedtog lov nr. 568 af 10. maj 2022 om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love (Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn). Skærpelsen omfattede bl.a. en lovfæstet definition af en virksomheds øvrige ledelsesniveauer, krav om nyt måltal indtil en ligelig kønsfordeling er opnået og øget transparens om aktuelle tal og måltal for det underrepræsenterede køn.

Kommissionen fremsatte forslag til direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger (herefter kønsbalancedirektivet) den 14. november 2012. Forslaget er siden fremsættelsen løbende blevet ændret.

Europa-Parlamentet og Rådet har den 23. november 2022 vedtaget kønsbalancedirektivet, som tager sigte på at opnå en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber. Direktivet opstiller mål for, hvornår der er en ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede selskaber.

Kønsbalancedirektivet skal være gennemført i dansk lovgivning senest den 28. december 2024, og direktivet ophører den 31. december 2038.

Det fremgår af kønsbalancedirektivets artikel 1, at direktivet tager sigte på at opnå en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber ved at indføre effektive foranstaltninger, som sigter mod, at der hurtigere gøres fremskridt med at opnå en ligelig kønsfordeling, samtidig med at børsnoterede selskaber

får tilstrækkelig tid til at træffe de nødvendige foranstaltninger med henblik på dette.

Medlemsstaterne skal desuden senest den 29. december 2025 og hvert andet år derefter sende Kommissionen en rapport om gennemførelsen af kønsbalancedirektivet. Rapporten skal indeholde nærmere oplysninger om, hvilke foranstaltninger der er truffet for at nå målene i direktivets artikel 5, stk. 1, oplysninger givet i henhold til artikel 7 og, hvis det er relevant, repræsentative oplysninger om de individuelle kvantitative mål, som børsnoterede selskaber har fastsat i henhold til artikel 5, stk. 2.

Kommissionen tager senest den 31. december 2030 og hvert andet år derefter anvendelsen af dette direktiv op til revision og aflægger rapport for Europa-Parlamentet og Rådet. Kommissionen vurderer navnlig, om målene i dette direktiv er nået.

I lyset af udviklingen i kvinders og mænds repræsentation i selskabsorganerne vil Kommissionen i sin rapport vurdere, om kønsbalancedirektivet er et effektivt instrument til at øge kønsbalancen i selskabers ledelsesorganer. På grundlag af denne vurdering vil Kommissionen overveje, om der er behov for at forlænge kønsbalancedirektivets gyldighed ud over den 31. december 2038, eller om der er behov for at ændre kønsbalancedirektivet i øvrigt, f.eks. ved at udvide anvendelsesområdet til mindre børsnoterede selskaber eller ikkebørsnoterede selskaber.

## 3. Lovforslagets hovedpunkter

### 3.1. Anvendelsesområde m.v.

#### 3.1.1. Gældende ret

Siden den 1. april 2013 har danske store virksomheder samt en række virksomheder på det finansielle område været forpligtet til at opstille måltal med henblik på at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan og på øvrige ledelsesniveauer. De gældende regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn følger af selskabslovens § 139 c, § 18 a i erhvervsvirksomhedsloven og § 41 i lov om visse erhvervsdrivende fonde. På det finansielle område fremgår reglerne af § 79 a i lov om finansiell virksomhed, § 29 i lov om betalinger, § 65 a i lov om kapitalmarkeder, § 28 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde, § 71 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter samt § 100 i lov om forsikringsvirksomhed.

De gældende regler omfatter således statslige aktieselskaber og børsnoterede virksomheder, der er omfattet af regnskabsklasse D, samt de store danske virksomheder, der er omfattet af regnskabsklasse C. Det omfatter ca. 2.400 store virksomheder.

Selskabslovens § 139 c finder anvendelse for statslige aktieselskaber, selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det

finansielle område, og store kapitalselskaber, jf. selskabslovens § 139 c, stk. 1.

Det følger af selskabslovens § 139 c, stk. 2, at store kapitalselskaber er selskaber, der har pligt til at aflægge årsrapport efter reglerne for regnskabsklasse C, jf. årsregnskabslovens § 7, stk. 2, nr. 3, jf. årsregnskabslovens § 7, stk. 3 og 4.

Det fremgår af selskabslovens § 139 c, stk. 3, at for moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, skal beregningen af store kapitalselskaber efter stk. 2 foretages på baggrund af koncernregnskabet.

En modervirksomhed, der udarbejder koncernregnskab, kan således blive omfattet af reglerne om opstilling af måltal og udarbejdelse af politik, hvis der er tale om en modervirksomhed for en koncern, der sammenlagt opfylder kriterierne for at være en ”stor” virksomhed i henhold til årsregnskabslovens § 7. Dette vil være tilfældet, hvis koncernen, som modervirksomheden indgår i, sammenlagt overskrider størrelsesgrænserne for, hvornår en virksomhed er omfattet af reglerne. Det følger både af den selskabsretlige og finansielle regulering.

Såfremt modervirksomheden ikke udarbejder koncernregnskab, skal beregningen foretages for modervirksomheden alene, hvormed en modervirksomhed, der ikke selv er ”stor”, ikke vil være omfattet af reglerne. Det kan eksempelvis være relevant, hvis virksomheden anvender undtagelsesbestemmelsen for aflæggelse af koncernregnskab i årsregnskabslovens § 112.

Forpligtelsen til at udarbejde måltal for virksomhedens øvrige ledelsesniveauer og udarbejde politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn gælder kun kapitalselskaber, som det seneste regnskabsår har haft et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 50 eller flere, jf. selskabslovens § 139 c, stk. 7. Antal medarbejdere opgøres på virksomhedsniveau.

De gældende regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i ledelsen gælder derudover for en række virksomheder på det finansielle område.

En virksomhed på det finansielle område kan således enten være omfattet af reglerne, hvis udvalgte nøgletal overskrider en fastlagt grænseværdi, eller hvis virksomheden er børsnoteret i et land inden for den Europæiske Union eller et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område. Betingelserne er ikke kumulative, og en virksomhed omfattes derfor af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i ledelsen, hvis blot et af kriterierne er opfyldt, eller hvis begge kriterier er opfyldt. Der henvises i den forbindelse til § 79 a, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, § 29, stk. 1, i lov om betalinger, § 65 a, stk. 1, jf. § 65, stk. 1, i lov om kapitalmarkeder, § 28, stk. 1 og stk. 2, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., § 71 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter og § 100, stk. 1, i lov om forsikringsvirksomhed.

### 3.1.2. Kønsbalancedirektivet

Efter kønsbalancedirektivets artikel 2, 1. pkt., finder direktivet anvendelse på børsnoterede selskaber.

Ved børsnoteret selskab forstås et selskab, der har sit vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat, og hvis aktier er optaget til handel på et reguleret marked som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 21, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/65/EU af 15. maj 2014 om markeder for finansielle instrumenter og om ændring af direktiv 2002/92/EF og direktiv 2011/61/EU i en eller flere medlemsstater, jf. kønsbalancedirektivets artikel 3, nr. 1.

Efter kønsbalancedirektivets artikel 2, 2. pkt., finder direktivet ikke anvendelse på mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder (SMV’er).

Ved SMV’er forstås et selskab med mindre end 250 medarbejdere og en årlig omsætning på højst 50 mio. euro eller en årlig samlet balance på højst 43 mio. euro, eller for en SMV, der har sit vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat med anden valuta end euro, et tilsvarende beløb i den pågældende medlemsstats valuta, jf. kønsbalancedirektivets artikel 3, nr. 8. Definitionen af SMV er identisk med Kommissionens henstilling af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder, artikel 2, stk. 1.

Det fremgår af kønsbalancedirektivets præambelbetragtning 27, at børsnoterede selskaber har en særlig økonomisk position, synlighed og betydning for markedet generelt, og at disse selskaber sætter normen for økonomien i almindelighed, og deres praksis kan forventes at blive fulgt af andre selskaber.

### 3.1.3. Erhvervsministeriets overvejelser

Med kønsbalancedirektivet er der etableret en fælles europæisk ramme for opnåelse af en ligelig kønsbalance i visse store børsnoterede selskaber.

Erhvervsministeriet bemærker, at en ligelig kønsfordeling i de større virksomheder har været en prioritet i mere end et årti i Danmark. Erhvervsstyrelsens tidligere undersøgelser af kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelse, seneste pr. 15. august 2022, viste, at de dagældende regler for virksomhederne til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn for det øverste ledelsesorgan havde haft en begrænset effekt. Reglerne blev derfor skærpet med virkning fra 1. januar 2023, men Erhvervsministeriet vurderer, at der kan gøres yderligere i forhold til særligt kønsfordelingen i visse store børsnoterede selskaber. Det bemærkes i den forbindelse, at den årlige globale ligestillingsmåling fra World Economic Forum i 2023 placerede Danmark på en 23. plads. Island, Norge, Finland og Sverige lå henholdsvis nummer et, to, tre og fem på listen.

Det har derfor været overvejet, hvordan kønsbalancedirektivet bedst gennemføres i dansk ret for at forbedre kønsbalancen i visse store danske børsnoterede aktieselskaber.

Direktivet kan gennemføres i dansk ret enten ved en fuld implementering eller ved anvendelse af direktivets undtagelsesbestemmelse i direktivets artikel 12.

Ved anvendelse af direktivets undtagelsesbestemmelse vil



de store børsnoterede aktieselskaber enten fortsat skulle være omfattet af de gældende regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn eller helt undtages fra reglerne herom. Det vil betyde, at der enten vil blive gjort mindre eller i hvert fald ikke yderligere for at forbedre kønsbalancen i de store børsnoterede aktieselskaber omfattet af kønsbalancedirektivet.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at Danmark ikke skal anvende kønsbalancedirektivets undtagelsesbestemmelser, da der fortsat er behov for at gøre yderligere for at øge den kønsmæssige sammensætning i visse store børsnoterede aktieselskaber.

Det er derfor Erhvervsministeriets vurdering, at en fuld implementering af kønsbalancedirektivet vil medvirke til en forbedring af kønsbalancen blandt visse store børsnoterede aktieselskaber.

Eftersom reglerne i dag omfatter store virksomheder, er det Erhvervsministeriets vurdering, at der ikke er behov for at udvide kønsbalancedirektivets anvendelsesområde til denne kreds af virksomheder.

De foreslåede bestemmelser om kønsbalance vil herefter finde anvendelse for aktieselskaber med vedtægtsmæssigt hjemsted i Danmark, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked inden for Den Europæiske Union (herefter børsnoterede aktieselskaber), 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. Erhvervsministeriet er opmærksom på, at tærskelværdierne ikke følger regnskabsklasserne efter årsregnskabsloven § 7, men vurderer, at det ikke er hensigtsmæssigt at udvide direktivets anvendelsesområde yderligere for at passe til nærmeste større regnskabsklasse.

Det forventes at anvendelsesområdet for lovforslaget vil omfatte ca. 50-60 aktieselskaber.

Kønsbalancedirektivet indeholder ikke nogen koncernbetragtning, hvilket betyder, at koncerner, hvor moderselskabet er børsnoteret, ikke nødvendigvis vil være omfattet af direktivets anvendelsesområde. Det vil eksempelvis kunne forekomme, hvis moderselskabet i en koncern er børsnoteret, og det alene er direktionen, der er ansat i moderselskabet. Herved vil tærskelværdien for antal medarbejdere ikke være overskredet i moderselskabet, selvom koncernen som helhed har flere end de 250 medarbejdere. I sådanne tilfælde vil det børsnoterede moderselskab eller selskaberne i koncernen i øvrigt ikke være omfattet, medmindre disse selvstændigt opfylder kravene for at være omfattet. Det indebærer, at en række større nationale koncerner som følge af deres selskabsretlige organisering ikke omfattes af kønsbalancedirektivets anvendelsesområde. Disse selskaber vil dog være omfattet af gældende reglers bredere anvendelsesområde. Det er derfor Erhvervsministeriets vurdering, at det ikke er nødvendigt, at kønsbalanceloven indeholder en koncernbetragtning.

#### 3.1.4. Den foreslåede ordning

Med lovforslaget foreslås det, at kønsbalanceloven alene

vil finde anvendelse for visse store børsnoterede aktieselskaber.

Det foreslås, at de omfattede store børsnoterede aktieselskaber er selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked inden for Den Europæiske Union, undtaget er 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.

Det opgøres årligt i forbindelse med aflægning af årsrapport, hvorvidt aktieselskabet vil være omfattet efterfølgende, da selskaberne alene skal være over tærskelværdierne i et enkelt år for at være omfattet, kan det betyde, at selskaber der ligger tæt på tærskelværdierne kommer til at skifte mellem at være omfattet og ikke være omfattet af lovforslaget.

Samtidig foreslås det, at de selskaber, der omfattes af kønsbalanceloven, undtages fra reglerne for det underrepræsenterede køn i selskabsloven, lov om finansiel virksomhed, årsregnskabsloven og en række andre finansielle love.

For nærmere om anvendelsesområdet henvises til lovforslagets § 2 og bemærkningerne hertil.

### 3.2. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan

#### 3.2.1. Gældende ret

Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, jf. selskabslovens § 139 c, stk. 1, nr. 1.

Reglerne finder alene anvendelse for generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan og omfatter ikke eventuelle medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, jf. selskabslovens § 139 c, stk. 1, nr. 1.

Ved det øverste ledelsesorgan i aktieselskaber forstås bestyrelsen i selskaber, der både har en direktion og en bestyrelse, eller tilsynsrådet i selskaber, der både har et tilsynsråd og en direktion.

En fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd eller det antal, som kommer tættest på 40 pct. uden at overstige 40 pct., anses i henhold til selskabslovgivningen som en ligelig fordeling af kvinder og mænd. Det er uden betydning, hvilket køn der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 117 som fremsat, side 39, at et måltal består af to dele: Fastsættelse af en andel for det underrepræsenterede køn og angivelse af en tidshorizont, inden for hvilken virksomheden tilstræber at opnå den pågældende andel. Det fremgår desuden, at måltallet skal være ambitiøst og realistisk for den enkelte virksomhed. For måltal for det øverste ledelsesorgan bør tidshorizonten som udgangspunkt højst fastsættes til fire år, hvilket er den periode, det maksimalt tager at udskifte bestyrelsen. Det er således op til den enkelte virksomheds bestyrelse at vurdere, hvor

højt måltallet for andelen af det underrepræsenterede køn skal være. Med henvisning til at den foreslåede model giver frihed for bestyrelsen til at fastsætte det konkrete måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, bør alle aspekter, der relaterer sig hertil, afklares, når bestyrelsen fastsætter sit måltal.

Det følger tilsvarende af den finansielle regulering, at virksomhedernes bestyrelse skal opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan. For virksomheder, der har et repræsentantskab, gælder forpligtelsen til at opstille måltal for de bestyrelsesmedlemmer, der er valgt af repræsentantskabet. Forpligtelsen til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen følger af § 79 a, stk. 1, nr. 1, i lov om finansiel virksomhed, § 29, stk. 1, nr. 1, i lov om betalinger, § 65 a, stk. 1, nr. 1, i lov om kapitalmarkeder, § 28, stk. 1, nr. 1, og stk. 2, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., § 71, stk. 1, nr. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter samt § 100 stk. 1, nr. 1, i lov om forsikringsvirksomhed.

### 3.2.2. Kønsbalancedirektivet

Kønsbalancedirektivets artikel 5, stk. 1, opstiller mål for, hvornår bestyrelsen og direktionen i store børsnoterede aktieselskaber anses for at have en ligelig kønsfordeling i henhold til direktivet. Det følger af bestemmelsen, at store børsnoterede aktieselskaber skal være underlagt et af følgende mål, som skal nås senest den 30. juni 2026:

- a) Personer af det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 40 pct. af posterne som bestyrelsesmedlem.
- b) Personer af det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 33 pct. af alle posterne som ledelsesmedlem, både direktører og bestyrelsesmedlemmer.

Det fremgår af kønsbalancedirektivets artikel 5, stk. 3, at antallet af poster som bestyrelsesmedlem, der betragtes som nødvendige for at nå målet i artikel 5, stk. 1, litra a, er det antal, der er tættest på at udgøre 40 pct., men som ikke overstiger 49 pct. Antallet af alle poster som ledelsesmedlem, der betragtes som nødvendige for at nå målet i artikel 5, stk. 1, litra b, er det antal, der er tættest på at udgøre 33 pct., men som ikke overstiger 49 pct.

Kønsbalancedirektivet finder anvendelse for alle medlemmer i det øverste ledelsesorgan, herunder også medarbejdervalgte medlemmer, jf. præambelbetragtning 33, hvoraf det fremgår, at i adskillige medlemsstater kan eller skal efter national ret eller praksis, en bestemt andel af bestyrelsesmedlemmer udpeges eller vælges af selskabers medarbejdere, arbejdstagerorganisationer eller begge. De kvantitative mål fastsat i direktivet bør også gælde for sådanne ledelsesmedlemmer. Som følge af forskellene mellem medlemsstaternes nationale selskabsret er der dog mulighed for at anvende de kvantitative mål hver for sig på aktionærrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, jf. præambelbetragtning 33.

Det fremgår ikke af direktivet, om selskaberne selv kan

vælge, hvilket måltal, som det konkrete selskab vil være omfattet af, eller om medlemsstaterne skal vælge på vegne af selskaberne.

Kommissionen har oplyst, at artikel 5 lader det være op til medlemsstaterne at vælge, hvilket måltal selskaberne skal være underlagt.

Kommissionen har dog samtidig oplyst, at artikel 5 også kan fortolkes således, at medlemsstaterne kan implementere begge måltal og lade det være op til selskaberne selv at vælge, hvilket måltal de vil anvende, så længe medlemsstaterne sikrer, at selskaberne til enhver tid er underlagt et af måltallene.

Endelig har Kommissionen oplyst, at direktivet hverken regulerer eller afskærer muligheden for at lade selskaberne skifte mellem måltallene, men at en mulighed for at skifte mellem måltallene ikke må ske med henblik på omgåelse af direktivets formål.

### 3.2.3. Erhvervsministeriets overvejelser

I Danmark kan aktieselskaber vælge mellem en ledelsesstruktur bestående af enten en bestyrelse og en direktion eller et tilsynsråd og en direktion. Bestyrelsen og tilsynsrådet vil i begge strukturer udgøre det øverste ledelsesorgan. I direktivet defineres bestyrelsesmedlem som et medlem af et selskabsorgan, som ikke er direktør i selskabet. Det er derfor Erhvervsministeriets vurdering, at måltallet vil gælde for det øverste ledelsesorgan, uanset om aktieselskabet har valgt en struktur med en bestyrelse eller et tilsynsråd udover en direktion.

Muligheden for at indføre et af måltallene har været overvejet op imod at indføre begge måltal og give selskaberne mulighed for at vælge det måltal, som selskabet finder mest hensigtsmæssigt.

Indføres kun et måltal, vil de omfattede selskaber være underlagt det samme måltal, hvilket vil øge transparensen i forhold til opnået forbedring af kønsfordelingen i selskaberne.

Derimod vil selskaberne ikke få fleksibiliteten til at vælge det måltal, som det konkrete selskab i forvejen opfylder eller er tættest på at opfylde, eller som passer bedst til selskabets struktur i øvrigt.

Det vil desuden medføre, at selskaberne ikke får mulighed for at skifte mellem de to måltal.

Det må formodes, at samtlige selskaber ikke vælger det samme måltal, hvilket mindsker sammenligneligheden af kønsfordelingen i selskaberne og vil vanskeliggøre Danmarks løbende opfølgingsforpligtelse over for Kommissionen om, hvilke selskaber der har opfyldt det måltal, som de er underlagt.

Hvis selskaberne skifter mellem de to måltal, alt efter hvilket måltal selskabet er tættest på at opfylde i takt med løbende udskiftninger i det øverste ledelsesorgan og direktionen, vil det mindske transparensen yderligere i forhold til, hvilket måltal det konkrete selskab efterstræber.

For at sikre, at formålet med direktivet ikke undermineres,

vil der i lovgivningen skulle tages konkret stilling til f.eks., hvor og hvordan det enkelte selskab skal offentliggøre, hvilket måltal der er valgt, om selskaberne kan skifte mellem måltal, og i så fald hvornår der må skiftes, herunder om der er tidsbegrænsninger m.v.

Det vil derfor være mest hensigtsmæssigt, at kun et bestemt måltal finder anvendelse.

Det har desuden været overvejet, hvilket af kønsbalance-direktivets måltal, der bør gennemføres i dansk ret.

Underlægges selskaberne kravet om måltallet på 40 pct. for medlemmerne i det øverste ledelsesorgan, herunder medarbejderrepræsentanter, i børsnoterede aktieselskaber, bliver der potentielt en høj ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan grundet kravet om, at personer af det underrepræsenterede køn skal tegne sig for 40 pct. af posterne.

Hertil kommer, at et måltal på 40 pct. af posterne som medlem i det øverste ledelsesorgan vil være tættere på målet om ligelig kønsfordeling efter de gældende regler, der også stiller krav om 40 pct.

Det skal dog bemærkes, at de gældende regler stiller krav om det tal, der er tættest på 40 pct. uden at komme over 40 pct., mens direktivet stiller krav om, at tallet skal være det tal, der er tættest på at udgøre 40 pct., men som ikke overstiger 49 pct., hvorfor 40 pct. efter de gældende regler og efter direktivet ikke opgøres ens.

Det har derfor været overvejet, om de gældende regler skal ændres, således at de 40 pct. opgøres på samme måde som i direktivet, for at skabe yderligere samspil mellem regelsættene. Det er Erhvervsministeriets vurdering, at det vil være mest hensigtsmæssigt i forhold til at skabe det bedste sammenligningsgrundlag. Dog finder ministeriet, at der, henset til det fåtal af selskaber, der vil blive omfattet af denne lov, for nuværende ikke bør ændres på opgørelsesmetoden for de virksomheder, der fortsat vil være omfattet af reglerne om det underrepræsenterede køn i selskabsloven, lov om finansiel virksomhed, årsregnskabsloven og en række andre finansielle love. Reglerne er blevet skærpet med virkning fra 1. januar 2023, og det er derfor vurderingen, at det potentielt vil kunne føre til forvirring, hvis der igen bliver ændret på opgørelsesmetoden, inden virksomhederne har haft tilstrækkelig mulighed for at indrette sig efter den seneste ændring. Det vurderes ikke hensigtsmæssigt, når der tages hensyn til, at denne lov alene vil omfatte mellem 50-60 selskaber, mens de gældende regler om det underrepræsenterede køn omfatter ca. 2.400 virksomheder.

Underlægges selskaberne kravet om måltallet på 33 pct. for medlemmerne i det øverste ledelsesorgan og for direktionen, kan det anses som en fordel, at både medlemmer i det øverste ledelsesorgan og direktionen er omfattet af et måltal.

Et valg af måltallet på 33 pct. for medlemmerne i øverste ledelsesorgan og for direktionen vil betyde, at der sættes et fastlagt måltal for direktionen, hvorimod måltallet på 40 pct. for medlemmer i det øverste ledelsesorgan selv overlader det til selskabernes skøn at vurdere, hvor ambitiøst et mål der skal sættes for direktionen, som dermed kan være lavere

end 33 pct. For nærmere om måltal for direktionen henvises til pkt. 3.3.

Hertil kommer, at et samlet måltal for det øverste ledelsesorgan og direktionen vil kunne indebære en fordeling bestående af f.eks. det øverste ledelsesorgan med tre mænd og en direktion med to kvinder, som samlet set vil være at betragte som en ligelig fordeling, om end der ikke vil være en ligelig kønsfordeling i nogen af de to selskabsorganer særskilt.

Hvis der fastsættes et samlet måltal for ledelsen, vil det også betyde, at reglerne adskiller sig fra de gældende regler, som fastsætter krav om særskilte måltal for det øverste ledelsesorgan, ekskl. medarbejdervalgte medlemmer, og for de øvrige ledelsesniveauer.

Endvidere kan måltallet på 33 pct. for medlemmerne i øverste ledelsesorgan og for direktionen have den uheldige virkning, at de omfattede selskaber vil stræbe mod et lavere måltal for kønsfordelingen end efter de gældende regler, da selskaberne, hvis de var omfattet af de gældende regler, skulle stræbe mod en ligelig kønsfordeling, der forstås som en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd, eller det antal, som kommer tættest på 40 pct. uden at overstige 40 pct.

Et måltal på 33 pct. for medlemmerne i øverste ledelsesorgan og for direktionen vil således kunne medføre, at børsnoterede aktieselskaber, der forventes at gå forrest med henblik på at få en ligelig kønsfordeling, vil være underlagt lempeligere krav, når de falder ind under det foreslåede anvendelsesområde, jf. lovforslagets § 2.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at måltal for kønsfordelingen i det øverste ledelsesorgan efter kønsbalanceloven bør være mindst lige så ambitiøst som efter gældende regler. Et måltal på 33 pct. anses dog ikke for at være så ambitiøst som det gældende måltal på 40 pct.

På denne baggrund er det Erhvervsministeriets vurdering, at det vil være mest hensigtsmæssigt, at selskaberne, der omfattes af kønsbalanceloven, skal tegne sig for mindst 40 pct. af posterne som medlem i det øverste ledelsesorgan.

Hvor generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan vælges på generalforsamlingen, så vælges medarbejdervalgte medlemmer ved en separat valgproces, som fastlagt i bekendtgørelse nr. 344 af 30. marts 2012 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at måltallet på 40 pct. for medlemmer i det øverste ledelsesorgan skal gælde hver for sig i forhold til generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer.

Herved vil de to valgprocesser fortsat kunne ske uafhængigt af hinanden, og aktionærene vil ikke kunne pålægges kriterier for medarbejdernes valg af medlemmer i det øverste ledelsesorgan, og omvendt. I nogle tilfælde vil dette føre til en anden ligelig kønsfordeling, end hvis der var foretaget en samlet beregning. Det kunne f.eks. være tilfældet, hvis der i det øverste ledelsesorgan var syv medlemmer, hvoraf fire af medlemmerne var valgt af aktionærene og tre medlemmer var valgt af medarbejderne. Ved en samlet opgørelse

vil der skulle være tre personer af det underrepræsenterede køn, for at der var opnået en ligelig kønsfordeling. Ved en særskilt opgørelse vil der skulle være en person af det underrepræsenterede køn blandt de aktionærvalgte medlemmer og en person af det underrepræsenterede køn blandt de medarbejdervalgte medlemmer. Det vil sige, at en ligelig kønsfordeling vil kunne opfyldes ved to personer af det underrepræsenterede køn. Samlet set vurderer Erhvervsministeriet dog, at effekten heraf vil være begrænset.

### 3.2.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indføres en pligt for visse store børsnoterede selskaber til at opstille et måltal for andelen af personer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan på 40 pct.

Konkret foreslås det, at måltallet gælder for både generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, men anvendes hver for sig.

Børsnoterede aktieselskaber på det finansielle område vil tilsvarende være omfattet, hvis de opfylder lovforslagets størrelseskrav.

Herudover foreslås det, at de omfattede aktieselskaber skal nå måltallet på 40 pct. senest den 30. juni 2026.

Hvis selskabet ikke har nået målet, er selskabets ledelse forpligtet til at tilpasse udvælgelsesprocessen til det øverste ledelsesorgan. For nærmere om midler til opnåelse af målet henvises til afsnit 3.4 og 3.5 nedenfor.

Med den foreslåede ordning indføres der ikke en lovmæssig kvote. De omfattede selskaber vil også efter skæringsdatoen den 30. juni 2026 kunne have en kønsbalance, der ikke opfylder målet for det underrepræsenterede køn, og manglende opfyldelse af måltallet foreslås ikke sanktioneret.

For nærmere om måltal for det øverste ledelsesorgan henvises til lovforslagets § 4, stk. 1 og 2, og bemærkningerne hertil.

## 3.3. Måltal og politikker for øvrige ledelsesniveauer

### 3.3.1. Gældende ret

For at opnå en ligelig kønsfordeling på et selskabs øvrige ledelsesniveauer skal det centrale ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på kapital-selskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer. Bestemmelsen følger af selskabslovens § 139 c, stk. 1, nr. 2.

