

Forslag

til

Lov om ændring af selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel

(Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan samt for afrapportering herom)

§ 1

I lov om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 322 af 11. april 2011, som ændret ved § 1 i lov nr. 477 af 30. maj 2012, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 139 indsættes i *kapitel 7*:

»Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn

§ 139 a. I statslige aktieselskaber, i selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og i store kapitalselskaber, jf. stk. 2, skal

- 1) det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og
- 2) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i kapitalselskabets ledelsesniveauer generelt, jf. dog stk. 3-5.

Stk. 2. Store kapitalselskaber er selskaber, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår:

- 1) En balancesum på 143 mio. kr.,
- 2) en nettoomsætning på 286 mio. kr. og
- 3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

Stk. 3. For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed.

Stk. 4. Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Stk. 5. Statslige aktieselskaber, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget under 50 medarbejdere kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres ledelsesniveauer generelt, jf. stk. 1, nr. 2. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder og beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere, skal ske efter regler fastsat i medfør af § 143.«

2. I § 367, stk. 1, 1. pkt., ændres »138 og 139,« til: »138, 139 og 139 a,«.

§ 2

I lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 559 af 19. maj 2010, som ændret ved § 1 i lov nr. 616 af 14. juni 2011, foretages følgende ændringer:

1. I § 2, stk. 3, 2. pkt., indsættes efter »§§ 10-17«: »og § 19 a«.

2. Efter § 19 indsættes i *kapitel 5*:

»§ 19 a. I virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og i store virksomheder, jf. stk. 2, skal

1) det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, i det øverste ledelsesorgan og

2) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, jf. dog stk. 3 og 4.

Stk. 2. Store virksomheder er virksomheder, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår:

1) En balancesum på 143 mio. kr.,

2) en nettoomsætning på 286 mio. kr. og

3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

Stk. 3. For modervirksomheder, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed.

Stk. 4. En dattervirksomhed, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis modervirksomheden opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.«

3. I § 23, *stk. 1*, ændres »og §§ 12 og 15 c« til: »§ 12, § 15 c og § 19 a«.

§ 3

I lov om erhvervsdrivende fonde (Erhvervsfondsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 560 af 19. maj 2010, foretages følgende ændringer:

1. I § 25 indsættes efter stk. 3 som nye stykker:

»*Stk. 4.* I fonde, som har gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og i store fonde, jf. stk. 5, skal bestyrelsen

1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og

2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i fondens ledelsesniveauer generelt, jf. dog stk. 6.

Stk. 5. Store fonde er fonde, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår:

1) En balancesum på 143 mio. kr.,

2) en nettoomsætning på 286 mio. kr. og

3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

Stk. 6. For moderfonde, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 4, for koncernen som helhed.«

Stk. 4 bliver herefter stk. 7. «

2. I § 63, *stk. 2*, indsættes efter »§ 25, stk. 3«: »og 4«.

§ 4

I årsregnskabsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 323 af 11. april 2011, som ændret ved § 1 i lov nr. 516 af 12. juni 2009, § 1 i lov nr. 341 af 27. april 2011 og § 2 i lov nr. 477 af 30. maj 2012 og § 11 i lov nr. 546 af 18. juni 2012, foretages følgende ændring:

1. Efter § 99 a indsættes:

»§ 99 b. Store virksomheder, der har opstillet måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, skal redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal,

herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning, jf. dog stk. 3. For redegørelsen gælder § 99 a, stk. 5-8, tilsvarende, jf. dog stk. 5.

Stk. 2. Store virksomheder, der har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, skal redegøre for politikken, jf. § 99 a, jf. dog stk. 4.

Stk. 3. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan af henholdsvis mænd og kvinder, er det tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen.

Stk. 4. Foreligger der en ligelig kønsfordeling af henholdsvis mænd og kvinder i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, er det tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen.

Stk. 5. For virksomheder, der udarbejder koncernregnskab, skal oplysningerne gives for hele koncernen som et gennemsnitstal og for hver virksomhed i koncernen, der ikke har nået den opstillede målsætning.«

§ 5

I lov om finansiel virksomhed jf. lovbekendtgørelse nr. 885 af 8. august 2011, som ændret ved § 2 i lov nr. 616 af 14. juni 2011, § 14 i lov nr. 1382 af 28. december 2011, § 1 i lov nr. 155 af 28. februar 2012, § 2 i lov nr. 273 af 27. marts 2012 og § 2 i lov nr. 557 af 18. juni 2012, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 79 indsættes:

»§ 79 a. I finansielle virksomheder, sparevirksomheder, og Dansk Skibskredit A/S, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. For virksomheder omfattet af stk. 1 der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed.

Stk. 3. Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.«

2. I § 373, stk. 2, indsættes efter »§ 77 d, stk. 1,«: »§ 79 a, stk. 1,«.

§ 6

I lov om betalingstjenester og elektroniske penge jf. lovbekendtgørelse nr. 365 af 26. april 2011, som ændret ved lov nr. 1369 af 28. december 2011, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 19 indsættes før overskriften før § 20:

»§ 19 a. I betalingsinstitutter, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed.