Ved begrebet ”øvrige ledelsesniveauer” forstås to ledelsesniveauer under det øverste ledelsesorgan, jf. selskabslovens § 139 c, stk. 4. Bestemmelsen fastsætter, at det første ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan omfatter direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, og i selskaber, der har en direktion og et tilsynsråd. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau. Det følger desuden af bestemmelsen, at i selskaber,

der alene har en direktion, omfattes de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, ikke af de øvrige ledelsesniveauer.

Det er virksomhederne selv, der skal opstille måltal under hensyntagen til de forhold, der gør sig gældende i den enkelte virksomhed eller branche på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet. Det er dermed frit for virksomheder at fastsætte det måltal, som virksomheden selv finder ambitiøst og realistisk.

Der skal opstilles nye og højere måltal, når det tidligere opstillede måltal er nået, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet, eller indtil ligelig kønsfordeling er opnået, jf. selskabslovens § 139 c, stk. 5.

Det fremgår af de almindelige bemærkninger, jf. i Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 117 som fremsat, side 12, pkt. 2.2.3, at der ikke fastsættes en tidsmæssig forpligtelse, i forhold til hvornår de omfattede virksomheder skal have nået en ligelig fordeling, men et måltal skal være både ambitiøst og realistisk.

Herudover skal det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapital-selskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. selskabslovens § 139 c, stk. 1, nr. 3.

Politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer skal efter de gældende regler indeholde en beskrivelse af virksomhedens indsats på området, der f.eks. kan være rammer for den enkelte leders karriereudvikling gennem netværk, oprettelse af mentorordninger, fastsættelse af interne måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, andre tiltag, der gør virksomheden attraktiv for ledere af begge køn, f.eks. ved personalepolitikker, der fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder eller ansættelsesprocedurer, og rekruttering, der bidrager til at synliggøre det underrepræsenterede køns ledertalenter, så der både er kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering, samt samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner, andre (koncern)virksomheder, fora eller interessenter.

Kapital-selskaber kan vælge de procedurer/metoder, de finder bedst egnede til at fremme en mere ligelig kønssammensætning i den øvrige ledelse af selskabet. Procedurer/metoder kan også indbefatte krav til eksterne samarbejdspartnere, f.eks. headhuntere.

Der stilles ikke krav om en offentliggørelse af politikken, men kapital-selskabet skal redegøre for virksomhedens politik. For nærmere herom henvises til afsnit 3.7 om rapportering.

Kapital-selskaber, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan dog undlade at opstille måltal og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapital-selskabets øvrige ledelsesniveauer, jf. selskabslovens § 139 c, stk. 7.

Det følger tilsvarende af den finansielle regulering, at virksomhedernes bestyrelse skal opstille måltal for det un-

derrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer. De finansielle virksomheder skal ligeledes opstille nye og højere måltal, når det tidligere opstillede måltal er nået, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet, eller indtil ligelig kønsfordeling er opnået. De finansielle virksomheder skal desuden udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer. Dog gælder der ingen bagatelgrænse i forhold til antal ansatte. Forpligtelsen til at opstille måltal og udarbejde en politik for det underrepræsenterede køn på virksomhedernes øvrige ledelsesniveauer følger af § 79 a, stk. 1, nr. 2 og 3, i lov om finansiel virksomhed, § 29, stk. 1, nr. 2 og 3, i lov om betalinger, § 65 a, stk. 1, nr. 2 og 3, i lov om kapitalmarkeder, § 28, stk. 1, nr. 2 og 3, i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., § 71, stk. 1, nr. 2 og 3, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter, samt § 100 stk. 1, nr. 2 og 3, i lov om forsikringsvirksomhed.

### 3.3.2. Kønsbalancedirektivet

Selskaber, der underlægges måltallet på 40 pct. for medlemmerne i det øverste ledelsesorgan, skal fastsætte individuelle kvantitative mål med henblik på at forbedre kønsfordelingen blandt direktører i henhold til artikel 5, stk. 2.

Sådanne individuelle kvantitative mål skal selskaberne sigte mod at nå senest den 30. juni 2026.

Det følger af kønsbalancedirektivets præambelbetragtning 46, at dette skal ske med henblik på at forbedre kønsfordelingen blandt ledelsesmedlemmer, der deltager i den daglige ledelse, og at disse mål bør hjælpe selskaber til at skabe mærkbare fremskridt i forhold til deres nuværende situation. De individuelle kvantitative mål for en mere ligelig kønsfordeling blandt direktører skal fastsættes med sigte på at nå sådanne mål, inden den dato, der er fastsat i direktivet, dvs. den 30. juni 2026.

Kønsbalancedirektivet indeholder ikke nogen materielle krav til disse individuelle kvantitative mål for en mere ligelig kønsfordeling blandt direktører.

Det fremgår desuden af præambelbetragtning 13, at det er vigtigt, at selskaber og virksomheder fremmer, støtter og udvikler kvindelige talenter på alle niveauer og gennem hele deres karriere med henblik på at sikre, at kvalificerede kvinder får mulighed for at varetage ledende stillinger.

### 3.3.3. Erhvervsministeriets overvejelser

Kravet om individuelle mål blandt direktører efter kønsbalancedirektivet omfatter alene medlemmer af et aktieselskabs registreringspligtige direktion. Dermed er andre direktører eller personer på tilsvarende ledelsesniveau ikke omfattet af dette måltal.

Kønsbalancedirektivet stiller hellere ikke krav om, at løbende opstilling af nye individuelle kvantitative mål med henblik på at forbedre kønsfordelingen blandt direktører, men alene at måltallet opstilles én enkelt gang. Kønsbalancedirektivet stiller yderligere ikke krav om politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, hverken i direktion eller i øvrigt.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at gennemførelsen af kønsbalancedirektivets bestemmelse vil bevirke, at de omfattede selskaber vil blive underlagt lempeligere krav i forhold til gældende danske regler.

Det har derfor været overvejet, om der bør gælde et krav svarende til de gældende danske regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer, der foruden direktionsmedlemmer også omfatter de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at reglerne om kønsbalance for selskaber omfattet af kønsbalanceloven ikke bør være lempeligere end øvrige regler for kønsbalance, da hensigten er at forbedre kønsbalancen.

Efter gældende danske regler fastsættes ikke en tidsmæssig forpligtelse for, hvornår der skal være opnået en ligelig fordeling på øvrige ledelsesniveauer. Kønsbalancedirektivet fastsætter heller ikke en tidsmæssig forpligtelse for, hvornår der skal være opnået en ligelig fordeling, men stiller krav om, at selskaberne sigter mod at opnå det fastsatte måltal for medlemmer af direktionen senest den 30. juni 2026, uagtet hvad det måltal måtte være fastsat til.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at kravet om fastsættelse af individuelle kvantitative mål med henblik på at forbedre kønsfordelingen blandt medlemmer af direktionen bør udvides til at omfatte øvrige ledelsesniveauer, således at de omfattede selskaber fortsat er forpligtede til at sætte et måltal for øvrige ledelsesniveauer og ikke kun direktionen. Idet øvrige ledelsesniveauer også inkluderer direktionen, vurderer Erhvervsministeriet, at dette fortsat vil bidrage til at forbedre kønsfordelingen blandt medlemmerne af direktionen og vil være i overensstemmelse med direktivets krav. Herudover vurderer Erhvervsministeriet, at dette måltal på samme vis som de gældende regler skal stræbe mod en ligelig kønsfordeling. Det vil sige, at måltallet skal være ambitiøst og realistisk. Derudover skal der opstilles et nyt og højere måltal, når det tidligere opstillede måltal er nået, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet indtil ligelig kønsfordeling er opnået.

Det er dog Erhvervsministeriets vurdering, at for at opfylde direktivets krav om, at selskaberne sigter mod at opnå det fastsatte måltal for medlemmer af direktionen senest den 30. juni 2026, er det nødvendigt at de aktieselskaber, der omfattes af lovforslaget, i første omgang sætter et måltal for øvrige ledelsesniveauer med opfyldelse ikke senere end den 30. juni 2026. Erhvervsministeriet er opmærksom på, at nogle selskaber, der har et måltal for øvrige ledelsesniveauer med senere opfyldelse, dermed bliver nødt til at sætte et nyt måltal.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at udvidelsen af måltallet til at omfatte øvrige ledelsesniveauer understøtter intentionen, som angivet i direktivets præambelbetragtning 46 om at forbedre kønsfordelingen blandt ledelsesmedlemmer, der deltager i den daglige ledelse, og direktivets præambelbetragtning 13 om at fremme, støtte og udvikle kvindelige talenter på alle niveauer og gennem hele deres kar-

riere med henblik på at sikre, at kvalificerede kvinder får mulighed for at varetage ledende stillinger.

Det er således Erhvervsministeriets vurdering, at individuelle kvantitative mål for øvrige ledelsesniveauer og krav om løbende fastsættelse af et nyt måltal, indtil der er opnået en ligelig kønsfordeling, vil bidrage til at forbedre kønsbalancen i de omfattede børsnoterede aktieselskaber.

Efter gældende regler er kapitalselskaber med færre end 50 medarbejdere undtaget fra at opstille måltal og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer. Eftersom det foreslås i medfør af lovforslaget, at de foreslåede bestemmelser skal finde anvendelse for selskaber med mere end 250 medarbejdere, vil en tilsvarende undtagelse ikke være nødvendig.

### 3.3.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der indføres krav om at opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer.

Det foreslås desuden, at definitionen af øvrige ledelsesniveauer, jf. selskabslovens § 139 c, stk. 4, finder anvendelse, jf. den foreslåede definition i § 3, nr. 2. Ved øvrige ledelsesniveauer forstås to ledelsesniveauer under det øverste ledelsesorgan, jf. selskabslovens § 5, nr. 5. I selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, jf. selskabslovens § 111, stk. 1, nr. 1, og i selskaber, der har en direktion og et tilsynsråd, jf. selskabslovens § 111, stk. 1, nr. 2, omfatter det første ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau. I selskaber, der alene har en direktion, jf. selskabslovens § 111, stk. 1, nr. 2, omfattes de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, ikke af de øvrige ledelsesniveauer.

Det foreslås, at det afgørende for, om der er tale om et ledelsesniveau, er den hierarkiske referenceramme. Det vil f.eks. betyde, at i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, jf. selskabslovens § 111, stk. 1, nr. 1, og i selskaber, der har en direktion og et tilsynsråd, jf. selskabslovens § 111, stk. 1, nr. 2, er direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, der er placeret under det øverste ledelsesorgan, det første ledelsesniveau, og det andet ledelsesniveau er personer med personaleansvar, der refererer til det første ledelsesniveau.

Konkret foreslås det, at første gang måltal for øvrige ledelsesniveauer opstilles i henhold til lovforslaget, vil tidshorisonten for den forventede opfyldelse skulle være 30. juni 2026 eller tidligere. Hvis selskabet allerede har et måltal for øvrige ledelsesniveauer efter nugældende lov med en forventet opfyldelse den 30. juni 2026 eller tidligere, kan der blot opstilles samme måltal, hvis det ønskes.

Det foreslås desuden, at der indføres krav om udarbejdelse af en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer.

På den måde vil det blive tydeligt, om et selskabs politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer understøtter opnåelsen af selskabets måltal både for det øverste ledelsesorgan og for de øvrige ledelsesniveauer.

For nærmere om måltal for øvrige ledelsesniveauer henvises til lovforslagets § 4, stk. 3 og 4, og bemærkningerne hertil.

### 3.4. Midler til opnåelse af målet for generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan

#### 3.4.1. Gældende ret

Der gælder i dag ingen krav om fastsættelse af en proces for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan, herunder krav om fastsættelse af kriterier til brug for en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer.

Det er alene et krav efter selskabslovens § 120, stk. 1, at et flertal af medlemmerne af bestyrelsen eller tilsynsrådet skal vælges af generalforsamlingen. Vedtægterne kan tillægge offentlige myndigheder eller andre ret til at udpege et eller flere medlemmer af bestyrelsen eller tilsynsrådet, jf. selskabslovens § 120, stk. 2.

Uanset om det er muligt gennem en vedtægtsbestemmelse at udpege medlemmer til aktieselskabets ledelse, gælder der et krav om, at flertallet af medlemmerne altid skal vælges af generalforsamlingen, jf. selskabslovens § 120. Det er ikke blot offentlige myndigheder, som kan tillægges ret til at udpege medlemmer. Ved tilføjelse af ordene »eller andre« er det tilkendegivet, at samme ret også kan være tillagt en privatperson, f.eks. hvor den pågældende som medstifter overdrager sin forretning til et aktieselskab og samtidigt får adgang til for livstid at vælge et medlem af bestyrelsen eller tilsynsrådet. På samme måde kan retten være tillagt et repræsentantskab, hvis aktieselskabet måtte ønske at opretholde et sådant. Udtrykket »eller andre« kan ikke omfatte selskabet selv eller selskabets ledelsesorganer.

I aktieselskaber skal der også forud for valg af medlemmer til bestyrelsen eller tilsynsrådet på generalforsamlingen gives oplysning om de opstillede personers ledeshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, bortset fra aktieselskabets egne 100 pct. ejede datterselskaber, jf. selskabslovens § 120, stk. 3. Er det pågældende medlem af ledelsen i såvel et andet moderselskab som et eller flere af dets 100 pct. ejede datterselskaber, er det tilstrækkeligt at oplyse navnet på dette moderselskab og antallet af dets datterselskaber, hvori den pågældende er ledelsesmedlem. Aktionærerne kan i enighed beslutte at fravige selskabslovens § 120, stk. 3.

Oplysningerne har til formål at gøre det muligt for aktionærerne at forholde sig til, om de foreslåede medlemmer af bestyrelsen eller tilsynsrådet er egnede til og har tid til at passe ledeshvervet. Oplysningerne skal omfatte poster i såvel danske som udenlandske erhvervsdrivende virksomheder.

En virksomhed, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, skal efter årsregn-

skabslovens § 107 b i sin ledelsesberetning medtage en redegørelse for virksomhedsledelse, der bl.a. omfatter oplysning om kodeks for virksomhedsledelse. Anbefalingerne for god Selskabsledelse er udtryk for et sådan kodeks. Redegørelsen afgives efter et »følg eller forklar-princip«, hvor det enkelte selskab skal oplyse, hvilke anbefalinger selskabet har valgt at følge, eller forklare, hvorfor selskabet ikke har fulgt en anbefaling.

Redegørelsen for god selskabsledelse skal offentliggøres i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside med en præcis henvisning i ledelsesberetningen.

Efter Anbefaling 3.1.3. i Anbefalingerne for god Selskabsledelse anbefaler Komitéen for god Selskabsledelse, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen, og at der i vurderingen af bestyrelseskandidater – udover individuelle kompetencer og kvalifikationer – også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.

Yderligere anbefales det efter Anbefaling 3.1.4., at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters kompetencer, øvrige ledeshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg, krævende organisationsopgaver og uafhængighed.

#### 3.4.2. Kønsbalancedirektivet

Det følger af kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 1, at børsnoterede selskaber, som ikke når det valgte mål om en ligelig kønsfordeling i artikel 5, stk. 1, litra a eller b, skal justere processen for udvælgelse af kandidater til udpegning eller valg til poster som ledelsesmedlem.

Kandidater skal herefter udvælges på grundlag af en sammenlignende vurdering af den enkelte kandidats kvalifikationer. Med henblik herpå skal der anvendes klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier på en ikkediskriminerende måde under hele udvælgelsesprocessen, herunder ved forberedelsen af stillingsopslag, i forhåndsudvælgelsesfasen, fasen med udarbejdelsen af en liste over kandidater og oprettelsen af udvælgelsespuljer af kandidater. Sådanne kriterier skal fastlægges forud for udvælgelsesprocessen.

Efter kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 2, skal der, når der skal vælges mellem kandidater, som er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer, gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, medmindre mere tungtvejende retlige grunde i undtagelsestilfælde, som f.eks. forfølgelsen af andre politikker for diversitet, gøres gældende inden for rammerne af en objektiv vurdering, der tager højde for en kandidat af det modsatte køns specifikke situation, og som er baseret på ikkediskriminerende kriterier, taler til fordel for kandidaten af det modsatte køn.

Kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 3, fastsætter, at børsnoterede aktieselskaber på anmodning af en kandidat, der blev taget i betragtning ved udvælgelsen af kandidater til udpegning eller valg til en post som ledelsesmedlem, har

pligt til at informere kandidaten om a) de kvalifikationskriterier, som udvælgelsen byggede på, b) den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten ud fra disse kriterier og c) hvor dette er relevant, de specifikke overvejelser, der talte for undtagelsesvis at vælge en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn.

Som eksempler på udvælgelseskriterier, som børsnoterede selskaber kan anvende, kan nævnes erhvervs erfaring fra ledelses- eller tilsynsopgaver, international erfaring, tværfaglighed, ledelses- og kommunikationsfærdigheder, evner til at etablere netværk og viden om bestemte relevante områder, såsom økonomi, finansielt tilsyn eller personaleledelse, jf. præambelbetragtning 39.

Kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 4, fastsætter, at medlemsstaterne skal sikre, at der er taget de fornødne foranstaltninger til, at i det tilfælde hvor en vraget kandidat af det underrepræsenterede køn fremlægger forhold for en domstol eller en anden kompetent myndighed, på grundlag af hvilke det kan formodes, at kandidaten var lige så kvalificeret som den kandidat af det modsatte køn, der blev indstillet til udpegning eller valgt til en post som ledelsesmedlem, er op til det børsnoterede selskab at bevise, at kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 2, ikke er blevet tilsidesat.

Hvis processen for udvælgelse af kandidater der skal udnevnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem sker ved en afstemning blandt aktionærer eller medarbejdere, skal medlemsstaterne stille krav om, at ledelsen i selskaberne sikrer, at de stemmeberettigede oplyses ordentligt om de i kønsbalancedirektivets fastsatte foranstaltninger, herunder de sanktioner, som pålægges det børsnoterede selskab i tilfælde af manglende overholdelse, jf. kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 5.

#### 3.4.3. Erhvervsministeriets overvejelser

For aktieselskaber, der ikke når en ligelig kønsbalance blandt medlemmerne i det øverste ledelsesorgan eller på øvrige ledelsesniveauer inden den 30. juni 2026, kræves det, at selskabets proces for udvælgelse til indstilling til valg af kandidater justeres.

Kravet om, at udvælgelsen skal ske på baggrund af klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier, vil være med til at pålægge det øverste ledelsesorgan en kontinuerlig stillingtagen til, hvilke kriterier som stilles til en kandidats kvalifikationer, uagtet kandidatens køn, hvilket vil være med til at sikre, at udvælgelse sker på baggrund af kvalifikationer, og dermed vil være med til at øge den køns mæssige sammensætning, men samtidig fortsat give fleksibilitet til det enkelte selskab i forhold til selv at fastsætte disse kriterier, der er relevante for det enkelte selskabs forhold.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at indførelsen af krav om, at selskaberne skal justere processen for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til selskabernes øverste ledelsesorgan, således at dette sker på grundlag af en sammenlignende vurdering af den enkelte kandidats kvalifikationer, hvor der anvendes klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier på en ikkediskriminerende måde, vil

understøtte en udvikling mod en ligelig fordeling af kvinder og mænd i selskabernes øverste ledelsesorgan.

Det er desuden Erhvervsministeriets vurdering, at kravet om dels at give fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, og dels at en kandidat kan få oplyst de kvalifikationskriterier, som udvælgelsen byggede på, den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten ud fra disse kriterier og, hvor dette er relevant, de specifikke overvejelser, der talte for undtagelsesvis at vælge en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, vil være med til at give øget transparens i udvælgelsesprocessen for medlemmerne i det øverste ledelsesorgan og derigennem tilsvarende bidrage til at øge den kønsmæssige sammensætning.

Dette vil efter Erhvervsministeriets vurdering sikre en mere gennemsigtig og klart defineret udvælgelsesproces og en objektiv sammenlignende vurdering af deres kvalifikationer med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer.

I forlængelse heraf vurderer Erhvervsministeriet, at muligheden for at en ikke-indstillet kandidat af det underrepræsenterede køn kan få prøvet sin sag ved en domstolene, er med til at understøtte og sikre, at de børsnoterede selskaber overholder bestemmelsen. Det er vurderingen, at det vil kunne bevirke, at selskaberne også varetager kravene i bestemmelsen, således at det efterfølgende kan bevises, at bestemmelsen er overholdt. Dette vil være med til at understøtte transparensen i udvælgelsesprocessen.

Transparensen i udvælgelsesprocessen sikres, efter Erhvervsministeriets vurdering, yderligere ved at de børsnoterede aktieselskaber forpligtes til, når valg sker ved afstemning blandt aktionærerne eller medarbejdere, at de stemmeberettigede oplyses ordentligt om de fastsatte foranstaltninger i kønsbalanceloven, herunder de sanktioner, som pålægges det børsnoterede selskab i tilfælde af manglende overholdelse.

Erhvervsministeriets vurderer, at lovforslaget ikke bør tage særskilt hensyn til, at vedtægterne kan tillægge offentlige myndigheder eller andre ret til at udpege et eller flere medlemmer af bestyrelsen eller tilsynsrådet, jf. selskabslovens § 120, stk. 2. Det er vurderet, at selvom kønsbalancedirektivets bestemmelser finder anvendelse på udvælgelsesprocessen for alle slags medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er det vanskeligt at udmønte i praksis, da det ikke vides, hvordan en evt. vedtægtsmæssig udpegningsret administreres i praksis, da dette ikke er underlagt regulering. Det vides derfor ikke, hvordan lovforslagets krav kan indarbejdes i en evt. vedtægtsbestemt udpegningsret. Det vurderes derfor, at det er mest hensigtsmæssigt, at det fremhæves, at bestemmelserne også finder anvendelse ved en vedtægtsbestemt udpegningsret, men at det overlades til de udpegningsberettigede at vurdere, hvorledes lovforslagets krav kan varetages. Erhvervsministeriet er ikke i forbindelse med udarbejdelsen af lovforslaget blevet bekendt med danske børsnoterede selskaber, der har en vedtægtsbestemt udpegningsret, herunder i vedtægterne for de selskaber, der er omfattet af lovforslaget.

#### 3.4.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at for så vidt angår de selskaber, der ikke har nået en ligelig kønsfordeling blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan senest den 30. juni 2026, skal ledelsen i selskabet justere processen for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til selskabets øverste ledelsesorgan.

Det foreslås, at ledelsen i selskaberne forpligtes til at sikre, at udvælgelsesprocessen sker på grundlag af en sammenlignende vurdering af den enkelte kandidats kvalifikationer, og at der anvendes klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier på en ikkediskriminerende måde under hele processen, f.eks. i forbindelse med evt. stillingsopslag, ved forhåndsudvælgelse, udarbejdelsen af en liste over kandidater og oprettelsen af udvælgelsespuljer af kandidater.

Ydermere foreslås det, at der gives fortrinsstilling til en kandidat fra det underrepræsenterede køn, hvis denne er lige så kvalificeret som en anden kandidat fra det overrepræsenterede køn. Fortrinsstilling kan dog fraviges, hvis der er mere tungtvejende retlige grunde, der taler for en kandidat af det overrepræsenterede køn, f.eks. forfølgelsen af andre politikker for diversitet, herunder handikappolitikker m.v.

Med den foreslåede ordning vil en kandidat kunne kræve at få oplyst de kvalifikationskriterier, som udvælgelsen byggede på, den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten ud fra disse kriterier og, hvor dette er relevant, de specifikke overvejelser, der talte for undtagelsesvis at vælge en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn.

En ikke valgt kandidat af det underrepræsenterede køn kan anlægge en sag ved domstolene efter reglerne i den borgerlige retspleje. Hvis kandidaten fremlægger forhold, der giver grundlag for at formode, at kandidaten vil være lige så kvalificeret som den kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, påhviler det aktieselskabet at bevise, at ordningen ikke er blevet tilsidesat. Når den fravalgte kandidat har løftet bevisbyrden for, at det kan formodes, at kandidaten var lige så kvalificeret som den valgte kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, er det ledelsen i selskabet, der har bevisbyrden for, at ordningen ikke er blevet tilsidesat.

For nærmere om midler til opnåelse af måltallet for generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan henvises til lovforslagets § 6, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

#### 3.5. Midler til opnåelse af målet for medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan

##### 3.5.1. Gældende ret

Der gælder i dag ingen krav om fastsættelse af en proces for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan, herunder krav om fastsættelse af kriterier til brug for en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer.

Medarbejderrepræsentation er et samlebegreb, der dækker såvel selskabsrepræsentation som koncernrepræsentation i et



moderselskab, jf. § 3, stk. 1, i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber.

Ved en medarbejderrepræsentant forstås et medlem i det øverste ledelsesorgan for et selskab, henholdsvis et moderselskab, hvor medlemmet er valgt af medarbejderne, jf. § 3, stk. 5, i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber. Det kan både være selskabsrepræsentant og koncernrepræsentanter.

I kapitalselskaber, der i de sidste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, har selskabets medarbejdere ret til at vælge et antal medlemmer til selskabets bestyrelse og suppleanter for disse svarende til halvdelen af de øvrige ledelsesmedlemmer, jf. selskabslovens § 140, stk. 1.

Tilsvarende gælder i koncerner, der i de sidste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, hvor medarbejderne også har ret til at vælge et antal medlemmer til moderselskabets øverste ledelsesorgan og suppleanter for disse svarende til halvdelen af de øvrige ledelsesmedlemmer, jf. selskabslovens § 141.

Omfattes moderselskabet af koncernrepræsentation, har medarbejderne i moderselskabet ret til at vælge 2 medlemmer og suppleanter for disse. Det samlede antal medarbejdervalgte medlemmer i moderselskabets øverste ledelsesorgan skal udgøre halvdelen af de øvrige medlemmer, dog skal der mindst være 3 medarbejdervalgte medlemmer.

Det centrale ledelsesorgan har ansvaret for, at et valgudvalg etableres. Denne pligt påhviler det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, der er fremsat krav om ja/nej-afstemning om medarbejderrepræsentation i selskabet. Valgudvalget består, så længe ordningen om medarbejderrepræsentation består.

Valgudvalget sammensættes af repræsentanter for medarbejderne og repræsentanter for direktionen, jf. § 29, stk. 1, i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber. Bestemmelsen fastsætter videre, at flertallet af udvalgets medlemmer skal bestå af repræsentanter for medarbejderne, og mindst ét af de øvrige medlemmer skal være repræsentant for direktionen.

Samtidig med at valgdatoen bekendtgøres, skal valgudvalget indsamle forslag fra medarbejderne til kandidater, der ønskes opstillet til valget, jf. § 39, stk. 3, nr. 3, i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber.

Enhver medarbejder har valgret, hvis den pågældende er ansat i selskabet både på tidspunktet for valglistens offentliggørelse og på tidspunktet for valget, jf. § 15, stk. 1, i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber.

Udgangspunktet er, at alle kandidater opstilles på én liste (én-listesystemet), jf. § 40, stk. 5, i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber. Alle kandidater stiller herved op på én liste i alfabetisk orden, og det er stemmeantallet, der afgør, hvem der er valgt som henholdsvis repræsentant og suppleant. De kandidater på listen, der har fået flest stemmer, er valgt som repræsentanter,

mens alle øvrige kandidater, der har fået mindst én stemme, er valgt som suppleanter, jf. § 43, stk. 1, i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber.

Valgudvalget kan i enighed beslutte, at der anvendes én liste for kandidater, der stiller op som medarbejderrepræsentanter, og én liste for kandidater, der stiller op som suppleanter (to-listesystemet), jf. § 40, stk. 6, i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber. Derudover er det muligt at opstille personlige suppleanter. Opstilles personlige suppleanter, vælges én suppleant til hver repræsentant, dvs. der vælges et antal suppleanter, der svarer til antallet af repræsentanter.

Hvis der ikke opstilles personlige suppleanter, men kandidaterne derimod blot opstilles på to forskellige lister, vil de kandidater, der har fået flest stemmer, være valgt som henholdsvis repræsentanter og suppleanter, jf. § 43, stk. 2, i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber, medmindre andet er besluttet. Det vil sige, at der som udgangspunkt vælges det samme antal suppleanter som repræsentanter.

Hvis der kun er opstillet det antal kandidater, der skal vælges, kan valgudvalget i enighed med de opstillede kandidater beslutte at afvikle valget som et såkaldt fredsvalg, hvis der blandt de opstillede kandidater er enighed om fordelingen af posterne. Det vil sige, at der i så fald ikke afholdes et valg, men at posterne blot fordeles.

Der er ingen udvælgelsesprocedure for valg af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, hvor der kan indføres krav om udpegningskriterier.

### 3.5.2. Kønsbalancedirektivet

Det følger af kønsbalancedirektivets præambelbetragtning 33, at målene fastsat i direktivets artikel 5, stk. 1, også bør gælde for medlemmerne i det øverste ledelsesorgan, der er udpeget eller valgt af selskabets medarbejdere, arbejdstagerorganisationer eller begge. Det følger endvidere af præambelbetragtning 33, at i betragtning af at visse bestyrelsesmedlemmer er medarbejderrepræsentanter, bør direktivet implementeres under behørig hensyntagen til de særlige regler for valg af medarbejderrepræsentanter, som er fastsat i national ret, og med respekt for stemmefriheden ved valg af medarbejderrepræsentanter. Som følge af forskellene mellem medlemsstaternes nationale selskabsret bør det være muligt for medlemsstaterne at anvende de kvantitative mål hver for sig på aktionærrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

For nærmere om midler til opnåelse af målet efter kønsbalancedirektivet, henvises til afsnit 3.4.2.

### 3.5.3. Erhvervsministeriets overvejelser

Hvor generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan vælges på generalforsamlingen, så vælges medarbejdervalgte medlemmer ved en separat valgproces, som fastlagt i bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber.

Erhvervsministeriet vurderer, at det er hensigtsmæssigt i

videst muligt omfang fortsat at lade medarbejderrepræsentation regulere af bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber og fortsat lade det i videst mulig grad være medarbejderne, der sætter rammerne for, hvordan valg om medarbejderrepræsentation bedst varetages i de enkelte selskaber.

Erhvervsministeriet har derfor vurderet, at de to nuværende krav for valgbarhed som medarbejderrepræsentant, ansættelse og myndighed, gøres til lovfastsatte kriterier, der skal anvendes ved den sammenlignende vurdering af opstillede kandidater. Det er dermed Erhvervsministeriets vurdering, at kønsbalancedirektivets krav om opsætning af kriterier for udvælgelse af kandidater til brug for valg som medarbejderrepræsentant er varetaget, og at der derfor ikke behøves at blive sat yderligere kriterier, hvis ikke det ønskes i det enkelte selskab.

Det er dog Erhvervsministeriets vurdering, at det kan være hensigtsmæssigt at fastsætte yderligere kriterier for at kunne foretage en meningsfuld sammenlignende vurdering af opstillede kandidater baseret på kriterier, der findes relevante i forhold til medarbejderrepræsentation i de enkelte selskaber.

Eftersom sådanne kvalifikationer kan være specifikke for det enkelte selskab, er det Erhvervsministeriets vurdering, at det bør være op til valgudvalget at vurdere, om der er behov for at fastsætte yderligere kriterier, og i så fald hvilke kriterier der er relevante for det enkelte selskab.

#### 3.5.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at de nuværende krav til valgbarhed som medarbejderrepræsentant, altså ansættelse og myndighed, gøres til lovfastsatte kriterier, der skal anvendes ved den sammenlignende vurdering af opstillede kandidater, hvis et selskab ikke har en ligelige kønsfordeling efter 30. juni 2026 blandt de medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan.

Derudover foreslås det, at valgudvalget kan fastsætte yderligere kriterier til brug for den sammenlignende vurdering af opstillede kandidater, hvis der er enighed i valgudvalget herom.

For nærmere om midler til opnåelse af måltallet blandt medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan henvises til lovforslagets § 6, stk. 2, og bemærkningerne hertil.

### 3.6. Sanktioner

#### 3.6.1. Gældende ret

Manglende opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og for andelen af det underrepræsenterede køn for virksomhedens øvrige ledelsesniveauer kan straffes med bøde. Dette gælder både efter § 367 i selskabsloven og efter den finansielle regulering, herunder i § 373, stk. 2, i lov om finansiell virksomhed.

Manglende rapportering i årsrapporten om måltal og politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn straffes med bøde, jf. årsregnskabslovens § 164. Tilsvarende følger af rapporteringskravene i de finansielle regnskabsbe-

kendtgørelser, herunder § 176 i bekendtgørelse nr. 516 af 17. maj 2024 om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl.

#### 3.6.2. Kønsbalancedirektivet

Det følger af kønsbalancedirektivets artikel 8, stk. 1, at medlemsstaterne fastsætter regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af børsnoterede selskabers overtrædelse af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af kønsbalancedirektivets artikel 5, stk. 2, og artikel 6 og 7, alt efter hvad der er relevant, og tager alle nødvendige skridt til at sikre, at de gennemføres.

Medlemsstaterne sørger navnlig for, at der findes passende administrative

eller retslige procedurer til at sikre, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, kan håndhæves. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Sådanne sanktioner kan bestå af bøder eller en retsmyndigheds mulighed for at erklære ugyldig eller annullere en afgørelse om udvælgelse af ledelsesmedlemmer foretaget i strid med de nationale regler, som er vedtaget i medfør af artikel 6.

Det følger af kønsbalancedirektivets artikel 8, stk. 2, at børsnoterede selskaber kun kan holdes ansvarlige for handlinger eller undladelser, der kan tilregnes dem i henhold til national ret.

Ydermere følger det af kønsbalancedirektivets artikel 8, stk. 3, at medlemsstaterne skal sikre, at børsnoterede selskaber ved udførelsen af offentlige kontrakter og koncessioner overholder gældende social- og arbejdsretlige forpligtelser i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Det følger af kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 4, at det i tilfælde, hvor en vraget kandidat af det underrepræsenterede køn fremlægger forhold for en domstol eller en anden kompetent myndighed, som giver en formodning for, at kandidaten var lige så kvalificeret som den kandidat af det modsatte køn, der blev indstillet til udpegning eller valg til en post som ledelsesmedlem, er op til det børsnoterede selskab at bevise, at artikel 6, stk. 2, ikke er blevet tilsidesat. Dette er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klagerne.

Det fremgår af kønsbalancedirektivets præambelbetragtning 48, at de børsnoterede selskaber ikke bør straffes, hvis de ikke når de kvantitative mål vedrørende fordelingen af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmerne. Det fremgår desuden, at der ikke bør anvendes sanktioner over for de enkelte børsnoterede selskaber, hvis en given handling eller undladelse i henhold til national ret ikke kan tilskrives selskabet, men andre fysiske eller juridiske personer, f.eks. individuelle aktionærer. Videre fremgår det, at det bør være muligt for medlemsstaterne at anvende andre sanktioner end dem, der er anført i den ikke udtømmende liste over sanktioner i dette direktiv, navnlig i tilfælde af et børsnoteret selskabs alvorlige og gentagne overtrædelser i forbindelse med de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.

#### 3.6.3. Erhvervsministeriets overvejelser

Kønsbalancedirektivet fastsætter en række krav til medlemsstaterne, herunder at sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Sådanne sanktioner kan bestå af bøder eller annulleringen af et valg af ledelsesmedlemmer, der er foretaget i strid med de foreslåede regler om midler til opnåelse af målene.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at det vil være hensigtsmæssigt at straffe den, der handler i strid med vilkår, der er fastsat i en afgørelse, som er truffet efter kønsbanceloven. Ydermere vurderer Erhvervsministeriet, at manglende efterlevelse af krav om tilpasning af udvælgelsesproces, manglende opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer og manglende rapportering herom bør straffes med bøde efter tilsvarende gældende regler.

For at give et incitament for en fravalgt kandidat af det underrepræsenterede køn til at indbringe en sag har Erhvervsministeriet vurderet, at den fravalgte kandidat skal modtage en godtgørelse, hvis der gives medhold i sagen.

Det er dog Erhvervsministeriets vurdering, at der herudover skal gives mulighed for, at en udpegning af et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan kan annulleres. Det er Erhvervsministeriets vurdering, at selskabet ikke skal kunne ifalde bødestraf for en undladelse, der er foretaget af valgudvalget, hvorfor annullering vælges som alternativ sanktion. Herudover vil der ofte være udpeget suppleanter til et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan, hvorfor en annullering af en udpegning ikke vil kræve et nyvalg.

### 3.6.4. Den foreslåede ordning

#### 3.6.4.1 Sanktioner

Det foreslås, at der kan pålægges bødestraf for nærmere opregnede overtrædelser af denne lov, herunder for manglende efterlevelse af krav om tilpasning af udvælgelsesproces, manglende opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer og manglende rapportering herom, hvilket svarer sanktioner for overtrædelse af de gældende regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn.

Det vil herudover være muligt for en fravalgt kandidat af det underrepræsenterede køn at anlægge en sag ved domstolene efter den borgerlige retspleje til prøvelse af, hvorvidt kandidaten var lige så kvalificeret som den kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, der blev indstillet til valg til det øverste ledelsesorgan.

Domstolene har mulighed for at annullere udpegning af et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan, hvis kandidaten var lige så kvalificeret som den kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, der blev indstillet til valg til det øverste ledelsesorgan.

Hvis den fravalgte kandidat var lige så kvalificeret som kandidaten, der ikke er af det underrepræsenterede køn, vil den fravalgte kandidat også kunne tilkendes godtgørelse.

Visse overtrædelser af lovforslagets bestemmelser kan udgøre en overtrædelse efter anden lovgivning. Derfor er det i lovforslaget fastsat, at medmindre højere straf er forskyldt efter anden lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder specifikke bestemmelser i lovforslagets § 15, stk. 1.

#### 3.6.4.2. Fastsættelse af vejledende bødeniveau

Der findes kun i begrænset omfang fast retspraksis for bøder på området. I det følgende fastsættes et vejledende bødeniveau for visse overtrædelser af bestemmelserne i lovforslagets § 15, stk. 1. Det vejledende bødeniveau skal sikre, at sanktionerne er effektive, står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning.

For så vidt angår udmålingen af bøder efter bestemmelsen i lovforslagets § 15, stk. 1, finder de almindelige strafudmålingsprincipper i straffelovens kapitel 10 anvendelse. Ved udmåling af bøder vil der således bl.a. blive lagt vægt på lovovertrædelsens grovhed og oplysninger om gerningsmanden, jf. straffelovens § 80, stk. 1, jf. § 51, stk. 3. Herudover skal der efter § 51, stk. 3, udover overtrædelsens beskaffenhed og de i § 80 nævnte omstændigheder tages særligt hensyn til den skyldiges betalingsevne og til den opnåede eller tilsigtede fortjeneste eller besparelse.

I det følgende fastsættes et vejledende bødeniveau for visse overtrædelser af de foreslåede bestemmelser i § 15, stk. 1. Bødernes fastsættelse vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde, og det angivne bødeniveau vil kunne fraviges i både op- og nedadgående retning, hvis der foreligger skærpende eller formildende omstændigheder efter de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10. Bødefastsættelsen bør afspejle karakteren af overtrædelsen, beskyttelseshensynet bag den overtrådte bestemmelse og den eventuelle økonomiske gevinst eller besparelse, der er opnået.

I tilfælde hvor samme bestemmelse eller lignende bestemmelser overtrædes gentagne gange, bør bødeniveauet forhøjes efter et generelt eskaleringsprincip, hvorefter bødeniveauet fordobles ved gentagen efterfølgende overtrædelse af samme eller lignende bestemmelser inden for de sidste 5 år. Fastsættelsen af straffen vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- og nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Kategorierne af de strafbare forhold i § 15, stk. 1, omfatter som udgangspunkt sager, hvor overtrædelsen er begået en gang, og hvor den pågældende ikke tidligere er straffet for lignet kriminalitet. Niveauet bør skærpes efter nedenstående generelle principper, hvis der er tale om flere tilfælde til samtidig pådømmelse, og/eller såfremt den pågældende tidligere er straffet for lignet kriminalitet.

Vejledende bødeniveau - § 15, stk. 1:

1. gang	Bøde op til 30.000 kr.
2. gang	Bøde op til 60.000 kr.
3. gang	Bøde op til 90.000 kr.
4. gang	Bøde op til 120.000 kr.
Efterfølgende overtrædelser	Ved gentagne overtrædelser af samme bestemmelse fordobles bødeniveauet.

Ved fastsættelse af bødestraf skal der tages særligt hensyn til proportionalitetsprincippet, således at indgrebet som middel står i rimeligt forhold til målet. Det er således ikke hensigten, at det skal straffes, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige.

For nærmere om sanktioner henvises til lovforslagets § 15, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

### 3.7. Rapportering

#### 3.7.1. Gældende ret

Virksomheder, der er omfattet af bestemmelser om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn efter selskabsloven, skal i ledelsesberetningen, oplyse om samlede antal personer i det øverste ledelsesorgan eksklusive eventuelle medarbejdervalgte medlemmer og personer på øvrige ledelsesniveauer, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf samt tallene for de fire foregående regnskabsår. Oplysningerne skal gives selvom virksomheden er undtaget fra at opstille måltal.

Første gang virksomheden skal give oplysningerne, skal virksomheden alene medtage oplysninger for det pågældende regnskabsår. I de efterfølgende regnskabsår skal virksomheden supplere oversigten med oplysninger for tidligere regnskabsår.

Virksomheder, der ikke er undtaget fra forpligtelsen til at udarbejde måltal for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, skal herudover oplyse om måltallene i procent for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og øvrige ledelsesniveauer, herunder årstallet for, hvornår måltallene forventes opfyldt. Der skal tillige oplyses om tallene for de fire foregående regnskabsår.

Virksomheder, der pr. balancedagen har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan eller på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, skal i tilknytning til fornævnte oplysninger angive dette i redegørelsen.

Er virksomheden undtaget fra pligten til at opstille måltal, som følge af at virksomheden i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, angives dette i redegørelsen.

Ydermere skal virksomheden oplyse om status for opfyldelsen af måltallet for det øverste ledelsesorgan, de væsentligste handlinger foretaget i regnskabsåret for at opfylde

måltallet og, hvis det er relevant, årsagen til at måltallet ikke er opfyldt.

Virksomheder skal i tilknytning til oplysningerne redegøre for virksomhedens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, herunder det væsentligste indhold af politikken, de væsentligste handlinger, som virksomheden har foretaget i regnskabsåret for at nå måltallet og for at omsætte sin politik til handling, og status for opfyldelsen af måltallet og, hvis det er relevant, årsagen til at måltallet ikke er opfyldt.

På det finansielle område er der indført tilsvarende rapporteringskrav som i årsregnskabsloven i de finansielle regnskabsbekendtgørelser, jf. § 152 i bekendtgørelse nr. 516 af 17. maj 2024 om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl., § 143 i bekendtgørelse nr. 503 af 23. maj 2024 om finansielle rapporter for forsikringsselskaber og tværgående pensionskasser og § 66 a i bekendtgørelse nr. 1631 af 22. december 2022 om finansielle rapporter for danske UCITS.

#### 3.7.2. Kønsbalancedirektivet

Kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 1, 1. pkt., fastsætter et krav om, at børsnoterede selskaber en gang om året skal give de kompetente myndigheder oplysninger om kønsfordelingen i deres selskabsorgan, idet der skelnes mellem direktører og bestyrelsesmedlemmer, og vedrørende de foranstaltninger, der er truffet med henblik på at nå de mål, som fastsat i artikel 5, stk. 1, og, hvor det er relevant, målet fastsat i overensstemmelse med artikel 5, stk. 2, der finder anvendelse.

Efter kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 1, 2. pkt., skal børsnoterede selskaber offentliggøre oplysningerne omfattet af stk. 1, 1. pkt., på en hensigtsmæssig og let tilgængelig måde på deres websteder.

Det følger af kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 1, 3. pkt., at på grundlag af de forelagte oplysninger offentliggøres og ajourfører medlemsstaterne jævnlige på en let tilgængelig og centraliseret måde en liste over de børsnoterede selskaber, som har nået et af målene i artikel 5, stk. 1.

Kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 2, bestemmer, at hvis et børsnoteret selskab ikke har nået et af målene i artikel 5, stk. 1, eller, hvor det er relevant, målene fastsat i overensstemmelse med artikel 5, stk. 2, skal de oplysninger, der er omhandlet i artikel 7, stk. 1, indeholde en begrundelse for, hvorfor målene ikke er nået, samt en omfattende beskrivelse af, hvilke foranstaltninger det børsnoterede selskab allerede har truffet eller agter at træffe for at nå dem.

Kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 3, fastsætter, at hvor det er relevant, medtages de oplysninger, der er omhandlet i artikel 7, stk. 1 og 2, også i selskabets redegørelse for virksomhedsledelse i overensstemmelse med de relevante bestemmelser i direktiv 2013/34/EU af 26. juni 2013 om årsregnskaber, konsoliderede regnskaber og tilhørende beretninger for visse virksomhedsformer, om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/43/EF og om ophævelse af Rådets direktiv 78/660/EØF og 83/349/EØF.

### 3.7.3. Erhvervsministeriets overvejelser

Erhvervsministeriet forstår direktivet således, at rapportering efter direktivet kræver, at der oplyses om kønsfordelingen i øverste ledelsesorgan inklusive medarbejdervalgte medlemmer og kønsfordelingen i direktionen. Kravene adskiller sig fra de gældende krav på en række punkter.

Rapporteringen efter de gældende regler om det underrepræsenterede køn omfatter rapportering omkring det samlede antal medlemmer eksklusiv eventuelle medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan og det samlede antal personer på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør af disse to grupper. Herudover skal der rapporteres omkring opsatte måltal for det øverste ledelsesorgan og øvrige ledelsesniveauer. Oplysningerne skal gives for de 4 foregående regnskabsår.

Ydermere skal virksomhederne redegøre for status for opfyldelsen af måltallene, de væsentligste handlinger der er foretaget i regnskabsåret for at opfylde måltallene, og hvis det er relevant årsagen til, at måltallene ikke er opfyldt.

Virksomheder, der er forpligtet til at have en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, skal desuden oplyse om det væsentligste indhold af politikken, de væsentligste handlinger, som virksomheden har foretaget i regnskabsåret for at nå måltallet og for at omsætte sin politik til handling og status for opfyldelsen af måltallet, og hvis det er relevant årsagen til, at måltallet ikke er opfyldt.

Det har været overvejet, om rapporteringskravene efter kønsbalancedirektivet bør udvides, så de svarer til de gældende rapporteringskrav.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at de rapporteringskrav, der følger efter direktivet, er tilstrækkelige i forhold til sikre, at de omfattede selskaber gør fremskridt i forhold til at opnå målet om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmerne i visse store børsnoterede aktieselskaber.

Det baseres på, at de omfattede aktieselskaber vil blive forpligtet til at gennemføre midler til opnåelse af en ligelig kønsbalance, hvis målet om ligelig kønsbalance i det øverste ledelsesorgan ikke er nået senest den 30. juni 2026. Det må derfor antages, at selskaberne har et yderligere incitament til at opfylde målet, der ikke følger efter gældende regler, hvor rapportering og offentliggørelse er de primære værktøjer til at sikre selskabernes efterlevelse. Behovet for rapportering er derfor mindre i forhold til kønsbalancedirektivets regler.

Erhvervsministeriet vurderer, at en udvidelse hellere ikke er aktuel som følge af et behov for at have sammenlignelighed, da kønsbalancedirektivets definition af en ligelig kønsfordeling ikke følger samme beregningsmetode, som gælder i reglerne om det underrepræsenterede køn.

Derudover vil det alene være et fåtal af selskaber af de største børsnoterede selskaber, som vil blive omfattet af de foreslåede rapporteringskrav. Disse store børsnoterede selskaber er allerede omfattet af de gældende regler om rapportering om det underrepræsenterede køn, hvorfor det vurderes, at en fortsættelse af gældende rapporteringskrav

ikke vil gøre yderligere for at opnå en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmerne i disse selskaber.

Erhvervsministeriet vurderer derfor, at der ikke er grund til at udvide rapporteringskravene, således at disse svarer til de gældende regler om det underrepræsenterede køn.

Hvis måltallene ikke er nået den 30. juni 2026, skal der i tilknytning til oplysningerne også gives en begrundelse for, hvorfor måltallene ikke er nået, samt en uddybende beskrivelse af, hvilke foranstaltninger det børsnoterede aktieselskab allerede har truffet eller agter at træffe for at nå en ligelig kønsfordeling.

Erhvervsministeriet vurderer, at begrundelsen for, hvorfor målene ikke er nået, samt en uddybende beskrivelse af hvilke foranstaltninger det børsnoterede selskab allerede har truffet eller agter at træffe for at nå dem, også vil skulle fremgå på en hensigtsmæssig og let tilgængelig måde på selskabernes hjemmeside, jf. kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 1.

Det er Erhvervsministeriets vurdering, at det ikke er relevant, at oplysningerne også fremgår af selskabets redegørelse for virksomhedsledelse, da oplysningerne i øvrigt skal fremgå på selskabernes hjemmesider på en hensigtsmæssig og let tilgængelig måde. Det er Erhvervsministeriets vurdering, at det derfor er mest hensigtsmæssigt, at oplysningerne om kønsfordelingen i selskabsorganerne og de foranstaltninger, der er truffet med henblik på at nå målene fremgår af selskabernes ledelsesberetning.

Erhvervsministeriet vurderer, at Erhvervsstyrelsen som modtager af selskabernes redegørelse, bør stå for den årlige offentliggørelse af de børsnoterede aktieselskaber, som har nået målet om en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan.

Erhvervsstyrelsen vil offentliggøre listen, således at den er let tilgængelig, hvilket evt. kan ske på Virksomhedsguiden eller [www.erst.dk](http://www.erst.dk).

### 3.7.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at aktieselskaberne skal redegøre for kønsfordelingen i det øverste ledelsesorgan, heriblandt de medarbejdervalgte medlemmer, hvis selskabet har etableret en medarbejderrepræsentationsordning, og for kønsfordelingen blandt medlemmer i direktionen.

Ordningen indebærer også, at der indføres krav om rapportering, hvis måltallene ikke er nået den 30. juni 2026. De aktieselskaber, der ikke har nået måltallene, skal i så fald i tilknytning til oplysningerne også begrunde, hvorfor måltallene ikke er nået, samt en uddybende beskrivelse af, hvilke foranstaltninger det børsnoterede aktieselskab allerede har truffet eller agter at træffe for at nå en ligelig kønsfordeling.

Det foreslås desuden, at Erhvervsministeriet årligt offentliggør en liste over de omfattede børsnoterede aktieselskaber, som har nået målet om en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan. Det foreslås at offentliggøre listen, således at den er let tilgængelig, hvilket evt. kan ske på Virksomhedsguiden eller [www.erst.dk](http://www.erst.dk).

For nærmere om rapporteringskravene henvises til den foreslåede § 107 f i lovforslagets § 17, nr. 3, og bemærkningerne hertil.

På det finansielle område vil ændringerne af årsregnskabsloven tilsvarende skulle indføres i de finansielle regnskabsbekendtgørelser.

#### 4. Forholdet til databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven

##### 4.1. Behandling af personoplysninger ved opbevaring og udlevering af oplysninger om kandidater

Lovforslagets § 10 giver mulighed for at en kandidat, der blev taget i betragtning ved udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan, kan kræve at få oplyst den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten på baggrund af de fastsatte kriterier og om de specifikke overvejelser, der talte for undtagelsesvis at vælge en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, når det er relevant for den konkrete anmodning.

Den foreslåede bestemmelse gør det muligt for de omfattede aktieselskaber at opbevare og videregive oplysninger om kandidater, der blev taget i betragtning ved udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan. Oplysningerne vil typisk omfatte almindelige personoplysninger, herunder navn og CV, men vil f.eks. ikke omfatte CPR-nr. Aktieselskaberne skal dog alene opbevare relevante oplysninger, hvorfor der bør overvejes ekstrahering af oplysninger, hvis f.eks. et CV indeholder personoplysninger, der ikke er relevante for formålet med lovforslaget, f.eks. adresse.

Der bør i forbindelse med aktieselskabets rekrutteringsproces oplyses til kandidaterne til udvælgelse til indstilling til valg, at der kan ske opbevaring af personoplysninger i henhold til nærværende lovforslag.

I visse tilfælde kan oplysningerne også omfatte særlige kategorier af personoplysninger, hvis de specifikke overvejelser, der talte for undtagelsesvis at vælge en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, f.eks. omfattede overvejelser om race eller etnisk oprindelse, handicap, m.v.

Oplysninger, der bliver videregivet efter den foreslåede bestemmelse, må kun videregives til brug for en kandidats vurdering af muligheden for at indbringe forholdet, jf. lovforslagets § 11.

Databeskyttelsesforordningen indeholder et råderum til at supplere databeskyttelsesforordningens bestemmelser om behandling af personoplysninger.

For så vidt angår almindelige personoplysninger følger det af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 2 og 3, at der er mulighed for at opretholde og indføre mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af artikel 6, stk. 1, litra c og e.

Efter databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, kan der ske behandling af personoplysninger, hvis det er nødvendigt af hensyn til udførelse af en opgave i sam-

fundets interesse eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt.

Bestemmelsen om, at aktieselskaber, der er omfattet af lovforslaget, kan videregive oplysninger omkring den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten foreslås for at sikre gennemførelse af artikel 6, stk. 3, i kønsbalancedirektivet.

Bestemmelsen om videregivelse af oplysninger om den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten er nødvendig af hensyn til, at ikke valgte kandidater kan foretage deres egen vurdering af aktieselskabernes kriterier for udvælgelse af kandidater og anvendelse heraf, og dermed anlægge en sag ved domstolene, hvis en kandidat vurderer, at deres rettigheder er tilsidesat. Formålet med de foreslåede bestemmelser er således at sikre, at selskaber, der ikke har opnået en ligelig kønsfordeling den 30. juni 2026, indfører midler til opnåelse heraf og anvender dem i praksis. Oplysninger videregives dermed i samfundets interesse, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e. Derudover er videregivelse af oplysningerne et krav for korrekt implementering af kønsbalancedirektivet, hvorfor at disse oplysninger også skal kunne videregives for at den dataansvarlige kan overholde den retlige forpligtelse, som påhviler dem, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra c.

For så vidt angår særlige kategorier af personoplysninger følger det af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, at behandling af personoplysninger om race eller etnisk oprindelse, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning eller fagforeningsmæssigt tilhørsforhold samt behandling af genetiske data, biometriske data med det formål entydigt at identificere en fysisk person, helbredsoplysninger eller oplysninger om en fysisk persons seksuelle forhold eller seksuelle orientering er forbudt. Databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, finder dog ikke anvendelse, hvis behandling er nødvendig af hensyn til væsentlige samfundsinteresser på grundlag af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret og står i rimeligt forhold til det mål, der forfølges, respekterer det væsentligste indhold af retten til databeskyttelse og sikrer passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1, litra g.

I henhold til artikel 6, stk. 3, i kønsbalancedirektivet har selskaberne også pligt til at videregive oplysninger om, hvorfor et selskab evt. ikke har givet fortrinsstilling til en kandidat af det underrepræsenterede køn, selvom kandidaten var lige så kvalificeret som en kandidat af det overrepræsenterede køn. Dette kan f.eks. være tilfældet, hvis mere tungtvejende retlige grunde end kønsbalance gøres gældende ud fra en objektiv vurdering. Det kan f.eks. være ønsket om at følge andre diversitetspolitikker omkring race eller etnisk oprindelse, handicap, osv. I sådanne tilfælde kan det være nødvendigt med opbevaring af særlige kategorier af personoplysninger, der følger af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 1. Det vurderes, at det er nødvendigt med opbevaringen og videregivelsen af oplysningerne af hensyn til at vurdere, at det overordnede formål med fortrinsstilling

til personer af det underrepræsenterede køn ikke sker, hvis andre mere tungtvejende hensyn gør sig gældende.

Det er vurderingen, at behandlingen af følsomme personoplysninger efter den foreslåede bestemmelse § 10, kan ske i medfør af databeskyttelsesforordningens artikel 9, stk. 2, litra g, jf. artikel 6, stk. 1, litra c og e. Det er vurderingen, at den foreslåede bestemmelse vil leve op til kravene i forordningens artikel 9, stk. 2, litra g, da behandlingen heraf står i rimeligt forhold til målet med at opnå kønsbalance, og at behandlingen alene vedrører de relevante oplysninger i forhold til at foretage vurdering af kandidatens kvalifikationer i forhold til øvrige kandidater – den registreredes grundlæggende rettigheder og interesser beskyttes ved, at de oplysningerne der opbevares ikke går videre end formålet, og alene opbevares så længe interessen er tilstede.

Erhvervsministeriet vurderer, at det ikke vil være muligt at foretage en prøvelse af forholdet omkring indstillingen, uden at få oplyst, hvilke kandidater, der er blevet sammenlignet, og evt. specifikke overvejelser, der talte for at vælge en kandidat, der ikke var af det underrepræsenterede køn. Samlet set finder Erhvervsministeriet således, at de foreslåede bestemmelser indgribende karakter er proportionale i forhold til fordelene.

Erhvervsministeriet skal afslutningsvis bemærke, at det forudsættes, at de øvrige bestemmelser i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven, herunder de grundlæggende principper i databeskyttelsesforordningens artikel 5 også iagttages, når der behandles personoplysninger i medfør af den foreslåede bestemmelse.

## 5. Konsekvenser for opfyldelsen af FN's verdensmål

Lovforslaget forventes at understøtte verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene og støtter op om indikator 5.c., hvorefter der skal være velfunderede politikker og lovgivning, der kan håndhæves, og som fremmer ligestilling mellem kønnene og styrker alle kvinders og pigers rettigheder og muligheder på alle niveauer.

Idet lovforslaget har til hensigt at fremme ligestilling mellem kønnene og styrke kvinders muligheder på alle niveauer, vurderes det, at lovforslaget hjælper til opfyldelse af verdensmålet. Der henvises til pkt. 6 om ligestillingsmæssige konsekvenser.

## 6. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget forventes at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, da lovforslagets formål er at opnå en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmer i store børsnoterede selskaber.

Kvinder er fortsat underrepræsenterede i ledelsen af de største danske selskaber, til trods for at kvinder udgør en væsentlig og kvalificeret andel af samfundets ressourcer. En øget repræsentation af kvinder i ledelsen, som i højere grad afspejler vores samfund, vurderes at kunne have positive samfundsøkonomiske konsekvenser, da den eksisterende mængde af talentfulde kandidater vil blive udnyttet bedre, og det vil være med til at skabe lige muligheder for kvinder og mænd.

## 7. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vil indebære mindre økonomiske konsekvenser for det offentlige, da Erhvervsstyrelsen vil skulle offentliggøre og ajourføre en liste over de selskaber, der har nået måltallet. Offentliggørelsen skal ske på en let tilgængelig og central måde og kan evt. ske på Virksomhedsguiden eller [www.erst.dk](http://www.erst.dk). Det vurderes, at omkostningerne herved vil beløbe sig til ca. 100.000 kr., og disse forventes at kunne afholdes indenfor ministeriets egen ramme.

Lovforslaget vil ikke hverken have økonomiske eller implementeringsmæssige konsekvenser for kommuner og regioner.

Erhvervsministeriet vurderer, at lovforslaget efterlever principperne om digitaliseringsklar lovgivning.

Lovforslaget er udformet i overensstemmelse med princippet om enkle og klare regler, da reglerne er søgt udformet på en entydig og konsistent måde.

Lovforslaget understøtter princip 2 om digital kommunikation, da al kommunikation som udgangspunkt foregår digitalt i henhold til årsregnskabsloven, hvori rapporteringsforpligtelsen foreslås indført, jf. lovforslagets § 17, nr. 3.

Lovforslaget understøtter princip 3 om muliggørelse af automatisk sagsbehandling, da lovforslaget udformes, så oplysninger om kønsbalance kan indgå i årsrapporten, der i dag indberettes digitalt til Erhvervsstyrelsen via styrelsens regnskabsindberetningsløsning. Dette vil dog kræve en udbygning af den nuværende XBRL-taksonomi, der følger rapporteringskravene efter årsregnskabslovens § 99 b.

Lovforslaget understøtter princip 4 om sammenhæng på tværs – ensartede begreber og genbrug af data - da der med lovforslaget vil blive taget udgangspunkt i begreber og definitioner, der allerede følger af selskabsloven. Erhvervsstyrelsen offentliggør årligt en liste over de omfattede selskabers indberettede data, og om de har nået deres mål om ligelig kønsfordeling.

Lovforslaget understøtter princip 5 om tryk og sikker datahåndtering, som en naturlig følge af at datasikkerhed prioriteres højt af myndighederne.

Lovforslaget understøtter princip 6 om anvendelse af eksisterende offentlig infrastruktur, idet indberetning af selskabernes oplysninger til Erhvervsstyrelsen vil kunne indgå i den regnskabsindberetningsløsning, som allerede finder anvendelse.

Endelig understøtter lovforslaget princip 7 om forebyggelse af snyd og fejl, da der vil være mulighed for at undersøge den indberettede data.

## 8. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget vurderes ikke at have væsentlige negative økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.

De administrative konsekvenser består i, at aktieselskaber der ikke har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan skal fastsætte en proces eller justere selskabets

eksisterende proces for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan jf. lovforslagets § 6. Derudover skal de omfattede aktieselskaber årligt indsende oplysninger til Erhvervsstyrelsen om kønsfordelingen i ledelsen samt gøre disse oplysninger offentligt tilgængelige på selskabets hjemmeside jf. lovforslagets § 17, nr. 3. Populationen af virksomheder, der vil blive omfattet af de administrative konsekvenser, vurderes at være begrænset.

På baggrund af ovenstående vurderes det, at de samlede administrative konsekvenser ikke overstiger bagatelgrænsen for forelæggelsen for regeringens økonomiudvalg på 4 mio. kr., hvorfor de ikke kvantificeres nærmere.

Det vurderes, at Innovations- og Iværksættertjekket ikke er relevant for de konkrete ændringer i lovforslaget, da det samlede lovforslag ikke vil påvirke selskabernes og iværksætternes muligheder for at teste, udvikle og anvende nye teknologier og innovation, herunder brug af sikkerheds- og privatlivsfremmende teknologier.

### 9. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

### 10. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ikke klimamæssige konsekvenser.

### 11. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ikke miljø- og naturmæssige konsekvenser.

### 12. Forholdet til EU-retten

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, jf. EU-tidende 2022, nr. L 315, s. 44.

Direktivet har til formål at opnå en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmer i store børsnoterede selskaber.

Fristen for national gennemførelse af direktivet er 28. december 2024.

Den foreslåede implementering af kønsbalancedirektivet vurderes at være i strid med principperne for implementering af erhvervsrettet EU-regulering, da den foreslåede gennemførelse i dansk ret går videre end minimumsimplementering af EU-regulering.

Der foreslås fuld implementering af direktivets bestemmelser om kønsbalance, og at direktivets undtagelsesbestemmelse ikke finder anvendelse. Formålet er at fastholde en ambitiøs tilgang til ligestilling i overensstemmelse med de allerede gældende nationale særregler om en ligelig fordeling af mænd og kvinder.

På den baggrund foreslås det, at kønsbalancedirektivets mulighed for at suspendere anvendelsen af direktivets artikel 5, stk. 2, og artikel 6 ikke udnyttes.

Direktivets regler adskiller sig fra de gældende danske

regler på en række punkter, herunder ved at direktivets anvendelsesområde er mere snævert, at direktivets to måltalsmodeller omfatter medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, men til gengæld ikke øvrige ledelsesniveauer i modsætning til de gældende danske regler, at direktivet fastsætter andre måltal for en ligelig kønsfordeling, og at direktivet ikke stiller krav om udarbejdelse af en politik for øvrige ledelsesniveauer.

De selskaber, der efter direktivets tærskelværdier vil være omfattet af bestemmelserne, er allerede omfattet af de danske regler om en ligelig kønsfordeling. En minimumsimplementering vil altså kunne betyde, at de store børsnoterede selskaber, som er omfattet af direktivet, hvis de undtages fra de gældende regler, vil blive underlagt mere lempelige regler, end de selskaber, som er underlagt de gældende danske regler.

Som følge heraf foreslås det, at aktieselskaberne efter denne lov skal opstille måltal, jf. det foreslåede § 4, stk. 3 og 4, der går videre end minimumskravet i kønsbalancedirektivet, da det foreslås, at måltallet finder anvendelse for øvrige ledelsesniveauer og ikke kun for medlemmer af direktionen. Det foreslås desuden, at der skal udarbejdes en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på aktieselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer, jf. det foreslåede § 4, stk. 5. Det er i forlængelse heraf også foreslået, at selskaberne ikke skal have mulighed for at vælge eller skifte mellem de to måltal i direktivet, men alene underlægges det, der gælder for det øverste ledelsesorgan, hvilket svarer mest til det måltal, der er i de gældende danske regler.

Sverige, Finland og Tyskland har tilkendegivet, at de vil gøre brug af undtagelsesmuligheden i direktivet og dermed primært implementerer direktivets rapporteringsforpligtelse. Sverige og Finland har i dag ikke regler for kønsbalance i ledelsen. Tyskland har siden 2020 haft krav om, at børsnoterede selskaber har mindst 30 pct. medlemmer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, og at direktioner med mindst tre medlemmer har en mand og en kvinde.

Den foreslåede danske implementering vil afvige fra den forventede implementering i de lande, vi normalt sammenligner os med, og vil derfor være mere bebyrdende. Der vil således være tale om, at der sker overimplementering.

Eftersom de største danske virksomheder siden 2013 har været omfattet af regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, er det vurderingen, at det ikke vil få væsentlig betydning.

Det foreslås desuden, at de gældende regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn videreføres uændret for at fastholde det høje ambitionsniveau for alle store virksomheder. Dog foreslås det at undtage aktieselskaber, der vil blive omfattet af lovforslaget, for at sikre, at selskaberne alene er omfattet af et regelsæt om kønsbalance.

### 13. Hørte myndigheder og organisationer m.v.



Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 28. juni 2024 til den 22. august 2024 (55 dage) været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatsamfundet/Advokatrådet, Akademikerne, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, ATP – Arbejdsmarkedets Tilægspension, Bryggeriforeningen, Centralorganisationens Fællesudvalg, CEPOS – Center for Politiske Studier, Computershare, Copenhagen Business School, Danish Venture Capital and Private Equity Association, Danmarks Nationalbank, Danmarks Skibskredit A/S, Danmarks Statistik, Dansk Aktionærforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Ejendomsmæglerforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Dansk Iværksætterforening, Dansk Metal, Dansk Standard, Danske Advokater, Danske Annoncører og Markedsførere, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, Danske Maritime, Danske Rederier, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Aktuarforening, Den Danske Dommerforening, Den Danske Finansanalytikerforening, Den Danske Fondsmæglerforening, Det Økonomiske Råds Sekretariat, Digitaliseringsstyrelsen, DIRF – Dansk Investor Relations Forening, DM, DSK – De Samvirkende Købmænd, Effektivt Landbrug, Erhvervsstyrelsens Område for

Bedre Regulering, FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finans Danmark, Finansforbundet, Finansiell Stabilitet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, First North, Forbrugerbudsmanden, Foreningen Danske Revisorer, Forhandlingsfællesskabet, Forsikring & Pension, FSR – Danske Revisorer, Færøernes Hjemmestyre, GRAKOM, Grønlands Selvstyre, HK, Ingeniørforeningen i Danmark, Intertrust (Denmark), IT-Branchen, KL, Komiteen for god Selskabsledelse, Kommunekredit, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kuratorforeningen, Københavns Universitet, Landbrug & Fødevarer, Landdistrikternes Fællesråd, Landsdækkende Banker, Ledernes Hovedorganisation, Lokale Pengeinstitutter, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, Managementrådgiverne, NASDAQ OMX Copenhagen A/S, OXFAM IBIS – International Bistand, International Solidaritet Oxfam, Penneo, Rigsadvokaten, Rigsrevisionen, Roskilde Universitet Center (RUC), SEGES, SMV Danmark, Statsadvokaturen for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet, Syddansk Universitet, VP Securities og værdipapircentralen, XBRL Danmark, Aalborg Universitet, Aarhus BSS og Århus Universitet.

<b>14. Sammenfattende skema</b>		
	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Lovforslaget vil indebære mindre økonomiske konsekvenser, idet Erhvervsstyrelsen vil skulle offentliggøre og ajourføre en liste over de selskaber, der har nået måltallet. Offentliggørelsen skal ske på en let tilgængelig og central måde og kan evt. være på Virksomhedsguiden. Det er vurderingen, at omkostningerne herved vil beløbe sig til ca. 100.000 kr. og forventes at kunne afholdes inden for egen ramme.  Lovforslaget vil ikke have implementeringsmæssige konsekvenser for kommuner og regioner.
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Lovforslaget vurderes ikke at have væsentlige negative økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Lovforslaget vurderes ikke at have væsentlige negative administrative konsekvenser for erhvervslivet.

Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	<p>Loven gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2022/2381/EU af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger, EU-tidende 2022, nr. L 315, s. 44.</p> <p>Den foreslåede implementering af kønsbalancedirektivet vurderes at være i strid med principperne for implementering af erhvervsrettet EU-regulering, da den foreslåede gennemførelse i dansk ret går videre end minimumsimplementering af EU-regulering.</p> <p>Der foreslås fuld implementering af direktivets bestemmelser om kønsbalance, og at direktivets undtagelsesbestemmelse ikke finder anvendelse, herudover at en række af direktivets bestemmelser overimplementeres for at sikre et hensigtsmæssigt samspil med gældende danske regler om det underrepræsenterede køn.</p>	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering (der i relevant omfang også gælder ved implementering af ikke-erhvervsrettet EU-regulering) (sæt X)	Ja	Nej
	X	

### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

#### Til § 1

Det følger af selskabslovens § 139 c, stk. 1, at i statslige aktieselskaber, i selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, og i store kapital-selskaber, jf. stk. 2, skal 1) det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, 2) det centrale ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på kapital-selskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 7, og 3) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapital-selskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf.

dog stk. 7. Bestemmelsens stk. 2 fastsætter, at store kapital-selskaber er selskaber, der er omfattet af årsregnskabslovens § 7, stk. 2, nr. 3, jf. årsregnskabslovens § 7, stk. 3 og 4.

Tilsvarende bestemmelser følger af lov om finansiel virksomheds § 79 a og en række andre finansielle love.

Bestemmelserne har til formål at understøtte en ligelig kønsammensætning i ledelsen i private virksomheder og fremme en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og på de øvrige ledelsesniveauer, herunder at styrke rekrutteringsgrundlaget i virksomhederne. Formålet er derudover at skabe øget åbenhed og gennemsigtighed om virksomhedernes arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

Det foreslås i § 1, at denne lov har til formål at opnå en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber.

Lovforslaget har til formål at gennemføre 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 (kønsbalancedirektivet).

Den foreslåede bestemmelse vil gøre det klart, at loven har til formål, at visse store børsnoterede aktieselskaber opnår en ligelig kønsbalance blandt ledelsesmedlemmer i det øverste ledelsesorgan og på øvrige ledelsesniveauer.

Det bemærkes, at lovforslaget alene opererer med to køn, hvilket er mand og kvinde. Det vil derfor alene være mu-

ligt at have en underrepræsentation eller ligelig fordeling af henholdsvis kvinder eller mænd. Det skyldes bl.a., at disse to køn er de dominerende køn, og at Det Centrale Personregister (CPR-registeret), der er det system, som reglerne for selskabernes indberetning af måltal baserer sig på, ligeledes alene indeholder to køn.

Den foreslåede formålsbestemmelse vil ikke have en selvstændig retlig funktion og vil derfor ikke kunne have betydning for fortolkningen af lovens øvrige bestemmelser.

### Til § 2

Det følger af selskabslovens § 139 c, stk. 1, at i statslige aktieselskaber, i selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, og i store kapitalselskaber, jf. stk. 2, skal 1) det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, 2) det centrale ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 7, og 3) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 7. Bestemmelsens stk. 2 fastsætter, at store kapitalselskaber er selskaber, der er omfattet af årsregnskabslovens § 7, stk. 2, nr. 3, jf. årsregnskabslovens § 7, stk. 3 og 4.

Tilsvarende bestemmelser følger af lov om finansiel virksomheds § 79 a og en række andre finansielle love.

Årsregnskabslovens § 7 fastsætter regler om regnskabsklasser og definerer bl.a., hvornår en virksomhed skal anses for en stor virksomhed iht. årsregnskabsloven. For en nærmere beskrivelse af gældende ret henvises til pkt. 3.7.1. i de almindelige bemærkninger i lovforslaget.

De gældende danske regler omfatter således alle statslige aktieselskaber og børsnoterede virksomheder, der er omfattet af regnskabsklasse D, samt de store danske virksomheder, der er omfattet af regnskabsklasse C. Det omfatter ca. 2.400 store virksomheder.

Det følger af den foreslåede § 2, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil fastsætte lovens anvendelsesområde.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at visse store børsnoterede aktieselskaber bliver omfattet af lovforslaget,

mens mindre børsnoterede aktieselskaber ikke bliver omfattet.

Beregningen af årlig omsætning og årlig samlet balance sker på tilsvarende vis som beregning af nettoomsætning og balancesum i henhold til årsregnskabslovens § 7. Selskaber skal medtage finansielle indtægter og indtægter fra investeringsvirksomhed, hvis summen heraf mindst svarer til nettoomsætningen, jf. årsregnskabslovens i § 7, stk. 4.

Beregningen af antal medarbejdere skal ske ud fra gennemsnitligt antal beskæftigede medarbejdere i seneste regnskabsår. Et selskab anses for at have beskæftiget 250 medarbejdere, når det i regnskabsårets fire kvartaler til Arbejdsmarkedets Tillægspension har indbetalt et beløb svarende til mindst 250 gange 45½ ugebidrag efter fradrag af ugebidrag for personer, der er registreret eller anmeldt til registrering i Erhvervsstyrelsens it-system som medlem af direktionen, samt personer, der har permanent arbejdssted udenfor EU/EØS. Beregningen af antal medarbejdere sker efter samme beregningsmetode som i § 12 i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber.

Beregningen af årlig omsætning og årlig samlet balance sker på tilsvarende vis som beregning af nettoomsætning og balancesum i henhold til årsregnskabslovens § 7. Selskaber skal medtage finansielle indtægter og indtægter fra investeringsvirksomhed, hvis summen heraf mindst svarer til nettoomsætningen, jf. årsregnskabslovens § 7, stk. 4.

Det opgøres årligt i forbindelse med aflægning af årsrapport, hvorvidt aktieselskabet efterfølgende vil være omfattet. Idet selskaberne alene skal være over tærskelværdierne i et enkelt år for at være omfattet, kan det betyde, at selskaber, der ligger tæt på tærskelværdierne, skiftevis kan være indenfor eller udenfor lovforslagets anvendelsesområde. Aktieselskabet kan således det ene år være omfattet af lovforslagets regler, og derefter det følgende år være omfattet af selskabslovens § 139 c, og året efter igen være omfattet af lovforslaget.

Ud fra de foreslåede størrelsesgrænser, forventes det, at ca. 50-60 store børsnoterede aktieselskaber vil blive omfattet.

Bestemmelsen vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 2 og 3, nr. 8.

### Til § 3

Efter § 5, nr. 4, i selskabsloven, er det centrale ledelsesorgan a) bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, jf. § 111, stk. 1, nr. 1, b) direktionen i selskaber, der alene har en direktion, jf. § 111, stk. 1, nr. 2, og c) direktionen i selskaber, der både har en direktion og et tilsynsråd, jf. § 111, stk. 1, nr. 2.

Efter § 5, nr. 5, i selskabsloven, er det øverste ledelsesorgan a) bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, jf. § 111, stk. 1, nr. 1, b) direktionen i selskaber, der alene har en direktion, jf. § 111, stk. 1, nr. 2, og c) tilsynsrådet i selskaber, der både har en direktion og et tilsynsråd, jf. § 111, stk. 1, nr. 2.

Efter § 111, stk. 1, i selskabsloven, kan et kapitalselskab vælge mellem to ledelsesstrukturer. Efter nr. 1, kan vælges en ledelsesstruktur, hvor kapitalselskabet ledes af en bestyrelse, der varetager den overordnede og strategiske ledelse. Til at forestå den daglige ledelse skal bestyrelsen ansætte en direktion, der enten kan bestå af en eller flere personer blandt bestyrelsens egne medlemmer eller af personer, som ikke er medlem af bestyrelsen. I begge tilfælde betegnes personer, som forestår den daglige ledelse, direktører, og de udgør samlet kapitalselskabets direktion. Flertallet af bestyrelsens medlemmer skal i aktieselskaber være personer, som ikke er direktører i selskabet. En direktør i et aktieselskab kan ikke være formand eller næstformand for bestyrelsen i aktieselskabet. Efter nr. 2 kan vælges en ledelsesstruktur, hvor kapitalselskabet ledes af en direktion. I aktieselskaber skal direktionen ansættes af et tilsynsråd, der fører tilsyn med direktionen. Et medlem af direktionen kan ikke være medlem af tilsynsrådet.

Efter § 139 c, stk. 1, nr. 1, i selskabsloven, skal det øverste ledelsesorgan i statslige aktieselskaber, i selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, og i store kapitalselskaber, jf. stk. 2, opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan.

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 117 som fremsat side 32, at der ifølge lovbemærkningerne til den dagældende § 139 c, stk. 1, i selskabsloven i praksis ikke længere er tale om, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør 40 pct.. Det fremgår videre, at denne forståelse af begrebet underrepræsenteret køn videreføres, og at det er i den forbindelse uden betydning, hvilket køn der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct.

Tilsvarende bestemmelser følger af lov om finansiel virksomheds § 79 a og en række andre finansielle love.

Det følger af § 99 b, stk. 3, i årsregnskabsloven, at virksomheder, der pr. balancedagen har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan eller på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, skal i tilknytning til oversigten efter stk. 1 angive dette.

Det fremgår af bemærkningerne til § 99 b, stk. 3, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L 117 som fremsat side 38, at ved en ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd, eller det antal, som ligger tættest på 40 pct., og at denne forståelse af begrebet »det underrepræsenterede køn« følger af forståelsen af begrebet i selskabslovens § 139 c.

Det følger af den foreslåede § 3, nr. 1, at i denne lov forstås ved det centrale ledelsesorgan, at definitionen af det centrale ledelsesorgan i § 5, nr. 4, i selskabsloven finder anvendelse.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at definitionen af begrebet »det centrale ledelsesorgan« i selskabsloven finder anvendelse.

Eftersom aktieselskaber i henhold til selskabsloven skal være organiseret med enten bestyrelse og direktion eller et tilsynsråd og direktion, vil det betyde, at begrebet »det centrale ledelsesorgan« skal forstås således, at det centrale ledelsesorgan er bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse. For aktieselskaber, der har organiseret sig med et tilsynsråd, er det centrale ledelsesorgan direktionen.

Det følger af den foreslåede § 3, nr. 2, at i denne lov forstås ved det øverste ledelsesorgan, at definitionen af det øverste ledelsesorgan i § 5, nr. 5, i selskabsloven finder anvendelse.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at definitionen af begrebet »det øverste ledelsesorgan« i selskabsloven finder anvendelse.

Eftersom aktieselskaber i henhold til selskabsloven skal være organiseret med enten bestyrelse og direktion eller et tilsynsråd og direktion, vil det betyde, at begrebet »det øverste ledelsesorgan« skal forstås således, at det øverste ledelsesorgan er bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse. For aktieselskaber, der har organiseret sig med et tilsynsråd, er det øverste ledelsesorgan tilsynsrådet.

Det følger af den foreslåede § 3, nr. 3, at i denne lov forstås direktionen som personer der registreres som medlem af aktieselskabets direktion efter selskabslovens § 10, stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at begrebet direktionen skal forstås således, at direktionen er de medlemmer af et kapitalselskabs direktion, der registreres i Erhvervsstyrelsens it-system. Direktionen står for den daglige drift og ledelse.

Har et aktieselskab personer, der har titel som direktører, på samme ledelsesniveau som direktionen, men som ikke er registreret som medlem af direktionen, anses disse som omfattet af begrebet »øvrige ledelsesniveauer«, jf. den foreslåede definition i bestemmelsens nr. 1.

Det følger af den foreslåede § 3, nr. 4, at i denne lov forstås ved en ligelig kønsfordeling, at andelen af det af 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.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at en bestyrelse vil skulle bestå af det antal bestyrelsesmedlemmer af det underrepræsenterede køn, som fremgår af bilag 1, for at måltallet på mindst 40 pct. vil kunne anses for opfyldt.

Bilag 1 angiver således det samlede antal poster i det øverste ledelsesorgan eller på øvrige ledelsesniveauer. For en bestyrelse, der f.eks. samlet består af 8 medlemmer, hvoraf 5 medlemmer er valgt af generalforsamlingen og 3 medlemmer er valgt iht. selskabets medarbejderrepræsentationsordning, vil oversigten finde anvendelse særskilt for hen-

holdsvis de generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer. Dette betyder, at for så vidt angår de generalforsamlingsvalgte medlemmer vil det indebære, at 2 af medlemmerne skal være af det underrepræsenterede køn for at opnå en ligelig kønsfordeling. For de 3 medarbejdervalgte vil 1 medlem skulle være af det underrepræsenterede køn for at opnå en ligelig kønsfordeling.

Den foreslåede bestemmelse vil implementere kønsbalancedirektivets artikel 5, stk. 3, og direktivets bilag for så vidt angår måltallet på 40 pct.

Det følger af den foreslåede § 3, nr. 5, at i denne lov forstås ved øvrige ledelsesniveauer, at definitionen af øvrige ledelsesniveauer i § 139 c, stk. 4, i selskabsloven finder anvendelse.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at definitionen af begrebet »øvrige ledelsesniveauer« i selskabsloven finder anvendelse.

Det betyder, at begrebet »øvrige ledelsesniveauer« skal forstås som to ledelsesniveauer under det øverste ledelsesorgan, jf. § 5, nr. 5, i selskabsloven. I selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, jf. § 111, stk. 1, nr. 1, i selskabsloven, og i selskaber, der har en direktion og et tilsynsråd, jf. § 111, stk. 1, nr. 2, i selskabsloven, omfatter det første ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau. I selskaber, der alene har en direktion, jf. § 111, stk. 1, nr. 2, i selskabsloven, omfattes de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, ikke af de øvrige ledelsesniveauer.

Ved at anvende selskabslovens definition af øvrige ledelsesniveauer vil det forbedre sammenligningsgrundlaget for de omfattede selskaber, og de virksomheder, der er omfattet af regler om det underrepræsenterede køn, om end opgørelsesmetoden ikke er helt identisk.

#### *Til § 4*

Det følger af selskabslovens § 139 c, stk. 1, at i statslige aktieselskaber, i selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, og i store kapital-selskaber, jf. stk. 2, skal 1) det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, 2) det centrale ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på kapital-selskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 7, og 3) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapital-selskabets

skabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 7.

Selskabslovens § 139 c, stk. 2, fastsætter, at store kapital-selskaber er selskaber, der er omfattet af årsregnskabslovens § 7, stk. 2, nr. 3, jf. årsregnskabslovens § 7, stk. 3 og 4.

Selskabslovens § 139 c, stk. 3, fastsætter, at for moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, skal beregningen af store kapital-selskaber efter stk. 2 foretages på baggrund af koncernregnskabet.

Det følger af selskabslovens § 139 c, stk. 4, at ved øvrige ledelsesniveauer forstås to ledelsesniveauer under det øverste ledelsesorgan, jf. § 5, nr. 5. I selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, jf. § 111, stk. 1, nr. 1, og i selskaber, der har en direktion og et tilsynsråd, jf. § 111, stk. 1, nr. 2, omfatter det første ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau. I selskaber, der alene har en direktion, jf. § 111, stk. 1, nr. 2, omfattes de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, ikke af de øvrige ledelsesniveauer.

Efter selskabslovens § 139 c, stk. 5 skal henholdsvis det øverste og det centrale ledelsesorgan opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn efter stk. 1, nr. 1 og 2, når selskabet har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

Det følger desuden af selskabslovens § 139 c, stk. 6, at ved opstilling af måltal, jf. stk. 1, nr. 1 og 2, er statslige aktieselskaber omfattet af § 11, stk. 1, nr. 2, i lov om ligestilling af kvinder og mænd.

Ydermere fastsætter selskabslovens § 139 c, stk. 7, at kapital-selskaber, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapital-selskabets øvrige ledelsesniveauer.

Bestemmelsen finder alene anvendelse for generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan og omfatter ikke medarbejdervalgte medlemmer.

Det følger af den foreslåede § 4, stk. 1, at aktieselskaber skal have et mål om at opnå en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne i det øverste ledelsesorgan.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at aktieselskaber skal have et mål om at opnå, at have det antal personer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, der opfylder måltallet på 40 pct.

Begrebet ligelig kønsfordeling er defineret i den foreslåede § 3, nr. 4. Opfyldelsen af måltallet afhænger af antallet af poster, der besiddes i det øverste ledelsesorgan af generalforsamlingsvalgte henholdsvis, medarbejdervalgte medlemmer, og på øvrige ledelsesniveauer, jf. bilag 1 til denne lov.

For definition af begrebet øverste ledelsesorgan henvises til lovforslagets § 3, nr. 2, og bemærkningerne hertil.

Eftersom aktieselskaber i henhold til selskabsloven skal være organiseret med enten bestyrelse og direktion eller et tilsynsråd og direktion, vil det betyde, at begrebet »det øverste ledelsesorgan« skal forstås således, at det øverste ledelsesorgan er bestyrelsen i selskaber, der har en direktion og en bestyrelse. For aktieselskaber, der har organiseret sig med et tilsynsråd, er det øverste ledelsesorgan tilsynsrådet.

Evt. medlemmer af det øverste ledelsesorgan, der er udpegede i henhold til vedtægterne efter selskabslovens § 120, stk. 2, vil skulle medregnes ved opgørelsen af de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan.

Hvis der er færre end tre generalforsamlingsvalgte eller medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, vil der grundet opgørelsen altid være en ligelig kønsfordeling uagtet disses køn, jf. bilag 1 til denne lov.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 5, stk. 1, litra a.

Det følger af det foreslåede § 4, stk. 2, at hvis aktieselskabet har etableret en ordning med medarbejderrepræsentation, finder stk. 1 særskilt anvendelse for medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at aktieselskaber som mål skal have en ligelig kønsfordeling blandt medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, hvis selskabet har etableret en ordning med medarbejderrepræsentation. Dvs. selskabet som mål vil skulle have at det antal personer af det underrepræsenterede køn, der opfylder måltallet på 40 pct.

Kønsfordelingen blandt de medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan opgøres selvstændigt.

For definition af begrebet øverste ledelsesorgan henvises til lovforslagets § 3, nr. 2, og bemærkningerne hertil.

Den foreslåede bestemmelse vil implementere kønsbalance-direktivets artikel 5, stk. 1, litra a.

Det følger af det foreslåede § 4, stk. 3, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at visse store børsnoterede aktieselskaber vil blive forpligtet til at opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer.

Ved det centrale ledelsesorgan i aktieselskaber forstås bestyrelsen i selskaber, der har en bestyrelse og direktion, og direktionen i selskaber, der har et tilsynsråd og en direktion.

For definition af begrebet det centrale ledelsesorgan henvises til lovforslagets § 3, nr. 1, og bemærkningerne hertil.

For definition af begrebet direktion henvises til lovforslagets § 3, nr. 2, og bemærkningerne hertil.

Den foreslåede bestemmelse er udformet identisk med kravet om måltal for det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer som følger af særlovgivningen, dog vil

opfyldelsen af en ligelig kønsfordeling skulle følge det foreslåede bilag 1.

I lovforslagets § 15, stk. 1, nr. 1, foreslås det at straffe den, der undlader at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på aktieselskabets øvrige ledelsesniveauer, jf. § 4, stk. 3. For nærmere om sanktioner henvises til lovforslagets § 15, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

Manglende opnåelse af måltallet i det øverste ledelsesorgan, jf. lovforslagets § 6, er ikke strafbelagt i lovforslaget.

Derudover foreslås det i lovforslagets § 17, nr. 4, at ændre § 159 b i årsregnskabsloven, således at Erhvervsstyrelsen kan gennemføre en efterfølgende kontrol af modtagne årsrapporter og andre dokumenter, som skal indsendes til styrelsen, med henblik på at kontrollere overholdelse af dette lovforslag.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 5, stk. 2, 1. pkt.

Det følger af det foreslåede § 4, stk. 4, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at det centrale ledelsesorgan forpligtes til løbende at fastsætte et nyt måltal, indtil der er opnået en ligelig kønsbalance.

Ved det centrale ledelsesorgan i aktieselskaber forstås bestyrelsen i selskaber, der har en bestyrelse og direktion, og direktion i selskaber, der har et tilsynsråd og en direktion.

Måltallet for øvrige ledelsesniveauer består af to dele: fastsættelse af en andel for det underrepræsenterede køn og angivelse af en tidshorizont, inden for hvilken man tilstræber at opnå den pågældende andel. Heraf følger, at den fastsatte andel skal være større, end den andel det underrepræsenterede køn udgør på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet.

Måltallet skal være ambitiøst og realistisk for det enkelte selskab.

Når selskabet har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, eller når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet, opstilles et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, indtil der er opnået en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer i selskabet.

Den foreslåede bestemmelse vil for medlemmer af direktionen gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 5, stk. 2, 1. pkt.

I lovforslagets § 15, stk. 1, nr. 2, foreslås det at straffe den, der undlader at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på aktieselskabets øvrige ledelsesniveauer, jf. § 4, stk. 4. For nærmere om sanktioner henvises til lovforslagets § 15, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

#### Til § 5

Selskabslovens § 139 c, stk. 1, nr. 3, fastsætter, at i statsli-

ge aktieselskaber, i selskaber, som har kapitalandele, gælds-instrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, og i store kapitalselskaber, jf. stk. 2, skal det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 7.

Det følger af § 139 c, stk. 7, at kapitalselskaber, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer.

Det følger af den foreslåede § 5, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at det centrale ledelsesorgan forpligtes til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

En politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer kan indeholde en beskrivelse af selskabets indsats på området, f.eks. ved at indgå i et samarbejde med andre virksomheder, ved at skabe rammer for den enkeltes karriereudvikling gennem netværk, ved at oprette mentorordninger eller i øvrigt gøre selskabet attraktivt for ledere af begge køn, f.eks. ved at sikre en personalepolitik, som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder eller ansættelsesprocedurer, og rekruttering, der bidrager til at synliggøre ledertalenter fra begge køn, så der både er kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering. Det skal præciseres, at det står det enkelte selskab frit for at vælge de politikker, der findes bedst egnede for den pågældende selskab til at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Det er en betingelse, at selskabet aktivt foretager sig noget i relation til at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt. Selskaberne kan således vælge de procedurer/metoder, de finder egnede til at fremme en mere ligelig kønssammensætning i den generelle ledelse af selskabet. Der er selskaber, der gennem flere år har haft stor fokus på emnet. Disse selskaber kan evt. være til inspiration for andre, når der skal udvikles politikker.

Det bemærkes, at selskaberne vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så et af kønnene bliver underrepræsenteret.

#### *Til § 6*

Der er i dag ingen krav til, at de omfattede selskaber fastsætter en proces eller justerer selskabets eksisterende proces for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg

til det øverste ledelsesorgan, hvis der ikke er opnået en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan inden for den fastsatte tidshorisont.

Det følger af anbefaling 3.1.3. i Anbefalingerne for god Selskabsledelse, at Komitéen for god Selskabsledelse anbefaler, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Herudover anbefales det, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater – udover individuelle kompetencer og kvalifikationer – også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.

Det følger af det foreslåede § 6, stk. 1, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre en pligt for det centrale ledelsesorgan til at sikre, at der er retningslinjer for valg af kandidater til det øverste ledelsesorgan, der sikrer, at kønsbalance iagttages, hvis selskabet ikke har en ligelig kønsbalance den 30. juni 2026 eller efter senere valg til det øverste ledelsesorgan.

Det betyder, at det første tidspunkt, hvor de omfattede aktieselskaber skal forholde sig til, hvorvidt de har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan er den 30. juni 2026. Hvis de har det, så vil de først efter næste valg til det øverste ledelsesorgan skulle forholde sig hertil igen.

Det bemærkes, at de omfattede aktieselskaber skal forholde sig separat til, hvorvidt der er en ligelig fordeling blandt henholdsvis medarbejderrepræsentanter i det øverste ledelsesorgan og øvrige medlemmer i henhold til lovforslagets § 4, stk. 1 og 2. Det er således alene være relevant at vurdere, hvorvidt der er en ligelig kønsfordeling blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer efter en generalforsamling og blandt medarbejderrepræsentanterne efter valg til medarbejderrepræsentation.

Ved opgørelsen af ligelig kønsfordeling medregnes evt. medlemmer af det øverste ledelsesorgan, der er udpeget i henhold til vedtægterne efter selskabslovens § 120, stk. 2, som del af de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan. Det medfører også, at selskabet efter hver udpegning i henhold til vedtægterne skal opgøre, hvorvidt der er en ligelig kønsfordeling.

Det vil give selskaberne en fleksibilitet i forhold til, at det ikke løbende skal monitorere, hvorvidt der er en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, men alene efter hvert valg til det øverste ledelsesorgan.

Det vil også medføre, at selskaber, der f.eks. har en ligelig kønsfordeling efter et valg til det øverste ledelsesorgan, men inden næste valg mister den ligelige kønsfordeling, f.eks. på grund af et medlems utidige udtræden, ikke forpligtes til at fastsætte en proces eller justere selskabets eksisterende proces for udvælgelse af kandidater til indstilling valg til det øverste ledelsesorgan, før der igen er sket valg til det øverste ledelsesorgan. Det er så alene, hvis der fortsat herefter ikke er en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, at

selskabet forpligtes til at fastsætte en proces eller justere selskabets eksisterende proces for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan.

Hvis selskabet har opnået en ligelig kønsfordeling, men denne mistes pga. hændelser uden for selskabets kontrol, så har selskabet mulighed for at rette op på dette inden, at midlerne i lovforslaget finder anvendelse.

I den nye eller opdaterede proces vil det øverste ledelsesorgan skulle fastsætte kriterier for udvælgelse af kandidater, jf. det foreslåede § 7. Desuden vil det øverste ledelsesorgan skulle iagttage kravene til valg af kandidater, jf. det foreslåede § 8.

Processen vil skulle udarbejdes i så god tid, at den kan finde anvendelse ved valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan på den følgende generalforsamling, jf. det foreslåede stk. 2.

Hertil kommer, at bestemmelsen alene vil finde anvendelse, hvis der blandt medlemmerne i det øverste ledelsesorgan ikke er nået en ligelig kønsbalance efter den 30. juni 2026.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 6, stk. 1, 1. pkt.

Det følger af det foreslåede § 6, stk. 2, at har aktieselskabet medarbejdervalgte medlemmer, skal opgørelsen af, hvorvidt der er en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, jf. stk. 1, foretages særskilt for medarbejdervalgte medlemmer.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære en pligt for valgudvalget til at sikre, at der er retningslinjer for valg af medarbejderkandidater til det øverste ledelsesorgan, der sikrer, at kønsbalance iagttages, hvis selskabet ikke har en ligelig kønsbalance senest den 30. juni 2026.

I den nye eller opdaterede proces vil valgudvalget skulle fastsætte kriterier for udvælgelse af kandidater, jf. det foreslåede § 7. Desuden vil det øverste ledelsesorgan skulle iagttage kravene til valg af kandidater, jf. den foreslåede § 8.

Processen vil skulle udarbejdes i så god tid, at den kan finde anvendelse ved valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan på den følgende generalforsamling, jf. det foreslåede stk. 2.

Hertil kommer, at bestemmelsen alene vil finde anvendelse, hvis der blandt de medarbejdervalgte medlemmerne i det øverste ledelsesorgan ikke er nået en ligelig kønsbalance senest den 30. juni 2026.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 6, stk. 1, 1. pkt.

#### *Til § 7*

Der er i dag ingen krav i selskabsloven til, at aktieselskaber fastsætter kriterier for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan.

Det følger af selskabslovens § 143, stk. 1, nr. 1, at Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler om, hvem der anses som medarbejder i relation til medarbejderrepræsentation.

Efter § 16, stk. 1, i bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber er enhver medarbejder valgbar ved valg til selskabsrepræsentation, hvis den pågældende er myndig og gennem de sidste 12 måneder før valget har været ansat i selskabet.

Det følger af anbefaling 3.1.4. i Anbefalingerne for god Selskabsledelse, at Komitéen anbefaler, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger og så beskriver de opstillede kandidaters kompetencer, øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg, krævende organisationsopgaver og uafhængighed.

Det følger af det foreslåede § 7, stk. 1, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre en pligt for det øverste ledelsesorgan til at fastsætte kriterier, der kan anvendes ved udvælgelsen af kandidater på baggrund af en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer, jf. det foreslåede § 8.

Det er en betingelse, at kriterierne er klare, neutralt formulerede og utvetydige, som kan danne grundlag for en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer.

Disse kriterier vil f.eks. kunne være erhvervs erfaring fra ledelses- eller tilsynsopgaver, international erfaring, tværfaglighed, ledelses- og kommunikationsfærdigheder, evner til at etablere netværk og viden om bestemte relevante områder, såsom økonomi, finansielt tilsyn eller personaleledelse.

Hvis der er flere ledige poster i det øverste ledelsesorgan, kan der sættes forskellige kriterier til hver post.

Bestemmelsen vil kun gælde for udvælgelsen af kandidater til valg til det øverste ledelsesorgan og gælder således ikke for evt. udvælgelsen af suppleanter til valg til det øverste ledelsesorgan.

Hertil kommer, at bestemmelsen alene vil finde anvendelse, hvis der blandt medlemmerne i det øverste ledelsesorgan ikke er nået en ligelig kønsbalance senest den 30. juni 2026.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 6, stk. 1, 1. pkt. 2.

Det følger af det foreslåede § 7, stk. 2, 1. pkt., at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil sikre klarhed over, at pligten til at fastlægge eller justere selskabets processer påhviler det øverste ledelsesorgan ved valg af kandidater på generalforsamlingen, da det er det øverste ledelsesorgan, der sædvanligvis indstiller kandidater til det øverste ledelsesorgan til valg på generalforsamlingen.



Mens det ved valg af kandidater til medarbejderrepræsentation påhviler valgudvalget.

Det følger af det foreslåede § 7, stk. 2, 2. pkt., at pligten i tilfælde af en vedtægtsbestemt udpegningsret påhviler den udpegningsberettigede.

Den foreslåede bestemmelse vil sikre, at det fremgår klart, at evt. udpegningsberettigede i henhold til vedtægterne også er forpligtede til at varetage lovforslagets krav omkring at fastlægge eller justere processerne for udvælgelse af kandidater til udpegningsret til det øverste ledelsesorgan.

Det følger af det foreslåede § 7, stk. 3, at for medarbejderrepræsentanter skal kriterierne omfatte myndighed og ansættelse, og valgudvalget kan ved enstemmighed opstille flere kriterier.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at kandidater skal være myndige og ansatte i selskaber, og at disse kriterier altid vil skulle tages i betragtning i forbindelse med den sammenlignende vurdering efter lovforslagets § 8.

Kriterierne om myndighed og ansættelse er identiske med de krav, der stilles efter selskabsloven, jf. § 16 i bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber.

Den foreslåede bestemmelse vil desuden medføre, at valgudvalget ved enstemmighed kan fastsætte flere kriterier for udvælgelse af kandidater, hvis dette ønskes.

Den foreslåede bestemmelse medfører ikke, at der skal sættes yderligere kriterier. Valgudvalget vil herved få fleksibiliteten til at fastsætte yderligere kriterier i det enkelte selskab, hvis det findes hensigtsmæssigt.

Hvis der er flere ledige poster i det øverste ledelsesorgan, kan der sættes forskellige kriterier til hver post.

Såfremt valgudvalget vælger at fastsætte yderligere kriterier, vil disse kriterier være supplement til kriterierne om myndighed og ansættelse, der altid skal iagttages.

Disse yderligere kriterier kunne f.eks. være kendskab til medarbejdernes og selskabets forhold – herunder produktionsforhold, selskabets økonomi og personaleforhold, et ønske om at dygtiggøre sig i bestyrelsesledelse og lignende, eller et ønske om at dygtiggøre sig i selskabets erhvervs-sprog.

Bestemmelsen vil kun gælde for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan og gælder således ikke for evt. udvælgelse af suppleanter til indstilling til valg i det øverste ledelsesorgan.

Hertil kommer, at bestemmelsen alene vil finde anvendelse, hvis der blandt medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan ikke er nået en ligelig kønsbalance senest den 30. juni 2026.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 6, stk. 1, pkt. 2.

Det følger af det foreslåede § 7, stk. 4, at kriterierne fastlægges forud for udvælgelsesprocessen og skal anvendes under hele udvælgelsesprocessen.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at kriterierne,

som fastsættes efter § 7, stk. 1 og 2, vil skulle fastlægges forud for den næste udvælgelsesproces, så de kan anvendes til udvalg af kandidaterne, og at kriterierne dermed ikke fastsættes på baggrund af ønsket om en eller flere bestemte kandidater.

Er der blandt generalforsamlingsvalgte eller medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan ikke nået en ligelig kønsbalance senest den 30. juni 2026, vil det øverste ledelsesorgan henholdsvis valgudvalget således være forpligtet til at sikre, at den næste udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan foretages på grundlag af den nye eller opdaterede proces. Det er desuden en betingelse, at kriterierne anvendes under hele udvælgelsesprocessen, herunder ved forberedelsen af stillingsopslag, i forhåndsudvælgelsesfasen, fasen med udarbejdelsen af en liste over kandidater og oprettelsen af udvælgelsespuljer af kandidater.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 6, stk. 1, 3. og 4. pkt.

I lovforslagets § 15, stk. 1, nr. 2, foreslås det at straffe den, der ved fastlæggelsen eller justeringen af aktieselskabets processer til udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan, jf. lovforslagets § 6, undlader at sikre, at der fastsættes klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier på en ikkediskriminerende måde til brug for en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer.

Manglende opnåelse af måltallet i det øverste ledelsesorgan, jf. lovforslagets § 6, er ikke strafbelagt i lovforslaget.

For nærmere om sanktioner henvises til lovforslagets § 15, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

#### Til § 8

Der er i dag ingen krav i selskabsloven til, at udvælgelsen af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan skal ske på grundlag af en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer på baggrund af fastsatte kriterier.

Det følger af selskabslovens § 143, stk. 1, nr. 1, at Erhvervsstyrelsen kan fastsætte regler om, hvem der anses som medarbejder i relation til medarbejderrepræsentation.

Efter § 16, stk. 1, i bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber er enhver medarbejder valgbar ved valg til selskabsrepræsentation, hvis den pågældende er myndig og gennem de sidste 12 måneder før valget har været ansat i selskabet.

Det følger af det foreslåede § 8, stk. 1, 1. pkt., at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at det øverste ledelsesorgan forpligtes til at foretages en objektiv sammenlignende vurdering af kandidaternes kvalifikationer med

hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer for at opnå en ligelig kønsfordeling. Hver kandidats kvalifikationer er genstand for en objektiv vurdering, hvor der tages hensyn til alle de udvælgelseskriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater.

Den foreslåede bestemmelse vil desuden medføre, at kandidaternes kvalifikationer vil skulle vurderes ud fra de fastsatte kriterier i henhold til den foreslåede § 7.

I lovforslagets § 15, stk. 1, nr. 4, foreslås det at straffe den, der undlader at sikre, at kandidater udvælges på grundlag af en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer på baggrund af de fastsatte kriterier. For nærmere om sanktioner henvises til lovforslagets § 15, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

Hertil kommer, at bestemmelsen alene vil finde anvendelse, hvis der blandt medlemmerne i det øverste ledelsesorgan ikke er nået en ligelig kønsbalance senest den 30. juni 2026.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 6, stk. 1, 2. pkt.

Det følger af det foreslåede § 8, stk. 1, 2. pkt., at ved vurderingen skal kriterierne anvendes på en ikkediskriminerende måde.

Efter den foreslåede bestemmelse vil kriterierne skulle anvendes på en ikkediskriminerende måde, f.eks. ved at kriterierne vægtes i forhold til køn.

Den foreslåede bestemmelse vil delvist gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 6, stk. 1, 2. pkt.

Det følger af det foreslåede § 8, stk. 2, at viser vurderingen, jf. stk. 1, at kandidaten er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer, gives fortrinsstilling til kandidaten af det underrepræsenterede køn.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at det øverste ledelsesorgan forpligtes til at sikre, at kandidater af det underrepræsenterede køn har forrang, når der skal vælges mellem kandidater, som er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer. Kriterierne, der sættes efter lovforslagets § 7, stk. 1, skal sikre, at det kan vurderes, hvorvidt, der vælges mellem kandidater, som er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer, når der ses på det enkelte selskabs behov.

Bestemmelsen forudsætter, at den mest kvalificerede kandidat vælges uanset køn, men såfremt to eller flere kandidater er lige kvalificerede, så skal kandidater af det underrepræsenterede køn have fortrinsstilling.

Hvis der sættes få eller meget brede kriterier i henhold til § 7, må det forventes, at der er en større chance for, at en eller flere kandidater vil være lige kvalificerede. Idet kriterier i henhold til § 7, stk. 3, skal fastsættes forud for udvælgelsesprocessen, kan der ikke senere i udvælgelsesprocessen sættes flere kriterier eller lægges vægt på yderligere kriterier, der ikke var opsat forud for udvælgelsesprocessen. Dette udelukker ikke bestemte kandidater fra poster i det øverste ledelsesorgan, og det pålægger heller ikke de børsnoterede

selskaber, aktionærer eller medarbejdere at vælge nogle bestemte medlemmer til det øverste ledelsesorgan. Afgørelsen om udpegning eller valg af de rette medlemmer til det øverste ledelsesorgan, vil derfor fortsat være op til det øverste ledelsesorgan i børsnoterede selskaber, aktionærerne og medarbejderne.

Den foreslåede bestemmelse vil medvirke til, at personer af det underrepræsenterede køn ikke bliver forfordelt ved valg eller udpegning af medlemmer til det øverste ledelsesorgan, men at disse vælges på baggrund af deres kvalifikationer og ikke deres køn.

I lovforslagets § 15, stk. 1, nr. 5, foreslås det at straffe den, der undlader at sikre, at der ved indstilling til valg gives fortrinsstilling til kandidater af det underrepræsenterede køn, når der skal vælges mellem kandidater, som er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer. For nærmere om sanktioner henvises til lovforslagets § 15, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 6, stk. 2, 1. pkt.

Det følger af det foreslåede § 8, stk. 3, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil give det øverste ledelsesorgan en legitim grund til at tilsidesætte kravet om fortrinsstilling i henhold til det foreslåede stk. 2.

Der kan være tilfælde, som følge af andre politikker for diversitet, hvor en objektiv vurdering af den specifikke situation for en lige så kvalificeret kandidat af det ikke underrepræsenterede køn kan tilsidesætte den præference, der ellers bør gives til kandidaten af det underrepræsenterede køn. En sådan tilsidesættelse af præference kan f.eks. finde sted, hvis der anvendes bredere politikker for diversitet, f.eks. i forhold til handicap eller etnicitet. Tilsidesættelsen af anvendelsen af positiv særbehandling bør ikke desto mindre fortsat være en undtagelse, være baseret på en vurdering fra sag til sag og være behørigt begrundet ud fra objektive kriterier, som under ingen omstændigheder bør diskriminere det underrepræsenterede køn.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 6, stk. 2, 2. pkt.

Det følger af det foreslåede § 8, stk. 4, 1. pkt., at ved medarbejderrepræsentation finder stk. 1-3 tilsvarende anvendelse.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at valgudvalget på samme måde som det øverste ledelsesorgan forpligtes til at foretages en objektiv sammenlignende vurdering af kandidaternes kvalifikationer baseret på de opsatte kriterier efter lovforslagets § 7 med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer for at opnå en ligelig kønsfordeling.

Det følger af det foreslåede § 8, stk. 4, 2. pkt., at pligten påhviler i så fald valgudvalget.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at valgudvalget på tilsvarende vis som for generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vil skulle foretage en udvælgelse af de kandidater, der opstilles til valg som medarbejderrepræsentant, således at der gives fortrinsstilling til kandidater af det underrepræsenterede køn, hvis de er lige så kvalificerede som en kandidat af det overrepræsenterede køn, medmindre mere tungtvejende retlige grunde gør sig gældende.

Det følger af det foreslåede § 8, stk. 4, 3. pkt., at pligten i tilfælde af vedtægtsbestemt udpegningsret påhviler den udpegningsberettigede.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at evt. udpegningsberettigede i henhold til vedtægterne pålægges samme forpligtigelser, som det øverste ledelsesorgan og valgudvalget i henhold til lovforslagets § 8 i øvrigt.

Hertil kommer, at bestemmelsen alene vil finde anvendelse, hvis der blandt medlemmerne i det øverste ledelsesorgan ikke er nået en ligelig kønsbalance senest den 30. juni 2026.

#### Til § 9

Efter selskabslovens § 93, stk. 1, indkaldes og tilrettelægges generalforsamlinger af det centrale ledelsesorgan.

Det følger af § 97 i selskabsloven, at indkaldelsen til generalforsamling i aktieselskaber, som har aktier optaget til handel på et reguleret marked, skal indeholde en række oplysninger, herudover beskrivelse af aktiekapitalens størrelse og aktionærernes stemmeret, procedurer for at kunne afgive stemme, registreringsdatoen m.v.

Det følger af den foreslåede § 9, stk. 1, nr. 1, at i indkaldelsen til valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan skal de stemmeberettigede oplyses om de fastsatte foranstaltninger i henhold til §§ 7 og 8 og, hvis relevant, § 12.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at det centrale ledelsesorgan forpligtes til at oplyse om processen for udvælgelsen af kandidater, herunder om, hvilke kriterier der gælder ved udvælgelsen af kandidater til brug for den sammenlignede vurdering, hvorvidt den sammenlignede vurdering er foretaget, og at valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan sker på baggrund heraf.

Oplysningerne vil skulle angives i indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen.

Tilsvarende vil valgudvalget være forpligtet til at oplyse processen for valg af medarbejdervalgte medlemmer til det øverste ledelsesorgan, herunder om de kriterier, som valg af medarbejderkandidater baseres på til brug for en sammenlignende vurdering. Oplysningerne vil skulle fremgå af indkaldelsen til valg af medarbejderrepræsentanter.

Den foreslåede bestemmelse vil således medføre, at aktionærerne og medarbejdere, hvis selskabet har etableret en medarbejderrepræsentationsordning, får indblik i de kriterier, der har ligget til grund for indstillingen til valg, og

dermed kan vurdere, hvad der er lagt vægt på i forhold til kandidaten eller kandidaternes egnethed, kompetencer og faglige præstationer. Bestemmelsen vil ikke indebære et krav om at oplyse, hvilke øvrige kandidater der har været i betragtning.

Det følger af den foreslåede § 9, stk. 1, nr. 2, at i indkaldelsen til valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan skal de stemmeberettigede oplyses om de sanktioner, som kan pålægges i henhold til § 15.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at der ved valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan vil skulle oplyses om de sanktioner, som medlemmer af det centrale ledelsesorgan kan pålægges ved manglende overholdelse af loven.

Oplysningerne vil skulle gives til de stemmeberettigede, hvilket sædvanligvis vil være aktionærerne ved valg på generalforsamling og medarbejderne ved valg af medlemsrepræsentanter.

Det følger af det foreslåede § 9, stk. 2, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at det centrale ledelsesorgan forpligtes til at oplyse aktionærerne om de sanktioner, som medlemmer af det centrale ledelsesorgan kan pålægges ved manglende overholdelse af loven.

Ved det centrale ledelsesorgan forstås bestyrelsen i aktieselskaber, der har en direktion og en bestyrelse, og direktionen i aktieselskaber, der har en direktion og et tilsynsråd, jf. den foreslåede definition i § 3, nr. 3.

Den foreslåede bestemmelse vil desuden medføre, at valgudvalget på samme måde forpligtes til at oplyse de medarbejdere, der kan stemme til valg af medarbejderrepræsentanter, om de sanktioner, der kan pålægges valgudvalget ved manglende overholdelse af loven.

Valgudvalget vil herudover ved valg af et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan skulle oplyse om muligheden for annullering af valg af et medarbejdervalgt medlem i henhold til det foreslåede § 12.

I lovforslagets § 15, stk. 1, nr. 6, foreslås det at straffe den, der undlader i indkaldelsen til valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan at oplyse de stemmeberettigede om kravene i denne bestemmelse. For nærmere om sanktioner henvises til lovforslagets § 15, stk. 1, og bemærkningerne hertil.

Bestemmelsen vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 5.

#### Til § 10

Der er i dag ingen bestemmelser om, at en kandidat, der blev taget i betragtning ved udvælgelse af kandidater til valg til det øverste ledelsesorgan, har krav på at få oplyst, hvilke kvalifikationer der er lagt vægt på ved udvælgelsen, eller

hvordan kandidaters kvalifikationer er vurderet i forhold til øvrige kandidater.

Efter selskabslovens § 17, skal kapital-selskabets direktion sørge for, at selskabsdokumenter opbevares på betryggende vis i 5 år fra udgangen af det regnskabsår, dokumenterne vedrører. Det følger af bestemmelsens 2. pkt., at opbevaringen skal ske på en måde, som i hele opbevaringsperioden muliggør en selvstændig og entydig fremfinding af de pågældende selskabsdokumenter.

Det følger af det foreslåede § 10, stk. 1, nr. 1, at 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, skal oplyse om de kriterier, jf. § 7, som udvælgelsen byggede på.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at en kandidat, der blev taget i betragtning ved udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan, har ret til at få oplyst de kvalifikationskriterier, der er fastsat i henhold til § 7, og som vil skulle ligge til grund for den sammenlignende vurdering i henhold til § 8.

For kandidater til valg på generalforsamlingen anses en kandidat som at have været taget i betragtning, når kandidaten har været i kontakt med selskabet efter selskabets initiativ. Dette kan f.eks. være ved, at kandidaten på selskabets opfordring har indsendt ansøgning, CV eller øvrige oplysninger til brug for nærmere vurdering, eller ved at kandidaten er blevet kontaktet af en repræsentant på vegne af selskabet, f.eks. en headhunter, en direktør, et medlem i det øverste ledelsesorgan eller tilsvarende på vegne af selskabet.

En kandidat anses ikke som at have været taget i betragtning, hvis kandidaten har indsendt en uopfordret ansøgning til aktieselskabet, eller hvis kandidaten på baggrund af sine kvalifikationer mener, at kandidaten burde have været taget i betragtning.

For medarbejdervalgte kandidater anses en kandidat som at have været taget i betragtning, når der har været stillet forslag fra medarbejderne om kandidatens opstilling til valg som selskabsrepræsentant i henhold til § 39 i bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber.

Bestemmelsen vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 3, litra a.

Det følger af den foreslåede § 10, stk. 1, nr. 2, at 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, skal oplyse om den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten på baggrund af de fastsatte kriterier, jf. § 8, stk. 1.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at kandidaten har ret til at blive oplyst om, hvordan det øverste ledelsesorgan har foretaget vurderingen, og oplyses om, hvorledes kandidaters kvalifikationer er vurderet i forhold til øvrige kandidater. Det kunne f.eks. være, at kandidaten får udleveret en anonymiseret udgave af den sammenlignende vurdering. Det vil være forskelligt, hvorledes denne er udarbejdet fra selskab til selskab. Nogle vil formentligt vælge at lave en skriftlig redegørelse, mens andre vil foretrække en mere

skematisk opsætning. Det relevante er, at oplysningerne skal udleveres på en måde, der gør det muligt for kandidaten at vurdere og sammenligne kandidatens kvalifikationer på baggrund af de fastsatte kriterier med øvrige kandidater. Det vil indebære, at kandidaten bliver bekendt med alle de fastsatte kriterier, og hvorledes kandidatens egnethed, kompetencer og faglige præstationer er blevet vurderet på baggrund heraf, samt hvorvidt dette har medført, at kandidaten er blevet vurderet mere, mindre eller lige så kvalificeret som de øvrige kandidater.

Den foreslåede bestemmelse vil give en kandidat, der blev taget i betragtning ved udvælgelse af kandidater til valg til det øverste ledelsesorgan, mulighed for at vurdere den objektive sammenlignende vurdering, som selskabet har foretaget på baggrund af de fastsatte kriterier.

Bestemmelsen vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 3, litra b.

Det følger af den foreslåede § 10, stk. 1, nr. 3, at 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, skal oplyse om 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.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at en kandidat har ret til at få oplyst, hvilke overvejelser der talte for undtagelsesvis at vælge kandidaten, der ikke er af det underrepræsenterede køn.

Oplysningen skal dog alene gives, hvis det er relevant for den konkrete anmodning.

Oplysningen vil således kun skulle gives, hvis det øverste ledelsesorgan med baggrund i det foreslåede § 8, stk. 3, har valgt en kandidat, der ikke var af det underrepræsenterede køn, selvom der var en kandidat af det underrepræsenterede køn, der var lige så kvalificeret.

Kandidaten skal oplyses konkret om, hvilke specifikke overvejelser der undtagelsesvis talte for at vælge en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, således at kandidaten selv kan vurdere gyldigheden heraf.

Kandidaten har således mulighed for, på baggrund af de modtagne oplysninger, at vurdere, hvorvidt vedkommende ønsker at anlægge en retssag vedrørende grundlaget for udpegningen, jf. det foreslåede § 11, stk. 1.

Bestemmelsen vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 3, litra c.

Det følger af den foreslåede § 10, stk. 2, 1. pkt., at ved anmodning fra en kandidat opstillet til valg som medarbejderrepræsentant, jf. § 8, stk. 4, 1. pkt., påhviler pligten efter stk. 1 af valgudvalget.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at ved anmodning fra en medarbejderkandidat om oplysninger i henhold til lovforslagets § 10, stk. 1, så påhviler pligten valgudvalget.

Det følger af den foreslåede § 10, stk. 2, 2. pkt., at i

tilfælde af vedtægtsbestemt udpegningsret påhviler pligten den udpegningsberettigede.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at eventuelle udpegningsberettigede i henhold til vedtægterne pålægges samme forpligtelser, som det øverste ledelsesorgan og valgudvalg i henhold til lovforslagets § 10 i øvrigt omkring oplysningspligt til ikke-indstillede kandidater til udvælgelse til udpegningsret til det øverste ledelsesorgan.

Det følger af det foreslåede § 10, stk. 3, 1. pkt., at anmodning skal være modtaget i aktieselskabet senest 3 måneder efter valg til det øverste ledelsesorgan.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at en kandidat kan fortabe sin ret til at få oplysninger i henhold til det foreslåede stk. 1 3 måneder efter der er sket valg til det øverste ledelsesorgan.

For generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan vil valgdatoen være datoen for generalforsamlingen og for medarbejdervalgte medlemmer vil valgdatoen være dagen for valg af medarbejderrepræsentanter. For medlemmer udpeget på evt. anden vis kan valgdatoen f.eks. være et repræsentantskabsmøde, hvor der sker udpegningsret.

Fristen beregnes i overensstemmelse med § 14 i lovforslaget omkring fristberegning.

Den foreslåede bestemmelse vil således medføre, at aktieselskabet efter udløbet af fristen på 3 måneder ikke længere er forpligtet til at imødekomme en anmodning fra en kandidat.

Det følger af det foreslåede § 10, stk. 3, 2. pkt., at selskabet skal besvare anmodningen hurtigst muligt.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at selskabet ikke uden særlig anerkendelsesværdig grund kan vente flere dage med at besvare anmodningen.

Besvarelsen vil således skulle ske uden ugrundet ophold for at sikre, at den kandidat, der har henvendt sig, kan forholde sig til de modtagne oplysninger og eventuelt anlægge en sag ved domstolene efter den borgerlige retspleje.

Det følger af det foreslåede § 10, stk. 4, at øverste ledelsesorgan og valgudvalget er forpligtet til at opbevare de oplysninger, der skal udleveres i henhold til § 10, stk. 1, på betryggende vis i 3 år efter valg til det øverste ledelsesorgan, eller så længe oplysningerne er relevante.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at det øverste ledelsesorgan og valgudvalget, alt efter om det omhandler valg på generalforsamling eller medarbejdervalg, er forpligtet til at opbevare oplysninger om de kriterier, som udvælgelsen af kandidater byggede på, den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten på baggrund af de fastsatte kriterier og, hvis relevant, de specifikke overvejelser, der talte for undtagelsesvis at vælge en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn.

Oplysningerne skal opbevares i 3 år efter valg til det øverste ledelsesorgan.

Opbevaringen skal ske på en måde, som i hele opbevaringsperioden muliggør en selvstændig og entydig fremfindning af det pågældende materiale.

Dokumenterne skal opbevares på betryggende vis, så dokumenterne i rimeligt omfang beskyttes mod tyveri, brand og anden tilsigtet eller utilsigtet ødelæggelse eller bortskaffelse. Direktionen skal løbende kontrollere opbevaringen, således at bl.a. elektronisk opbevarede dokumenter til enhver tid kan fremfindes og udskrives i klarskrift. Opbevarede dokumenter elektronisk, må det kræves, at der løbende tages backups af materialet, og at disse backups regelmæssigt kontrolleres for læsbarhed. Bestemmelsen udelukker ikke, at dokumenterne opbevares hos andre end kapital-selskabet.

Det er således direktionens ansvar, at dokumenter bliver opbevaret forsvarligt, herunder sikre back-up funktioner.

Oplysninger anses ikke for at være selskabsdokumenter iht. selskabslovens §§ 17-19.

For generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan vil valgdatoen være datoen for generalforsamlingen og for medarbejdervalgte medlemmer vil valgdatoen være dagen for valg af medarbejderrepræsentanter. For medlemmer udpeget på evt. anden vis kan valgdatoen f.eks. være et repræsentantskabsmøde, hvor der sker udpegningsret.

Fristen beregnes i overensstemmelse med § 14 i lovforslaget omkring fristberegning.

Den foreslåede bestemmelse vil desuden indebære, at oplysningerne skal opbevares i længere tid, hvis det er relevant.

Anlægges en sag ved domstolene af en kandidat af det underrepræsenterede køn, der har været i betragtning til udvælgelse af kandidater til indstilling til valg som medlem i det øverste ledelsesorgan, jf. det foreslåede § 8, men ikke er blevet indstillet til indstilling til valg, kan det af hensyn til sagen være relevant at opbevare oplysninger indtil sagens afgørelse og eventuelle ankefrister er udløbet. Ofte vil det være aktieselskab, der er nærmest til at sikre bevis for, hvilke kandidater, der har været i betragtning til udvælgelse af kandidater til indstilling til valg som medlem i det øverste ledelsesorgan, og den sammenlignende vurdering heraf, hvorfor det også selskabet også bør opbevare sådanne oplysninger indtil, at en evt. indbragt sag er endelig og eventuelle ankefrister er udløbet, da det ellers vil kunne tillægges processuel skadevirkning for selskabet.

#### Til § 11

Der er i dag ingen bestemmelser om, at en kandidat, der blev taget i betragtning ved udvælgelse af kandidater til valg til det øverste ledelsesorgan, men ikke er blevet indstillet til valg, kan få prøvet forholdet.

Det følger af det foreslåedes § 11, stk. 1, at afgørelser efter § 8 kan indbringes for domstolene.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at det vil være muligt for en fravalgt kandidat af det underrepræsenterede køn at anlægge en sag ved domstolene efter den borgerlige retspleje til prøvelse af, hvorvidt kandidaten var lige så kvalificeret som den kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, der blev indstillet til valg til det øverste ledelsesorgan.

Domstolene har mulighed for at annullere udpegning af et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan, hvis kandidaten var lige så kvalificeret som den kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, der blev indstillet til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan.

Bestemmelsen vil delvist gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 4.

Det følger af det foreslåede § 11, stk. 2, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at en kandidat af det underrepræsenterede køn, der har været i betragtning til, men ikke blev indstillet til valg, vil kunne få prøvet, hvorvidt vedkommende var lige så kvalificeret som den valgte kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, ved at anlægge en sag ved domstolene efter den borgerlige retspleje.

Den foreslåede bestemmelse vil desuden medføre, at det kan prøves, hvorvidt selskabet har undladt at give fortrinsret til kandidater af det underrepræsenterede køn.

Den foreslåede bestemmelse følger princippet om delt bevisbyrde, der i øvrigt finder anvendelse i sager om forskelsbehandling. Kan klager således fremføre faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at § 8 ikke har været iagttaget, påhviler det indklagede at bevise, at § 8 har været iagttaget.

En påstand om, at der foreligger faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling, kan underbygges med f.eks. skriftligt bevismateriale, vidneforklaringer el.lign. Således at der ud fra almindelig fri bevisbedømmelse kan vurderes om, der foreligger omstændigheder, som giver anledning til at formode, at § 8 ikke har været iagttaget. I så fald påhviler det herefter aktieselskabet at bevise, at § 8 har været iagttaget.

Bestemmelsen vil delvist gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 6, stk. 4.

Det følger af det foreslåede § 11, stk. 3, at adgangen til påtale efter stk. 1 og 2 bortfalder, hvis kandidaten ikke har anlagt sag inden 6 måneder efter, at kandidaten har fået sådan kundskab om, at kandidaten ikke er blevet udvalgt til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan.

Den foreslåede bestemmelse medfører at en kandidats retskrav på få prøvet, hvorvidt kandidaten burde have fået fortrinsstilling i henhold til lovforslagets § 8, stk. 2, forældes 6 måneder efter at kandidaten er blevet oplyst om, at kandidaten ikke er blevet udvalgt til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan. Fristen beregnes i overensstemmelse med lovforslagets § 14, stk. 2.

Hvis en fravalgt kandidat derfor ikke inden 6 måneder

har fået anlagt en sag for at få prøvet forholdet, udløber søgsmålsfristen.

Det følger af det foreslåede § 11, stk. 4, at kandidater, hvis rettigheder er blevet krænket ved overtrædelse af § 8, kan tilkendes en godtgørelse.

Bestemmelsen vil medføre, at en kandidat, hvis rettigheder er blevet krænket, kan tilkendes godtgørelse.

Godtgørelsen pålægges aktieselskabet og fastsættes under hensyn til sagens omstændigheder i øvrigt. Godtgørelse er en almindeligt anvendt sanktion ved implementering af direktiver, der fastlægger arbejdsvilkår og rettigheder for lønmodtagere. Ud fra en selskabsretlig og ansættelsesretlig betragtning skal bestyrelsesmedlemmer ikke kategoriseres som lønmodtagere, da de som følge af deres organisatoriske position i bestyrelsen agerer uafhængigt af en overordnet daglig ledelse. Det vurderes dog, at det uagtet ovenstående i denne sammenhæng er relevant at følge det samme princip om godtgørelse, der i øvrigt anvendes i forhold til ligebehandling, for bestyrelsesmedlemmer.

Børsnoterede selskaber kan kun holdes ansvarlige for handlinger eller undladelser, der kan tilregnes dem i henhold til national ret. Der bør ikke anvendes sanktioner over for de enkelte børsnoterede selskaber, hvis en given handling eller undladelse i henhold til national ret ikke kan tilskrives selskabet, men andre fysiske eller juridiske personer, f.eks. individuelle aktionærer. Det kan f.eks. være, hvis aktionærerne vælger at opstille andre kandidater til valg på generalforsamlingen end de kandidater, der er indstillet af det øverste ledelsesorgan, og der hermed vælges en kandidat til selskabets øverste ledelsesorgan, der er lige så kvalificeret som en indstillet kandidat af det underrepræsenteret køn, og som følge deraf ikke ville være blevet indstillet i det øverste ledelsesorgans udvælgelsesproces.

Der kan særligt henvises til ligebehandlingslovens §§ 14, 15, stk. 2, og § 16, stk. 2. Godtgørelsesniveauet i ligebehandlingsloven varierer i de enkelte bestemmelser, men fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt. Tilsvarende principper bør finde anvendelse ved udmåling af en godtgørelse i henhold til dette lovforslag.

Hvorvidt en godtgørelse skal tilkendes eller ej vil afhænge af grovheden af overtrædelsen af loven.

I rekrutteringssituationer udgør godtgørelsen som udgangspunkt 25.000 kr. hvis der ikke er særligt formildende eller skærpene omstændigheder. Dette er følger af højesteretsdommene U. 2008.957H og U. 2012.51H, hvor krænkelser af ligebehandlingsprincippet er sket i forbindelse med afslag på en ansættelse.

Bestemmelsen vil delvist gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 8.

#### *Til § 12*

Det er i dag ikke muligt for at annullere udpegningen af et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan.

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

Den foreslåede bestemmelse vil give mulighed for at domstolene kan annullere et valg af et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan, hvis en kandidat har anlagt sag ved domstolene, og valgudvalget ikke kan bevise, at betingelserne i det foreslåede § 8 har været iagttaget.

Annultering medfører, at den tidligere valgte medarbejderrepræsentant udtræder af bestyrelsen med virkning fra tidspunktet for afgørelsen for annullering. Annultering medfører således ikke, at bestyrelsesbeslutninger eller øvrige forhold, som medlemmet har deltaget i, ikke længere er gyldige.

Selskabet skal dermed ikke kunne ifalde bødestraf for en handling, der er foretaget af valgudvalget, f.eks. ved undladelse af ikke at foretage den sammenlignende vurdering eller ikke give fortrinsstilling til kandidater af det underrepræsenterede køn ved lige kvalificering, hvorfor annullering vælges som alternativ sanktion.

#### Til § 13

Ifølge § 2, stk. 2, i lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution skal Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse.

Efter § 14 i lov om ligestilling af kvinder og mænd har Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn og af personer uden forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og køns karakteristika, herunder ved at give ofre for forskelsbehandling uvildig bistand til at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, foretage uvildige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre uvildige rapporter og fremsætte henstillinger om ethvert spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

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

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution vil blive pålagt opgaven at fremme, analysere, overvåge og støtte en ligelig kønsfordeling i selskabsorganer.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalance-direktivets artikel 10.

#### Til § 14

Det følger af selskabslovens § 23, hvordan fristberegningen skal ske i de tilfælde, hvor selskabsloven foreskriver, at en nærmere angiven handling skal være foretaget senest ved udløbet af en frist.

Det foreslås i *stk. 1*, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at fristen beregnes fra dagen hvor, at den fristudløsende handling har fundet sted. I forhold til § 10, stk. 3 medfører det, at fristen skal beregnes fra dagen hvor, at der er sket indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at 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.

Den foreslåede bestemmelse indebærer, at idet fristen er på 6 måneder, og den fristudløsende handling fx foretages den 15. januar, så udløber fristen den 15. juli.

Det foreslås i *stk. 2, 2. pkt.*, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at når fristen er på 6 måneder, og den fristudløsende handling foretages f.eks. den 31. maj, så udløber fristen den 30. november, eller hvis den fristudløsende handling foretages d. 29. september, så udløber fristen den sidste dag i februar.

Det foreslås i *stk. 3*, at hvor fristen udløber i en weekend, på en helligdag, grundlovsdag, juleaftensdag eller nytårsaftensdag, skal handlingen senest foretages den førstkommande hverdag derefter.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at en frist, der udløber den 5. juni, der er grundlovsdag, så udløber fristen den 6. juni, medmindre den 6. juni er en weekend, hvor fristen ellers udløber førstkommande hverdag.

Materiale, der skal modtages i Erhvervsstyrelsen, skal være modtaget i styrelsen senest kl. 24.00 ved fristdagens udløb. Uden for styrelsens åbningstid anses materiale, der er modtaget elektronisk eller i styrelsens postkasse senest ved fristdagens udløb, for rettidigt modtaget.

Udløber fristen en fredag, skal materialet eksempelvis være modtaget i Erhvervsstyrelsen senest denne fredag ved døgnets udløb.

#### Til § 15

Efter selskabslovens § 367, stk. 1, kan overtrædelse af de oplyste bestemmelser, herunder § 139 c, stk. 1, nr. 1 og 2, straffes med bøde.

I selskabslovens § 369, stk. 2, er det hjemlet, at foræl-

delsesfristen for overtrædelser af selskabsloven eller regler udstedt i medfør af loven er 5 år.

Det følger af årsregnskabslovens § 164, stk. 1, at overtrædelse af de oplyste bestemmelser, herunder § 99 b om manglende rapportering i årsrapporten om måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, straffes med bøde.

Herudover straffes overtrædelse af den finansielle regulering med bøde, jf. § 373, stk. 1 og 2, i lov om finansiell virksomhed. Hertil kommer, at manglende rapportering i årsrapporten om måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn straffes med bøde, jf. § 176 i bekendtgørelse nr. 516 af 17. maj 2024 om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl.

Strafansvaret omfatter efter straffelovens § 26, stk. 1, medmindre andet er bestemt, enhver juridisk person, herunder aktie-, anparts- og andelsselskaber, interessentskaber, foreninger, fonde, boer, kommuner og statslige myndigheder. Endvidere omfatter strafansvaret efter straffelovens § 26, stk. 2, enkeltmandsvirksomheder, for så vidt disse navnlig under hensyn til deres størrelse og organisation kan sidestilles med de selskaber, der er nævnt i stk. 1. Bestemmelsen kan dog begrænses til at omfatte én eller flere bestemte typer af juridiske personer.

Det følger af straffelovens § 27, stk. 1, 1. pkt., at strafansvar for en juridisk person forudsætter, at der inden for dens virksomhed er begået en overtrædelse, der kan tilregnes en eller flere personer knyttet til den juridiske person eller den juridiske person som sådan.

I straffelovens § 93, stk. 1, følger de nærmere forældelsesfrister, der skal beregnes efter det strafmaksimum, der er foreskrevet for lovovertrædelsen. Det er således strafferammen for den pågældende lovovertrædelse og ikke den konkrete forskyldte straf, som er afgørende for beregningen af forældelsesfristen.

Efter straffelovens § 93, stk. 1, nr. 1, er forældelsesfristen 2 år, når der ikke er hjemlet højere straf end fængsel i 1 år for overtrædelsen. Hvis ikke der findes særregler om forældelse af strafansvar, er det den almindelige regel i § 93, som er gældende.

Det følger af den foreslåede § 15, stk. 1, at medmindre højere straf er forskyldt efter anden lovgivning, straffes en række handlinger og undladelser med bøde. Ved anden lovgivning forstås forhold forskyldt efter eksempelvis straffeloven.

Det foreslås i *stk. 1, nr. 1*, at den, der undlader at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på aktieselskabets øvrige ledelsesniveauer, jf. § 4, stk. 3 og 4, straffes med bøde.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at hvis det centrale ledelsesorgan i aktieselskabet ikke opstiller måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer, straffes det med bøde.

Ved fastsættelse af bødestraf skal der tages særligt hen-

syn til proportionalitetsprincippet, således at indgrebet som middel står i rimeligt forhold til målet. Det er således ikke hensigten, at det skal straffes, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige.

Derudover vil det centrale ledelsesorgan kunne straffes med bøde, hvis der ikke opstilles et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn efter lovforslagets § 4, stk. 4, når selskabet har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

Bestemmelsen er identisk med selskabslovens § 367, stk. 1, hvor manglende opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på aktieselskabets øverste ledelsesorgan og det centrale ledelsesorgan, jf. § 139 c, stk. 1, nr. 1 og 2, straffes med bøde, medmindre der er en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer.

Det foreslås i *stk. 1, nr. 2*, at den, der undlader at fastsætte kriterier til vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer, jf. § 7, stk. 1 og 2, straffes med bøde.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at medlemmer i det øverste ledelsesorgan kan ifalde bødestraf, hvis kravet om at fastsætte klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier på en ikkediskriminerende måde til brug for en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer ikke opfyldes. Pligten til at fastlægge eller justere selskabets processer påhviler det øverste ledelsesorgan ved valg af kandidater på generalforsamlingen. Ved fastsættelse af bødestraf skal der tages særligt hensyn til proportionalitetsprincippet, således at indgrebet som middel står i rimeligt forhold til målet. Det er således ikke hensigten, at det skal straffes, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige.

Det foreslås i *stk. 1, nr. 3*, at den, der 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,

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at det straffes med bøde, hvis det øverste ledelsesorgan undlader at sikre, at kandidater, der vælges til det øverste ledelsesorgan på en generalforsamling eller på repræsentantskabsmøde, udvælges på grundlag af en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer på baggrund af de fastsatte kriterier i § 7, stk. 1. Herudover straffes det med bøde, hvis en kandidats kvalifikationer ikke, er genstand for en objektiv vurdering, hvor der tages hensyn til alle de udvælgelseskriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater. Ved fastsættelse af bødestraf skal der tages særligt hensyn til proportionalitetsprincippet, således at indgrebet som middel står i rimeligt forhold til målet. Det er således ikke hensigten, at det skal straffes, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige.

Ved at udeladelse forstås at det øverste ledelsesorgan ikke fastsætter eller justerer sin udvælgelsesproces, således at lovforslagets krav overholdes. Det kan f.eks. være ved, at der ikke sættes kriterier eller ved at der ikke foretages den



sammenlignende vurdering. Såfremt at opgaven er uddelegeret til personer, der ikke er en del af det øverste ledelsesorgan er det tillige det øverste ledelsesorgans opgave i det fornødne omfang at sikre at kravene overholdes af den eller de personer, som opgaven er uddelegeret til. Dette kunne f.eks. være en headhunter.

Det foreslås i *stk. 1, nr. 4*, at den, der 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, straffes med bøde.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at det straffes med bøde, hvis det øverste ledelsesorgan undlader at sikre, at der ved udvælgelse af kandidater til valg gives kandidater, der vælges til det øverste ledelsesorgan på en generalforsamling eller på repræsentantskabsmøde en fortrinsstilling til det underrepræsenterede køn, når der skal vælges mellem kandidater, som er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer.

Tillige straffes det med bøde, hvis to eller flere kandidater er kvalificerede, og det øverste ledelsesorgan undlader at sikre, at kandidater af det underrepræsenterede køn gives fortrinsstilling. Ved fastsættelse af bødestraf skal der tages særligt hensyn til proportionalitetsprincippet, således at indgrebet som middel står i rimeligt forhold til målet. Det er således ikke hensigten, at det skal straffes, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige.

Det foreslås i *stk. 1, nr. 5*, at den, der undlader i indkaldelsen til valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan at oplyse de stemmeberettigede om oplysningerne i § 9, straffes med bøde.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at det centrale ledelsesorgan straffes med bøde, hvis det centrale ledelsesorgan undlader at oplyse om processen for udvælgelsen af kandidater, herunder om hvilke kriterier der gælder ved udvælgelsen af kandidater til brug for den sammenlignede vurdering, hvorvidt den sammenlignede vurdering er foretaget, og at valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan sker på baggrund heraf. Ved fastsættelse af bødestraf skal der tages særligt hensyn til proportionalitetsprincippet, således at indgrebet som middel står i rimeligt forhold til målet. Det er således ikke hensigten, at det skal straffes, hvis mindre indgribende foranstaltninger er tilstrækkelige.

Herudover straffes det med bøde, hvis det centrale ledelsesorgan i indkaldelsen til valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan undlader at oplyse aktionærerne om de sanktioner, som pålægges ved manglende overholdelse af loven.

Det følger af det foreslåede § 15, *stk. 2*, at der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Strafansvaret omfatter enhver juridisk person, jf. straffelovens § 26. stk. 1. Dette omfatter også de aktieselskaber, som loven gælder for, jf. det foreslåede § 2, stk. 1.

Strafansvaret efter denne lov for en juridisk person forudsætter, at der inden for dens virksomhed er begået en overtrædelse, der kan tilregnes en eller flere personer knyttet til den juridiske person eller den juridiske person som sådan, jf. § straffelovens § 27, stk. 1, 1. pkt.

I de tilfælde, hvor straffebestemmelserne omhandler pligter og forbud for virksomheden, er de mulige ansvarssubjekter virksomheden eller en eller flere personer med tilknytning til virksomheden – ofte ledelsen. Der vil kunne rejses tiltale mod virksomheden alene eller mod både virksomheden og en eller flere personer med tilknytning til virksomheden.

Udgangspunktet er, at tiltale rejses mod den juridiske person, men der kan være anledning til tillige at rejse tiltale mod en eller flere fysiske personer, hvis den eller de pågældende har handlet forsætligt eller udvist grov uagtsomhed. Tiltale mod underordnede ansatte skal i almindelighed ikke rejses, medmindre der foreligger særlige omstændigheder. Dette kan f.eks. være tilfældet, såfremt der er tale om en grov overtrædelse, som den underordnede ansatte har begået forsætligt og eventuelt tillige på eget initiativ. Der rejses tillige tiltale mod den juridiske person.

Det følger af det foreslåede § 15, *stk. 3*, at forældelsesfristen for overtrædelse af lovens bestemmelser er 5 år.

Den foreslåede bestemmelse fraviger straffelovens almindelige forældelsesfrister. Det gøres for at sikre ensretning med selskabsloven, årsregnskabsloven og øvrig lovgivning på det selskabsretlige område, hvor det er vurderet at fravige straffelovens almindelige forældelsesfrister, da selskabsretlige lovovertrædelser oftere end andre lovovertrædelser først opdages flere år efter lovovertrædelserne.

Bestemmelsen vil dermed sikre, at overtrædelser af loven som først opdages flere år efter at de strafbare forhold er begået, ligeledes kan straffes.

Bestemmelsen er identisk med selskabslovens § 369, stk. 2.

Bestemmelsen vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 8, stk. 1.

For nærmere om kontrol henvises til lovforslagets § 17, nr. 4, og bemærkningerne hertil.

#### Til § 16

Det følger af det foreslåede § 16, *stk. 1*, at loven træder i kraft den 28. december 2024.

Den foreslåede ikrafttrædelse er fastsat med henblik på at imødekomme pligten i kønsbalancedirektivets artikel 11, stk. 1, hvor det er bestemt, at medlemsstaterne vedtager og senest den 28. december 2024 offentliggør de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme direktivet. Bestemmelsen fraviger derfor de fælles ikrafttrædelsesregler.

Det følger af det foreslåede § 16, *stk. 2*, at loven har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2025 eller senere.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at Danmark som medlemsstat i EU kan overholde Kommissionens krav om senest den 29. december 2025 og hvert andet år derefter at sende Kommissionen en rapport om gennemførelsen af kønsbalancedirektivet. Rapporten skal indeholde nærmere oplysninger om, hvilke foranstaltninger der er truffet for at nå målene i direktivets artikel 5, stk. 1, oplysninger givet i henhold til direktivets artikel 7 og, hvis det er relevant, repræsentative oplysninger om de individuelle kvantitative mål, som børsnoterede selskaber har fastsat i henhold til direktivets artikel 5, stk. 2. Danmarks rapport om gennemførelsen af kønsbalancedirektivet til Kommissionen vil, udover en beskrivelse af bestemmelserne gennemført i nærværende lovforslag, derudover indeholde oplysninger om de omfattede selskabers rapportering i henhold til dette lovforslags § 17, jf. årsregnskabslovens § 107 f.

Det følger af den foreslåede § 16, stk. 3, at første gang måltal i henhold til § 4, stk. 4, opstilles efter denne lov, skal tidshorizonten for den forventede opfyldelse være den 30. juni 2026 eller tidligere.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at det centrale ledelsesorgan sigter mod at nå det opstillede måltal for øvrige ledelsesniveauer senest den 30. juni 2026.

Aktieselskaber, der allerede har et måltal for øvrige ledelsesniveauer efter anden lovgivning med en forventet opfyldelse 30. juni 2026 eller tidligere, vil kunne anvende samme måltal, hvis det ønskes. Ved opstilling af måltal efterfølgende henvises § 4, stk. 4, 1. pkt.

Den foreslåede bestemmelse vil for medlemmer af direktionen gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 5, stk. 2, 2. pkt.

### Til § 17

#### Til nr. 1

Årsregnskabsloven indeholder ikke en henvisning til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2022/2381/EU af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger.

Det foreslås, at der i årsregnskabslovens *note* tilføjes en henvisning til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2022/2381/EU af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger, EU-Tidende 2022, L 315, side 44, som implementeres i dansk ret med lovforslaget.

Den foreslåede EU-note er en konsekvens af den foreslåede bestemmelse om rapportering, jf. lovforslagets § 17, nr. 3, der vil gennemføre artikel 7 i kønsbalancedirektivet, hvorved der er behov for at tilpasse den gældende fodnote, som henviser til de EU-direktiver, som loven helt eller delvis gennemfører.

#### Til nr. 2

Årsregnskabslovens § 99 b, stk. 1, fastsætter, at virksomheder, der efter den selskabslovgivning, der er gældende for virksomheden, er forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, skal, uanset om virksomheden måtte opfylde betingelserne for at være undtaget fra forpligtelsen til at opstille måltal, i ledelsesberetningen medtage en oversigt pr. balancedagen over 1) det samlede antal medlemmer eksklusiv eventuelle medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf, 2) det samlede antal personer på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf, og 3) de i nr. 1 og 2 nævnte tal for de 4 foregående regnskabsår.

Pligten til at opstille måltal er således ikke reguleret i årsregnskabsloven, men følger af de gældende regler i selskabsloven, lov om finansiel virksomhed, årsregnskabsloven og en række andre finansielle love.

Årsregnskabslovens § 99 b, stk. 2 fastsætter, at virksomheder, der efter den selskabslovgivning, der er gældende for virksomheden, er forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, skal ud over oplysningerne i oversigten efter stk. 1 oplyse om 1) måltal i procent for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, herunder årstallet for, hvornår måltallet forventes opfyldt, 2) måltal i procent for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, herunder årstallet for, hvornår måltallet forventes opfyldt og 3) de i nr. 1 og 2 nævnte tal for de 4 foregående regnskabsår.

Årsregnskabslovens § 99 b, stk. 3 fastsætter, at virksomheder, der pr. balancedagen har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan eller på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, i tilknytning til oversigten efter stk. 1 skal angive dette.

Årsregnskabslovens § 99 b, stk. 4 fastsætter, at virksomheder, der efter den selskabslovgivning, der er gældende for virksomheden, er undtaget fra pligten til at opstille måltal, som følge af at de i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, i tilknytning til oversigten efter stk. 1 skal angive dette.

Årsregnskabslovens § 99 b, stk. 5 fastsætter, at i tilknytning til oversigten efter stk. 1 skal virksomheden oplyse om 1) status for opfyldelsen af måltallet efter stk. 2, nr. 1, 2) de væsentligste handlinger foretaget i regnskabsåret for at opfylde måltallet og 3) hvis det er relevant, årsagen til, at måltallet ikke er opfyldt.

Årsregnskabslovens § 99 b, stk. 6 fastsætter at virksomheder, der skal oplyse måltal efter stk. 2, nr. 2, skal i tilknytning til oversigten efter stk. 1 redegøre for virksomhedens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, herunder 1) det væsentligste indhold af politikken, 2) de væsentligste handlinger, som virksomheden har foretaget i regnskabsåret for at nå måltallet og for at omsætte sin politik til handling og 3) status for opfyldelsen af måltallet og, hvis det er relevant, årsagen til, at måltallet ikke er opfyldt.

Årsregnskabslovens § 99 b, stk. 7 fastsætter, at første gang virksomheden skal give oplysninger efter stk. 1, skal virksomheden alene medtage oplysninger for det pågældende regnskabsår i oversigten efter stk. 1. I de efterfølgende regnskabsår skal virksomheden supplere oversigten med oplysninger for tidligere regnskabsår, hvor virksomheden har medtaget oplysninger i oversigten efter stk. 1.

Det foreslås, at der i årsregnskabslovens § 99 b indsættes som *stk. 8*, at stk. 1-7 ikke finder anvendelse for aktieselskaber omfattet af kønsbalanceloven.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at de aktieselskaber, der ikke overskriver de foreslåede tærskelværdier, jf. lovforslagets § 2, vil være omfattet af reglerne om afrapportering om det underrepræsenterede køn efter årsregnskabslovens § 99 b.

Den foreslåede bestemmelse vil således medvirke til at aktieselskaber ikke vil være omfattet af yderligere regler om afrapportering.

Finansielle virksomheder er ikke omfattet af årsregnskabsloven, men af den finansielle lovgivning.

Til nr. 3

Årsregnskabslovens § 99 b, stk. 1, fastsætter, at virksomheder, der efter den selskabslovgivning, der er gældende for virksomheden, er forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, skal, uanset om virksomheden måtte opfylde betingelserne fra at være undtaget fra forpligtelsen til at opstille måltal, i ledelsesberetningen medtage en oversigt pr. balancedagen over 1) det samlede antal medlemmer eksklusive eventuelle medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf, 2) det samlede antal personer på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf, og 3) de i nr. 1 og 2 nævnte tal for de 4 foregående regnskabsår.

Efter bestemmelsens stk. 2, skal der oplyses om måltal i procent for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, herunder årstallet for, hvornår måltallet forventes opfyldt, måltal i procent for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, herunder årstallet for, hvornår måltallet forventes opfyldt, og de nævnte tal for de 4 foregående regnskabsår.

Det følger af bestemmelsens stk. 3, at virksomheder, der pr. balancedagen har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan eller på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, skal i tilknytning til oversigten efter stk. 1, angive dette.

Det følger af bestemmelsens stk. 4, at virksomheder, der efter den selskabslovgivning, der er gældende for virksomheden, er undtaget fra pligten til at opstille måltal, som følge af at de i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, skal i tilknytning til oversigten efter stk. 1 angive dette.

Det følger af bestemmelsens stk. 5, at i tilknytning til

oversigten efter stk. 1 skal virksomheden oplyse om 1) status for opfyldelsen af måltallet efter stk. 2, nr. 1, 2) de væsentligste handlinger foretaget i regnskabsåret for at opfylde måltallet og 3) hvis det er relevant, årsagen til, at måltallet ikke er opfyldt.

Det følger af bestemmelsens stk. 6, at virksomheder, der skal oplyse måltal efter stk. 2, nr. 2, i tilknytning til oversigten efter stk. 1 redegøre for virksomhedens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, herunder 1) det væsentligste indhold af politikken, 2) de væsentligste handlinger, som virksomheden har foretaget i regnskabsåret for at nå måltallet, og for at omsætte sin politik til handling, og 3) status for opfyldelsen af måltallet og, hvis det er relevant, årsagen til, at måltallet ikke er opfyldt.

Det følger af bestemmelsens stk. 7, at første gang virksomheden skal give oplysninger efter stk. 1, skal virksomheden alene medtage oplysninger for det pågældende regnskabsår i oversigten efter stk. 1. I de efterfølgende regnskabsår skal virksomheden supplere oversigten med oplysninger for tidligere regnskabsår, hvor virksomheden har medtaget oplysningerne efter stk. 1.

Pligten til at opstille måltal er ikke reguleret i årsregnskabsloven, men følger af de gældende regler i selskabsloven, lov om finansiell virksomhed, årsregnskabsloven og en række andre finansielle love.

Det foreslås, at det efter § 107 e indsættes en ny bestemmelse som § 107 f om afrapportering om kønsbalance for aktieselskaber, der bliver omfattet af de foreslåede bestemmelser om kønsbalance, jf. lovforslagets § 2.

Det foreslås i *stk. 1*, at et aktieselskab, der er omfattet af kønsbalanceloven, i ledelsesberetningen, skal oplyse om de i nr. 1-3 listede forhold pr. balancedagen.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at selskabet i sin ledelsesberetning skal redegøre for den aktuelle kønsfordeling.

Efter det foreslåede *stk. 1, nr. 1*, skal et aktieselskab oplyse om det samlede antal medlemmer i det øverste ledelsesorgan eksklusiv medarbejdervalgte medlemmer, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at det øverste ledelsesorgan forpligtes til årligt at oplyse i ledelsesberetningen, hvor stor en andel det underrepræsenterede køn udgør blandt medlemmerne i det øverste ledelsesorgan, ligesom det samlede antal medlemmer i det øverste ledelsesorgan, samtidig skal angives, opgørelsen vil ikke skulle omfatte medarbejdervalgte medlemmer.

Efter det foreslåede *stk. 1, nr. 2*, skal et aktieselskab, der har medarbejdervalgte medlemmer, oplyse om det samlede antal medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at aktieselskaber, der har etableret en ordning med medarbejderrepræsentation, skal oplyse om, hvor stor en andel det underre-

præsenterede køn udgør blandt medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, ligesom det samlede antal medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan samtidig skal angives.

Efter det foreslåede *stk. 1, nr. 3*, skal et aktieselskab oplyse om det samlede antal personer i aktieselskabets direktion, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at det øverste ledelsesorgan forpligtes til at oplyse i ledelsesberetningen, hvor stor en andel det underrepræsenterede køn udgør blandt medlemmer af direktion, ligesom det samlede antal medlemmer i direktion samtidig skal angives.

Ved direktionen forstås de personer der registreres som medlem af aktieselskabets direktion efter selskabslovens § 10, stk. 1, jf. den foreslåede definition i lovforslagets § 3, nr. 5.

Det foreslåede *stk. 1* vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 1., pkt. 1.

Det foreslås i *stk. 2*, at 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.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at aktieselskabet skal oplyse måltal i procent for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabet øvrige ledelsesniveauer, herunder årstallet for, hvornår måltallet forventes opfyldt.

Det foreslåede *stk. 2* vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 1, 1. pkt., og artikel 13, stk. 1.

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

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at et aktieselskab, der pr. balancedatoen har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan eller på selskabet øvrige ledelsesniveauer og derfor er undtaget fra pligten til at opstille måltal, vil skulle angive dette i tilknytning til oplysningerne efter det foreslåede *stk. 1*.

Ved en ligelig kønsfordeling forstås en andel af det underrepræsenterede køn, der udgør mindst 40 pct. af posterne på ledelsesniveauet, jf. den foreslåede definition i lovforslagets § 3, nr. 1. Det følger desuden af den foreslåede definition, at 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.

Når et selskab har opnået en kønsfordeling, hvor intet af de to køn er repræsenteret med under 40 pct., har den i lovforslagets forstand en ligelig kønsfordeling og har derfor ikke længere pligt til at opstille måltal eller udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på

øvrige ledelsesniveauer eller fastsætte en proces eller justere selskabets eksisterende proces for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan, jf. kapital 3.

I tilfælde af at kønsfordelingen i et selskab efterfølgende ændrer sig for enten det øverste ledelsesorgan eller de øvrige ledelsesniveauer, så der ikke længere er en ligelig fordeling, vil selskabet igen blive omfattet af pligten til at fastsætte en proces eller justere selskabets eksisterende proces for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan og/eller til at udarbejde en politik og et måltal for de øvrige ledelsesniveauer. Når et selskab konstaterer, at der ikke længere er en ligelig fordeling, vil selskabet hurtigst muligt skulle sørge for at opstille et måltal og udarbejde en politik for øvrige ledelsesniveauer, og, hvis relevant, fastsætte en proces eller justere selskabets eksisterende proces for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan.

Det foreslåede *stk. 3* vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 1., 1. pkt., og artikel 13, stk. 1.

Efter det foreslåede *stk. 4* skal et aktieselskab i tilknytning til oplysningerne efter *stk. 1* oplyse om de i nr. 1-3 oplyste forhold.

Det foreslås i *stk. 4, nr. 1*, at et aktieselskab skal oplyse status for opfyldelsen af måltallene, jf. § 4, stk. 1 og 2, i kønsbalanceloven.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at et aktieselskab skal redegøre for opfyldelsen af måltallene.

Det foreslås i *stk. 4, nr. 2*, at et aktieselskab skal oplyse om de foranstaltninger, der er truffet i regnskabsåret med henblik på at nå måltallene, jf. § 4, stk. 1-3, i kønsbalanceloven.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at det øverste ledelsesorgan skal redegøre for de væsentligste konkrete handlinger og foranstaltninger, som ledelsen har gennemført i regnskabsåret for at nå måltallene efter § 4, stk. 1-3, i kønsbalanceloven.

Opfyldelse heraf vil desuden medføre, at det vil være tydeligere for regnskabsbrugerne at konstatere, hvad der konkret måtte være gjort i det enkelte selskab for at opnå måltallene efter § 4, stk. 1-3, i kønsbalanceloven.

Det foreslås i *stk. 4, nr. 3*, at, hvis målene ikke er opfyldt senest den 30. juni 2026, skal give en begrundelse herfor, samt en uddybende beskrivelse af, hvilke foranstaltninger aktieselskabet allerede har truffet og agter at træffe for at nå måltallene.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at selskaber, der ikke har opfyldt målene senest den 30. juni 2026, forpligtes til at begrunde årsagen til dette i ledelsesberetningen i tilknytning til de angivne oplysninger, jf. det foreslåede nr. 1 og 2. Desuden skal det fremgå af ledelsesberetningen, hvilke konkrete foranstaltninger aktieselskabet allerede har truffet og agter at træffe for at nå måltallene.

Idet begrundelsen skal være uddybende, så gælder der efter bestemmelsen ikke et kriterie om væsentlighed. Det

betyder, at der vil skulle oplyses om alle foranstaltninger, som aktieselskabet allerede har truffet og agter at træffe for at nå måltallene. Dette kan f.eks. være oplysninger om uddannelsesforløb rettet mod det underrepræsenterede køn, ændring af ansættelsespolitikker, m.v.

Den foreslåede bestemmelse vil desuden bevirke, at det vil være tydeligere for regnskabsbrugerne at konstatere, hvad det pågældende selskab konkret måtte have gjort for at opnå måltallene efter § 4, stk. 1 og 2, i kønsbalanceloven, eller agter at gøre for at nå måltallene.

Det foreslåede stk. 4 vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 1, 1. pkt., og artikel 7, stk. 2.

Det foreslås i *stk. 5*, at oplysningerne nævnt i stk. 1-4 skal offentliggøres på en hensigtsmæssig og let tilgængelig måde på aktieselskabets hjemmeside.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at offentligheden også får adgang til oplysninger andet sted end i selskabets ledelsesberetning. Dette vil medføre større transparens i forhold til selskabernes rapportering efter lovforslaget. Det er intentionen, at oplysningerne skal offentliggøres i umiddelbar forlængelse af godkendelsen af årsrapporten.

Bestemmelsen vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 1, 2. pkt.

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

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at der skabes et sammenligneligt overblik over selskabernes opnåelse af måltallene og offentlighedens adgang hertil, hvilket tilsvarende skaber større transparens i forhold til selskabernes kønsfordeling. Listen som Erhvervsstyrelsen vil offentliggøre, vil alene omfatte de selskaber, der er omfattet af kønsbalanceloven.

Bestemmelsen vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 7, stk. 1, 3. pkt.

Et aktieselskab, der i sin redegørelse efter årsregnskabslovens § 107 f tillige opfylder kravet til rapportering efter årsregnskabslovens § 107 d vedrørende mangfoldighed, kan undlade at rapportere særskilt i henhold til årsregnskabslovens § 107 d, hvis de oplysninger, der kræves efter årsregnskabslovens § 107 d, fremgår af redegørelsen efter § 107 f. Aktieselskaber kan således – i stedet for at rapportere særskilt efter årsregnskabslovens § 107 d – henvise til den del af redegørelsen efter årsregnskabslovens § 107 f, der opfylder kravene i årsregnskabslovens § 107 d. Et aktieselskab kan således vælge at redegøre samlet i henhold til årsregnskabslovens §§ 107 d og 107 f.

I det omfang et aktieselskab ikke redegør i overensstemmelse med årsregnskabslovens § 107 f, kan aktieselskabet ifalde bødestraf. En overtrædelse af årsregnskabslovens § 107 f er omfattet af straffebestemmelsen i årsregnskabslovens § 164, stk. 1, hvorefter overtrædelse af årsregnskabslovens §§ 18-134 kan straffes med bøde.

I det omfang aktieselskaberne ikke redegør i overensstem-

melse med årsregnskabslovens § 107 f, kan aktieselskabet således, på samme måde som ved overtrædelser af langt de fleste andre bestemmelser i årsregnskabsloven, ifalde bødestraf.

Det er Erhvervsstyrelsens praksis, at kun meget grove eller gentagne overtrædelser af strafsanktionerede bestemmelser i årsregnskabsloven anmeldes til politiet. Disse overtrædelser vil tillige ofte være overtrædelser af bestemmelser i straffeloven, herunder straffelovens §§ 296 og 302 om bl.a. afgivelse af urigtige eller vildledende oplysninger i lovpligtige regnskaber.

Ved manglende overholdelse af årsregnskabslovens § 107 f vil Erhvervsstyrelsens reaktion typisk være at meddele aktieselskabet et påbud om, at forholdet skal berigtiges, jf. årsregnskabslovens § 161, nr. 3. Påbuddet kan indebære, at aktieselskabet enten skal berigtige den senest indberettede årsrapport eller berigtige forholdet i aktieselskabets næstkommande årsrapport. Ved valg af reaktion tager Erhvervsstyrelsen bl.a. hensyn til fejlsens betydning for regnskabsbrugerne, dvs. risikoen for, at regnskabsbrugerne træffer beslutninger baseret på et fejlagtigt eller mangelfuldt regnskab.

Erhvervsstyrelsen kan over for medlemmerne af et aktieselskabs ledelse anvende tvangsbøder efter årsregnskabslovens § 162, stk. 1, nr. 3, hvis aktieselskabet ikke efterkommer et påbud fra styrelsen. Det er dog generelt erfaringen, at de fleste selskaber efterlever styrelsens påbud. Herudover har Erhvervsstyrelsen også mulighed for at tvangsopløse selskaber, jf. årsregnskabslovens § 162 a, hvis selskabet ikke efterlever styrelsens påbud.

#### Til nr. 4

Det følger af § 159 i årsregnskabsloven, at Erhvervsstyrelsen fører kontrol med årsrapporter og eventuelle hertil hørende erklæringer fra en revisor, undtagelseserklæringer m.v., som indsendes i stedet for årsrapporter, halvårsrapporter for statslige aktieselskaber samt delårsrapporter for virksomheder, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, som modtages med henblik på offentliggørelse. Bestemmelsen fastsætter desuden, at for virksomheder, der har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, varetages kontrollen med overholdelse af standarder og regler for finansiel information i årsrapporter og delårsrapporter af Finanstilsynet, jf. § 161 a. Efter bestemmelsens stk. 2 kan kontrollen udføres som kontrol i forbindelse med indberetningen, jf. § 159 a, og som efterfølgende risikobaseret kontrol, jf. § 159 b. Det følger af stk. 3, at kontrollen skal i videst muligt omfang være databaseret og digital.

Efter bestemmelsens stk. 4 kan kontrollen efter § 159 b i særlige tilfælde udføres som en tilfældig stikprøvevis kontrol. Bestemmelsens stk. 5 fastsætter, at Erhvervsstyrelsens kontrol efter denne lov kan gennemføres i forbindelse med kontrol eller undersøgelse i medfør af anden lovgivning på styrelsens område. Bestemmelsen fastsætter desuden, at Erhvervsstyrelsens kontrol kan tilrettelægges i samarbejde

med andre myndigheder, som udfører kontrol i henhold til lovgivning på deres område.

Efter § 159 b, stk. 1, i årsregnskabsloven, gennemfører Erhvervsstyrelsen en kontrol af modtagne årsrapporter og andre dokumenter, som skal indsendes til styrelsen i henhold til denne lov, med henblik på at kontrollere overholdelse af 1) denne lov, 2) bogføringsloven, 3) selskabsloven, 4) hvidvaskloven, 5) revisorloven, 6) lov om erhvervsdrivende fonde, 7) erhvervsvirksomhedsloven, 8) SE-loven, 9) Rådets forordning nr. 2157/2001/EF af 8. oktober 2001 om statut for det europæiske selskab (SE), 10) SCE-loven, 11) Rådets forordning nr. 1435/2003/EF af 22. juli 2003 om statut for det europæiske andelsselskab, 12) Rådets forordning nr. 2020/852/EU af 18. juni 2020 om fastlæggelse af en ramme til fremme af bæredygtige investeringer og om ændring af forordning (EU) 2019/2088, 13) Kommissionens delegerede forordning (EU) 2019/815 af 17. december 2018 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/109/EF for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder til præcisering af et fælles elektronisk rapporteringsformat og 14) lov om medarbejderinvesteringsselskaber samt 15) regler udstedt i medfør af lovene og forordningerne i nr. 1-14.

Den gældende § 159 b blev indført i årsregnskabsloven med lov nr. 642 af den 19. maj 2020 (Kontrolpakken). Med henblik på, at Erhvervsstyrelsen skulle være en aktiv kontrolmyndighed, der gennem kontrol påser overholdelsen af lovgivningen, blev der fastsat mulighed for, at regnskabskontrollen kunne udføres som kontrol i forbindelse med indberetningen, jf. § 159 a, og som efterfølgende risikobaseret kontrol, jf. § 159 b, dvs. efter at årsrapporten er modtaget i Erhvervsstyrelsen. Den efterfølgende kontrol vil som hovedregel være risikobaseret, da det indebærer, at kontrollen målrettes virksomheder, hvor risikoen for fejl og mangler er størst.

Ved risikobaseret kontrol menes udvælgelse af årsrapporter m.v. på baggrund af indikatorer, der alene eller i sammenhæng med andre forhold viser en risiko for overtrædelser, uden at styrelsen nødvendigvis på forhånd kan pege på helt konkrete fejl eller overtrædelser. Det kan f.eks. være usædvanlige aktiviteter i en virksomhed, der ikke umiddelbart kan forklares ud fra regnskabet eller anden information, der er tilgængelig for styrelsen, f.eks. usædvanligt mange skift i ledelse.

Det foreslås i § 159 b, stk. 1, at der efter nr. 14, som et nyt nr. 15, indsættes »15) Kønsbalanceloven«.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at kønsbalanceloven tilføjes til opstillingen af de regler og standarder, som Erhvervsstyrelsen vil kunne kontrollere overholdelsen af modtagne årsrapporter og andre dokumenter, som indberettes i medfør af årsregnskabsloven.

Med det foreslåede vil Erhvervsstyrelsen have mulighed for, også at kunne kontrollere reglerne i kønsbalanceloven ved en efterfølgende kontrol.

Det vil medføre, at Erhvervsstyrelsen vil kunne kontrollere om selskabet opfylder kravene i kønsbalanceloven, som

angivet i redegørelsen efter den foreslåede § 107 f, jf. lovforslaget § 17, nr. 3.

For eksempel vil et selskab kunne redegøre for de foranstaltninger, det har truffet for at nå måltallene i henhold til § 4, stk. 1 og 2, i kønsbalanceloven, og dermed have opfyldt selve redegørelseskravet i årsregnskabslovens § 107 f, stk. 2, nr. 2. Hvis der dog viser sig indikatorer for, at de oplyste foranstaltninger faktisk ikke er blevet truffet eller gennemført af selskabet, vil Erhvervsstyrelsen kunne kontrollere dette ved en efterfølgende kontrol af om selskabet har oplyst korrekt om de faktiske forhold. Hvis kontrollen afdækker, at selskabet ikke har overholdt kravene i kønsbalanceloven, kan selskabet påbydes at berigtige forholdet. Dette ville f.eks. kunne være for at sikre, at selskabets redegørelse tegner et retvisende billede, da der ellers vil være en overtrædelse af § 11 i årsregnskabsloven.

Erhvervsstyrelsens beslutning om at gennemføre en efterfølgende kontrol kan ikke indbringes for Erhvervsankenævnet. Beslutningen er ikke en materiel afgørelse, der har retsvirkninger for virksomheden, men er alene en processuel beslutning.

#### Til § 18

##### Til nr. 1

Det følger af selskabslovens § 139 c, stk. 1, at i statslige aktieselskaber, i selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, og i store kapitalselskaber, jf. stk. 2, skal 1) det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, 2) det centrale ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 7, og 3) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 7.

Bestemmelsens stk. 2 fastsætter, at store kapitalselskaber er selskaber, der er omfattet af årsregnskabslovens § 7, stk. 2, nr. 3, jf. årsregnskabslovens § 7, stk. 3 og 4.

Bestemmelsens stk. 3 fastsætter, at for moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, skal beregningen af store kapitalselskaber efter stk. 2 foretages på baggrund af koncernregnskabet.

Det foreslås, at der i § 139 c i selskabsloven indsættes som stk. 8, at stk. 1-7 ikke finder anvendelse for aktieselskaber omfattet af kønsbalanceloven.

Den foreslåede bestemmelse vil medføre, at de aktieselskaber, der opfylder de foreslåede tærskelværdier, jf. lovforslagets § 2, ikke vil være omfattet af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i selskabslovens § 139 c.

Den foreslåede bestemmelse vil således medvirke til, at aktieselskaber ikke vil være omfattet af to sæt regler om kønsbalance.

#### Til § 19

§ 79 a i lov om finansiel virksomhed fastlægger regler om måltal og politikker for kønssammensætningen af ledelsen i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder. Bestemmelsen finder anvendelse på finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i 2 på hinanden følgende regnskabsår.

Det foreslås, at der i § 79 a i lov om finansiel virksomhed indsættes som *stk. 8*, at *stk. 1-7* ikke finder anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.

Med den foreslåede bestemmelse vil børsnoterede finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder, der omfattes af tærskelværdierne i kønsbalancelovens § 2, ikke længere være omfattet af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i § 79 a i lov om finansiel virksomhed, da de pågældende virksomheder i stedet vil blive omfattet af lovforslagets regler herom.

Den foreslåede bestemmelse medfører, at reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn ændres for finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder, der omfattes af kønsbalanceloven. Det følger bl.a. af kønsbalanceloven, at virksomhederne den 30. juni 2026 skal indføre en udvælgelsesproces eller justere i sin eksisterende proces for rekruttering af bestyrelseskandidater, hvis der ikke på denne skæringsdato er opnået en ligelig kønsfordeling. Herudover indføres der med kønsbalanceloven en ny opgørelsesmetode for, hvad der udgør en ligelig fordeling, ligesom der indføres krav om særskilt måltal for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

#### Til § 20

§ 29 i lov om betalinger fastlægger regler om måltal og politikker for kønssammensætningen af ledelsen i e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter. Bestemmelsen finder anvendelse på e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår.

Det foreslås, at der i § 29 i lov om betalinger indsættes

som *stk. 7*, at *stk. 1-6* ikke finder anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.

Med den foreslåede bestemmelse vil børsnoterede e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter, der omfattes af tærskelværdierne i kønsbalancelovens § 2, ikke længere være omfattet af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i § 29 i betalingsloven, da de pågældende virksomheder i stedet vil blive omfattet af lovforslagets regler herom.

Den foreslåede bestemmelse medfører, at reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn ændres for de e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter, der omfattes af kønsbalanceloven. Det følger bl.a. af kønsbalanceloven, at virksomhederne den 30. juni 2026 skal indføre en udvælgelsesproces eller justere i sin eksisterende proces for rekruttering af bestyrelseskandidater, hvis der ikke på denne skæringsdato er opnået en ligelig kønsfordeling. Herudover indføres der med kønsbalanceloven en ny opgørelsesmetode for, hvad der udgør en ligelig fordeling, ligesom der indføres krav om særskilt måltal for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

#### Til § 21

§ 65 a i lov om kapitalmarkeder fastlægger regler om måltal og politikker for kønssammensætningen af ledelsen i operatører af regulerede markeder. Bestemmelsen finder anvendelse på markedsoperatører, som i to på hinanden følgende regnskabsår har haft en nettoomsætning på 100 mio. kr. eller derover.

Det foreslås, at der i § 65 a i lov om kapitalmarkeder indsættes som *stk. 5*, at *stk. 1-4* ikke finder anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.

Med den foreslåede bestemmelse vil børsnoterede markedsoperatører, der omfattes af tærskelværdierne i kønsbalancelovens § 2, ikke længere være omfattet af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i kapitalmarkedslovens § 65 a, da de pågældende virksomheder i stedet vil blive omfattet af lovforslagets regler herom.

Den foreslåede bestemmelse medfører, at reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn ændres for markedsoperatører, der omfattes af kønsbalanceloven. Det følger bl.a. af kønsbalanceloven, at virksomhederne den 30. juni 2026 skal indføre en udvælgelsesproces eller justere i sin eksisterende proces for rekruttering af bestyrelseskandidater, hvis der ikke på denne skæringsdato er opnået en ligelig kønsfordeling. Herudover indføres der med kønsbalanceloven en ny opgørelsesmetode for, hvad der udgør en ligelig fordeling, ligesom der indføres krav om særskilt måltal for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

#### Til § 22

§ 28 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. (FAIF-loven) fastlægger regler om måltal og politi-

kker for kønssammensætningen af ledelsen i forvaltere af alternative investeringsfonde samt selvforvaltende alternative investeringsfonde. Bestemmelsen finder anvendelse på forvaltere af alternative investeringsfonde og selvforvaltede alternative investeringsfonde med registreret hjemsted i Danmark, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår.

Det foreslås, at der i § 28 i lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. indsættes som *stk. 11*, at stk. 1-10 ikke finder anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.

Med den foreslåede bestemmelse vil børsnoterede forvaltere af alternative investeringsfonde og selvforvaltende investeringsfonde, der omfattes af tærskelværdierne i kønsbalancelovens § 2, ikke længere være omfattet af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i FAIF-lovens § 28, da de pågældende virksomheder i stedet vil blive omfattet af lovforslagets regler herom.

Den foreslåede bestemmelse medfører, at reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn ændres for forvaltere af alternative investeringsfonde, der omfattes af kønsbalanceloven. Det følger bl.a. af kønsbalanceloven, at virksomhederne den 30. juni 2026 skal indføre en udvælgelsesproces eller justere i sin eksisterende proces for rekruttering af bestyrelseskandidater, hvis der ikke på denne skæringsdato er opnået en ligelig kønsfordeling. Herudover indføres der med kønsbalanceloven en ny opgørelsesmetode for, hvad der udgør en ligelig fordeling, ligesom der indføres krav om særskilt måltal for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

#### Til § 23

§ 71 i fondsmæglerloven fastlægger regler om måltal og politikker for kønssammensætningen af ledelsen i fondsmægler­selskaber og fondsmæglerholdingvirksomheder. Bestemmelsen finder anvendelse på fondsmægler­selskaber og fondsmæglerholdingvirksomheder, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår.

Det foreslås, at der i § 71 i fondsmæglerloven indsættes som *stk. 7*, at stk. 1-6 ikke finder anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.

Med den foreslåede bestemmelse vil børsnoterede fondsmægler­selskaber og fondsmæglerholdingvirksomheder, der omfattes af tærskelværdierne i kønsbalancelovens § 2, ikke længere være omfattet af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i fondsmæglerlovens § 75, da de pågældende virksomheder i stedet vil blive omfattet af lovforslagets regler herom.

Den foreslåede bestemmelse medfører, at reglerne om

måltal og politikker for det underrepræsenterede køn ændres for fondsmægler­selskaber og fondsmæglerholdingvirksomheder, der omfattes af kønsbalanceloven. Det følger bl.a. af kønsbalanceloven, at virksomhederne den 30. juni 2026 skal indføre en udvælgelsesproces eller justere i sin eksisterende proces for rekruttering af bestyrelseskandidater, hvis der ikke på denne skæringsdato er opnået en ligelig kønsfordeling. Herudover indføres der med kønsbalanceloven en ny opgørelsesmetode for, hvad der udgør en ligelig fordeling, ligesom der indføres krav om særskilt måltal for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

#### Til § 24

§ 100 i lov om forsikringsvirksomhed fastlægger regler om måltal og politikker for kønssammensætningen af ledelsen i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder. Bestemmelsen finder anvendelse på forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår.

Det foreslås, at der i § 100 i lov om forsikringsvirksomhed indsættes som *stk. 7*, at stk. 1-6 ikke finder anvendelse for virksomheder omfattet af kønsbalanceloven.

Med den foreslåede bestemmelse vil børsnoterede forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder, der omfattes af tærskelværdierne i kønsbalancelovens § 2, ikke længere være omfattet af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i § 100 i lov om forsikringsvirksomhed, da de pågældende virksomheder i stedet vil blive omfattet af lovforslagets regler herom.

Den foreslåede bestemmelse medfører, at reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn ændres for forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder, der omfattes af kønsbalanceloven. Det følger bl.a. af kønsbalanceloven, at virksomhederne den 30. juni 2026 skal indføre en udvælgelsesproces eller justere i sin eksisterende proces for rekruttering af bestyrelseskandidater, hvis der ikke på denne skæringsdato er opnået en ligelig kønsfordeling. Herudover indføres der med kønsbalanceloven en ny opgørelsesmetode for, hvad der udgør en ligelig fordeling, ligesom der indføres krav om særskilt måltal for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

#### Til § 25

Lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution fastsætter Institut for Menneskerettigheders beføjelser og opgaver.

Lovforslaget vil implementere kønsbalancedirektivet i den gældende lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution, hvorved der er behov for at tilpasse den gældende fodnote, som henviser til de EU-direktiver, som loven helt eller delvis gennemfører.



Ifølge § 2, stk. 2, i lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution skal Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse. Det generelle mandat i bestemmelsen omfatter allerede de opgaver, der skal varetages efter lovforslagets § 13, hvorfor der ikke er behov for yderligere ændringer i lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution med henblik på at implementere kønsbalancedirektivets artikel 10.

Det foreslås, at der i *fodnoten* til lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution tilføjes en henvisning til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2022/2381/EU af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger, EU-Tidende 2022, L 315, side 44, som implementeres i dansk ret med lovforslaget.

Direktivet tilføjes fodnoten som konsekvens af, at Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution bliver pålagt at fremme en ligelig kønsfordeling i selskabsorganer.

Den foreslåede bestemmelse vil gennemføre kønsbalancedirektivets artikel 10.

#### *Til § 26*

Den foreslåede § 26 angiver lovens territoriale gyldighedsområde.

Det foreslås i *stk. 1*, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland, jf. dog *stk. 2* og *3*.

Det foreslås i *stk. 2, 1. pkt.*, at §§ 1-23 og § 25 om forslag til kønsbalanceloven og ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalinger, lov om kapitalmarkeder, lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v., lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter, lov om forsikringsvirksomhed, og lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution ved kongelig anordning helt eller delvis kan sættes i kraft for Grønland med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

Efter det foreslåede *2. pkt.* kan lovens bestemmelser sættes i kraft på forskellige tidspunkter.

Det foreslås i *stk. 3, 1. pkt.*, at lovens §§ 19-23 og § 25 om ændring af lov om finansiel virksomhed, lov om betalinger, lov om kapitalmarkeder, lov om forvaltere af alternative investeringsfonde m.v. og lov om fondsmæglerselskaber og investeringsservice og -aktiviteter ved kongelig anordning helt eller delvis kan sættes i kraft for Færøerne med de ændringer, som de færøske forhold tilsiger.

Efter det foreslåede *2. pkt.* kan lovens bestemmelser sættes i kraft på forskellige tidspunkter.

Lovforslagets §§ 1-18 og 24 skal ikke kunne sættes i kraft for Færøerne, da hovedlovene ikke indeholder sådanne anordningshjemler.

## Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

## § 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) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådets direktiv 1982/891/EØF af 17. december 1982 om spaltning af aktieselskaber, EF-Tidende 1982, nr. L 378, side 47, dele af Rådets direktiv 1989/666/EØF af 21. december 1989 om offentlighed vedrørende filialer oprettet i en medlemsstat af visse former for selskaber henhørende under en anden stats retsregler, EF-Tidende 1989, nr. L 395, side 36, dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/25/EF af 21. april 2004 om overtagelsestilbud, EU-Tidende 2004, nr. L 142, side 12, dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/109/EF af 15. december 2004 om harmonisering af gennemsigtighedskrav i forbindelse med oplysninger om udstedere, hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked, og om ændring af direktiv 2001/34/EF, EU-Tidende 2004, nr. L 390, side 38, dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/43/EF af 17. maj 2006 om lovpligtig revision af årsregnskaber og konsoliderede regnskaber, om ændring af Rådets direktiv 1978/660/EØF og om ophævelse af Rådets direktiv 1984/253/EØF, EU-Tidende 2006, nr. L 157, side 87, dele af Rådets direktiv 2006/99/EF af 20. november 2006 om tilpasning af visse direktiver vedrørende selskabsret på grund af Bulgariens og Rumæniens tiltrædelse, EU-Tidende 2006, nr. L 363, side 137, dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2011/35/EU af 5. april 2011 om fusioner af aktieselskaber, EU-Tidende 2011, nr. L 110, side 1, dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2012/30/EU af 25. oktober 2012 om samordning af de garantier, der kræves i medlemsstaterne af de i artikel 54, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde nævnte selskaber til beskyttelse af såvel selskabsdeltagernes som tredjemands interesser, for så vidt angår stiftelsen af aktieselskabet samt bevarelse af og ændringer i dets kapital, med det formål at gøre disse garantier lige byrdefulde, EU-Tidende 2012, nr. L 315, side 74, dele af Rådets direktiv 2013/24/EU af 13. maj 2013 om tilpasning af visse direktiver vedrørende selskabsret på grund af Republikken Kroatiens tiltrædelse, EU-Tidende 2013, nr. L 158, side 365, dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/34/EU af 26. juni 2013 om årsregnskaber, konsoliderede regnskaber og tilhørende beretninger for visse virksomhedsformer, om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/43/EF og om ophævelse af Rådets direktiv 78/660/EØF og 83/349/EØF, EU-Tidende 2013, nr. L 182, side 19, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/95/EU af 22. oktober 2014 om ændring af direktiv 2013/34/EU, for så vidt angår offentliggørelse af ikke-fi-

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-Tiden-de 2013, nr. L 294, side 13« til: »Europa-Kommissionens di- rektiv 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 sel- skaber og tilhørende foranstaltninger, EU-Tidende 2022, L 315, side 44«.

nansielle oplysninger og oplysninger om mangfoldighed for visse store virksomheder og koncerner, EU-Tidende 2014, nr. L 330, side 1, og som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/102/EU af 7. november 2014 om tilpasning af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/34/EU om årsregnskaber, konsoliderede regnskaber og tilhørende beretninger for visse virksomhedsformer på grund af Republikken Kroatiens tiltrædelse, EU-Tidende 2014, nr. L 334, side 86, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/50/EU af 22. oktober 2013 om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/109/EF om harmonisering af gennemsigtighedskrav i forbindelse med oplysninger om udstedere, hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/71/EF om det prospekt, der skal offentliggøres, når værdipapirer udbydes til offentligheden eller optages til handel, og Europa-Kommissionens direktiv 2007/14/EF om gennemførelsesbestemmelser til visse bestemmelser i direktiv 2004/109/EF, EU-Tidende 2013, nr. L 294, side 13.

**§ 99 b.** Virksomheder, der efter den selskabslovgivning, der er gældende for virksomheden, er forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, skal, uanset om virksomheden måtte opfylde betingelserne fra at være undtaget fra forpligtelsen til at opstille måltal, i ledelsesberetningen medtage en oversigt pr. balancedagen over følgende:

1) Det samlede antal medlemmer eksklusive eventuelt medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.

2) Det samlede antal personer på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.

3) De i nr. 1 og 2 nævnte tal for de 4 foregående regnskabsår.

*Stk. 2.* Virksomheder, der efter den selskabslovgivning, der er gældende for virksomheden, er forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, skal ud over oplysningerne i oversigten efter stk. 1 oplyse følgende:

1) Måltal i procent for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, herunder årstallet for, hvornår måltallet forventes opfyldt.

2) Måltal i procent for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, herunder årstallet for, hvornår måltallet forventes opfyldt.

3) De i nr. 1 og 2 nævnte tal for de 4 foregående regnskabsår.

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

*Stk. 4.* Virksomheder, der efter den selskabslovgivning, der er gældende for virksomheden, er undtaget fra pligten til at opstille måltal, som følge af at de i det seneste regn-

2. I § 99 b indsættes som stykke:

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

skabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, skal i tilknytning til oversigten efter stk. 1 angive dette.

*Stk. 5.* I tilknytning til oversigten efter stk. 1 skal virksomheden oplyse følgende:

- 1) Status for opfyldelsen af måltallet efter stk. 2, nr. 1.
- 2) De væsentligste handlinger foretaget i regnskabsåret for at opfylde måltallet.
- 3) Hvis det er relevant, årsagen til, at måltallet ikke er opfyldt.

*Stk. 6.* Virksomheder, der skal oplyse måltal efter stk. 2, nr. 2, skal i tilknytning til oversigten efter stk. 1 redegøre for virksomhedens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, herunder følgende:

- 1) Det væsentligste indhold af politikken.
- 2) De væsentligste handlinger, som virksomheden har foretaget i regnskabsåret for at nå måltallet og for at omsætte sin politik til handling.
- 3) Status for opfyldelsen af måltallet og, hvis det er relevant, årsagen til, at måltallet ikke er opfyldt.

*Stk. 7.* Første gang virksomheden skal give oplysninger efter stk. 1, skal virksomheden alene medtage oplysninger for det pågældende regnskabsår i oversigten efter stk. 1. I de efterfølgende regnskabsår skal virksomheden supplere oversigten med oplysninger for tidligere regnskabsår, hvor virksomheden har medtaget oplysninger i oversigten efter stk. 1.

**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 eksklusiv medarbejdervalgte medlemmer, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.
- 2) Har aktieselskabet medarbejdervalgte medlemmer, skal der oplyses om det samlede antal medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.
- 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.

**§ 159 b.** Erhvervsstyrelsen gennemfører en kontrol af modtagne årsrapporter og andre dokumenter, som skal indsendes til styrelsen i henhold til denne lov, med henblik på at kontrollere overholdelse af følgende:

- 1) Denne lov.
- 2) Bogføringsloven.
- 3) Selskabsloven.
- 4) Hvidvaskloven.
- 5) Revisorloven.
- 6) Lov om erhvervsdrivende fonde.
- 7) Lov om visse erhvervsdrivende virksomheder.
- 8) SE-loven.
- 9) Rådets forordning nr. 2157/2001/EF af 8. oktober 2001 om statut for det europæiske selskab (SE).
- 10) SCE-loven.
- 11) Rådets forordning nr. 1435/2003/EF af 22. juli 2003 om statut for det europæiske andelsselskab.
- 12) Rådets forordning nr. 2020/852/EU af 18. juni 2020 om fastlæggelse af en ramme til fremme af bæredygtige investeringer og om ændring af forordning (EU) 2019/2088.
- 13) Kommissionens delegerede forordning (EU) 2019/815 af 17. december 2018 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/109/EF for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder til præcisering af et fælles elektronisk rapporteringsformat.
- 14) Lov om medarbejderinvesteringsselskaber.
- 15) Regler udstedt i medfør af lovene og forordningerne i nr. 1-14.

*Stk. 2.* Er årsrapporten aflagt efter de internationale regnskabsstandarder, jf. § 137, kontrollerer Erhvervsstyrelsen endvidere, om årsrapporten er aflagt i overensstemmelse med standarderne.

*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) Er målene ikke er opfyldt senest den 30. juni 2026, gives begrundelse herfor, samt 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 nummer:

»15) Kønsbalanceloven.«

Nr. 15 bliver herefter nr. 16.

**§ 139 c.** I statslige aktieselskaber, i selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, og i store kapitalselskaber, jf. stk. 2, skal

1) det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan,

2) det centrale ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 7, og

3) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 7.

*Stk. 2.* Store kapitalselskaber er selskaber, der er omfattet af årsregnskabslovens § 7, stk. 2, nr. 3, jf. årsregnskabslovens § 7, stk. 3 og 4.

*Stk. 3.* For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, skal beregningen af store kapitalselskaber efter stk. 2 foretages på baggrund af koncernregnskabet.

*Stk. 4.* Ved øvrige ledelsesniveauer forstås to ledelsesniveauer under det øverste ledelsesorgan, jf. § 5, nr. 5. I selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, jf. § 111, stk. 1, nr. 1, og i selskaber, der har en direktion og et tilsynsråd, jf. § 111, stk. 1, nr. 2, omfatter det første ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau. I selskaber, der alene har en direktion, jf. § 111, stk. 1, nr. 2, omfattes de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, ikke af de øvrige ledelsesniveauer.

*Stk. 5.* Henholdsvis det øverste og det centrale ledelsesorgan skal opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn efter stk. 1, nr. 1 og 2, når selskabet har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, når tidshorisonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

*Stk. 6.* Ved opstilling af måltal, jf. stk. 1, nr. 1 og 2, er statslige aktieselskaber omfattet af § 11, stk. 1, nr. 2, i lov om ligestilling af kvinder og mænd.

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

1. I § 139 c indsættes som stykke:

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

*Stk. 7.* Kapitalselskaber, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer.

## § 19

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

**§ 79 a.** I finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder og forsikringsholdingvirksomheder, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i 2 på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen opstille måltal for andelen af medlemmer valgt af generalforsamlingen eller en tilsvarende forsamling, der er virksomhedens øverste myndighed, af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt disse medlemmer i bestyrelsen, opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 5.

*Stk. 2.* For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, skal beregningen i stk. 1 foretages på baggrund af koncernregnskabet.

*Stk. 3.* Ved øvrige ledelsesniveauer forstås to ledelsesniveauer under bestyrelsen. Det første ledelsesniveau under bestyrelsen omfatter direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau under bestyrelsen.

*Stk. 4.* Bestyrelsen skal opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn efter stk. 1, nr. 1 og 2, når virksomheden har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

*Stk. 5.* Virksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer.

*Stk. 6.* Er en virksomhed omfattet både af denne bestemmelse og bestemmelserne om kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har denne bestemmelse forrang.

*Stk. 7.* I virksomheder, som har nedsat et nomineringsudvalg i medfør af § 80 a, påhviler pligten i stk. 1, nr. 1 og 2, nomineringsudvalget.

1. I § 79 a indsættes som stykke:

»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 § 1 i lov nr. 642 af 11. juni 2024, foretages følgende ændring:

**§ 29.** I e-pengeinstitutter og betalingsinstitutter, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i 2 på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen, opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på e-pengeinstituttets eller betalingsinstituttets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på e-pengeinstituttets eller betalingsinstituttets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 5.

*Stk. 2.* For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, skal beregningen i stk. 1 foretages på baggrund af koncernregnskabet.

*Stk. 3.* Ved øvrige ledelsesniveauer forstås to ledelsesniveauer under bestyrelsen. Det første ledelsesniveau under bestyrelsen omfatter direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau under bestyrelsen.

*Stk. 4.* Bestyrelsen skal opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn efter stk. 1, nr. 1 og 2, når e-pengeinstituttet eller betalingsinstituttet har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

*Stk. 5.* E-pengeinstitutter og betalingsinstitutter, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer.

*Stk. 6.* Er et e-pengeinstitut eller betalingsinstitut omfattet af både denne bestemmelse og bestemmelserne om køns-mæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har stk. 1-5 forrang.

**1.** I § 29 indsættes som stykke:

»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



**§ 65 a.** I en operatør af et reguleret marked, der er forpligtet til at nedsætte et nomineringsudvalg, jf. § 65, stk. 1, skal nomineringsudvalget opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde en politik for, hvordan måltallet opnås, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen, opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på operatørens øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på operatørens øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer.

*Stk. 2.* Ved øvrige ledelsesniveauer forstås to ledelsesniveauer under bestyrelsen. Det første ledelsesniveau under bestyrelsen omfatter direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau under bestyrelsen.

*Stk. 3.* Nomineringsudvalget skal opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn efter stk. 1, nr. 1 og 2, når operatøren har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

*Stk. 4.* Drives en operatør af et reguleret marked som en juridisk person uden en bestyrelse, finder stk. 1-3 tilsvarende anvendelse for det øverste ledelsesorgan.

**§ 28.** I forvaltere af alternative investeringsfonde med registreret hjemsted i Danmark, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i 2 på hinanden følgende regnskabsår, skal det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i forvalterens øverste ledelsesorgan, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, det centrale ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på forvalterens øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, og det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på forvalterens øvri-

2024 og § 3 i lov nr. 481 af 22. maj 2024, foretages følgende ændring:

**1.** I § 65 a indsættes som stykke:

»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 stykke:

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

ge ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på forvalterens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 9.

*Stk. 2.* En forvalter af alternative investeringsfonde skal for hver alternativ investeringsfond, som forvalteren er ansvarlig for, påse, at fondens øverste ledelsesorgan har opstillet måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i fondens øverste ledelsesorgan, fondens centrale ledelsesorgan har opstillet måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på fondens øvrige ledelsesniveauer og fondens centrale ledelsesorgan har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på fondens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 9.

*Stk. 3.* Stk. 2 finder kun anvendelse for alternative investeringsfonde med registreret hjemsted i Danmark, som har aktiver med en samlet værdi på 500 mio. kr. eller derover i 2 på hinanden følgende regnskabsår.

*Stk. 4.* Aktiver, som den alternative investeringsfond har erhvervet via gearing, jf. § 3, stk. 1, nr. 29, skal medregnes i opgørelsen over fondens aktiver i henhold til stk. 3.

*Stk. 5.* Såfremt en alternativ investeringsfond forvaltes af en forvalter, der har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på forvalterens øvrige ledelsesniveauer, finder stk. 2, nr. 3, ikke anvendelse, hvis fondens drift udøves af forvalteren.

*Stk. 6.* For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, skal beregningen i stk. 1 foretages på baggrund af koncernregnskabet.

*Stk. 7.* Ved øvrige ledelsesniveauer forstås to ledelsesniveauer under det øverste ledelsesorgan, jf. § 3, stk. 2, nr. 1, og stk. 3. I forvaltere eller fonde, der har en direktion og en bestyrelse, og i forvaltere eller fonde, der har en direktion og et tilsynsråd, omfatter det første ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan. I forvaltere eller fonde, der alene har en direktion, omfattes de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, ikke af de øvrige ledelsesniveauer.

*Stk. 8.* Henholdsvis det øverste og det centrale ledelsesorgan skal opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn efter stk. 1, nr. 1 og 2, og stk. 2, nr. 1 og 2, når forvalteren eller den alternative investeringsfond har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, når tidshorisonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

*Stk. 9.* Forvaltere af alternative investeringsfonde eller de fonde, som forvalteren forvalter, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer.

*Stk. 10.* Er en forvalter eller alternativ investeringsfond omfattet både af denne bestemmelse og bestemmelser om

kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan m.v. i selskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har stk. 1-9 forrang.

**§ 71.** I fondsmæglerselskaber og fondsmæglerholdingvirksomheder, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finansielle område, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 2-4.

*Stk. 2.* For virksomheder omfattet af stk. 1, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik for koncernen som helhed.

*Stk. 3.* En dattervirksomhed, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, hvis modervirksomheden opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

*Stk. 4.* Virksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.

*Stk. 5.* Er en virksomhed både omfattet af denne bestemmelse og bestemmelserne om kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, i lov om erhvervsdrivende fonde eller i lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har stk. 1-4 forrang.

*Stk. 6.* Er en virksomhed omfattet både af denne bestemmelse og bestemmelserne om kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har stk. 1-5 forrang.

**§ 100.** I forsikringselskaber og forsikringsholdingvirksomheder, som har finansielle instrumenter optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, eller som har

## § 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 stykke:

»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 stykke:

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

en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i 2 på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

opstille måltal for andelen af medlemmer valgt af generalforsamlingen eller tilsvarende forsamling, der er virksomhedens øverste myndighed, af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt disse medlemmer i bestyrelsen, opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 5.

*Stk. 2.* For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, skal beregningen i stk. 1 foretages på baggrund af koncernregnskabet.

*Stk. 3.* Ved øvrige ledelsesniveauer forstås to ledelsesniveauer under bestyrelsen. Det første ledelsesniveau under bestyrelsen omfatter direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau under bestyrelsen.

*Stk. 4.* Bestyrelsen skal opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn efter stk. 1, nr. 1 og 2, når forsikringsselskabet eller forsikringsholdingvirksomheden har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet.

*Stk. 5.* Forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer.

*Stk. 6.* Er et forsikringsselskab eller en forsikringsholdingvirksomhed både omfattet af denne bestemmelse og bestemmelserne om kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har stk. 1-5 forrang.

## § 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) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører artikel 13 i Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, EF-Tidende 2000, nr. L 180, side 22, artikel 12 i Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebe-

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

handling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, EU-Tidende 2004, nr. L 373, side 37, 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.

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, L 315, side 44«.