Stk. 3. Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.«

2. I § 39 h ændres »§§ 18 og 19« til: »§§ 18, 19 og 19 a«.

3. I § 107, stk. 2, indsættes efter »§ 18, stk. 3,«: »§ 19 a«.

§ 7

I lov nr. 456 af 18. maj 2011 om investeringsforeninger mv., som ændret ved § 8 i lov nr. 155 af 28. februar 2012 og § 1 i lov nr. 557 af 18. juni 2012, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 39 indsættes:

»§ 39 a. I investeringsforeninger, specialforeninger og hedgeforeninger, hvor værdien af foreningens aktiver er mindst 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.«

2. I § 221, stk. 1, 2. pkt., indsættes efter »§ 39, stk. 3, jf. stk. 2, nr. 1 og 2«: »§ 39 a«.

§ 8

I lov om værdipapirhandel, jf. lovbekendtgørelse nr. 883 af 9. august 2011, som ændret ved § 2 i lov nr. 155 af 28. februar 2012, § 3 i lov nr. 273 af 27. marts 2012 og § 3 i lov nr. 477 af 30. maj 2012 foretages følgende ændringer:

1. Efter § 12 e indsættes:

»§ 12 f. I operatører af regulerede markeder, clearingscentraler og værdipapircentraler, jf. § 7, stk. 1, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, jf. dog stk. 2 og 3,

Stk. 2. For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed.

Stk. 3. Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.«

2. I § 93, stk. 1, 1. pkt., indsættes efter »§ 12 d stk. 1,«: »§ 12 f,«.

§ 9

Stk. 1. Lovens §§ 1-3 og §§ 5-8 træder i kraft den 1. april 2013.

Stk. 2. § 4 har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2013 eller senere.

§ 10

Stk. 1. Lovens §§ 1-8 gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. §§ 1-8 kan ved kongelig anordning sættes helt eller delvist i kraft for Grønland med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning.....	6
1.1. Lovforslagets baggrund og formål.....	6
2. Lovforslagets indhold.....	8
2.1. Gældende ret.....	8
2.2. Hvilke virksomheder omfattes af lovforslaget.....	8
2.3. Indførelse af krav om måltal og politik for det underrepræsenterede køn.....	9
2.4. Redegørelse for status for opfyldelsen af det opstillede måltal og for politikken.....	10
2.5. Krav til virksomheder på det finansielle område.....	10
3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige.....	11
4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet.....	11
5. Administrative konsekvenser for borgerne.....	12
6. Miljømæssige konsekvenser.....	12
7. Forholdet til EU-retten.....	12
8. Ligestillingsmæssige konsekvenser.....	12
9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.....	12
10. Sammenfattende skema.....	13

1. Indledning

1.1. Lovforslagets baggrund og formål

Formålet med lovforslaget er, sammen med en ændring af ligestillingsloven, der hører under Ministeriet for Ligestilling og Kirke, at skabe reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i private og statslige virksomheders bestyrelser m.v. På Erhvervs- og Vækstministeriets område vedrører dette de øverste ledelsesorganer i statslige aktieselskaber, børsnoterede selskaber, store erhvervsdrivende virksomheder, store erhvervsdrivende fonde samt en række finansielle virksomheder.

Den tilsigtede effekt af lovforslaget er, at der kommer en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øverste ledelsesorganer. For at sikre kvinderne den nødvendige erfaring og dermed det nødvendige rekrutteringsgrundlag skal fokus ikke alene være på den kønsmæssige sammensætning i virksomhedernes øverste ledelsesorgan, men også på en forbedring af kvindernes repræsentation i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Formålet med lovforslaget er således også at styrke rekrutteringsgrundlaget i virksomhederne.

Tal fra Erhvervsstyrelsen viser, at kvinder udgjorde 18,85 pct. i samtlige aktieselskabers bestyrelser i 2008. Tallet er i 2011 steget til 19,18 pct. Disse tal indeholder både medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og generalforsamlingsvalgte medlemmer.

I de statslige aktieselskabers bestyrelser udgjorde kvinder 15 pct. i 2008. Tallet er i 2011 steget til knap 23 pct. Disse tal indeholder ligeledes både medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og generalforsamlingsvalgte medlemmer, som staten ikke har valgt.

Tallet for generalforsamlingsvalgte kvindelige bestyrelsesmedlemmer (dvs. eksklusive medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer) i børsnoterede selskaber ligger i 2011 på kun godt 6,5 pct., selvom der er sket en lille stigning i forhold til 2008, hvor andelen var på 5 pct.

Danske kvinder er blandt de bedst uddannede i verden, men som tallene viser, så drager kvinderne selv eller virksomhederne ikke fuldt ud nytte af denne talentmasse. Tallene viser

også, at udviklingen er meget træg på området – selvom der i flere år har været frivillige initiativer, som skal sikre en øget deltagelse af kvinder i virksomhedernes ledelse, herunder f.eks. Operation Kædereaktion og Charter for flere kvinder i ledelse.

Modellen i dette lovforslag er bl.a. inspireret af Anbefalingerne for god Selskabsledelse, udstedt af Komitéen for god Selskabsledelse, som er et uafhængigt organ under Erhvervs- og Vækstministeriet, der arbejder for at fremme udviklingen i god selskabsledelse i børsnoterede danske selskaber. Børsnoterede selskaber skal i årsrapporten forholde sig til Komitéens anbefalinger ved brug af ”følg eller forklar” – princippet. Dette betyder, at det enkelte selskab selv bestemmer, i hvilket omfang de ønsker at efterleve anbefalingerne. Efterlever selskabet ikke anbefalingerne, skal det forklare, hvorfor det har valgt anderledes, og hvordan det i stedet har indrettet sig.

Komitéen har i august 2011 ændret anbefalingerne vedrørende mangfoldighed, herunder i relation til køn, således at: *”Det anbefales, at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.”*

Anbefalingen fra Komitéen er et skridt i den rigtige retning, og den er endvidere velkendt af de børsnoterede selskaber. Lovforslaget er således inspireret af ovennævnte anbefaling. Regeringen mener dog, at der er behov for at gå videre og i højere grad forpligte virksomhederne. Dertil kommer, at Komitéens anbefalinger alene er rettet mod de børsnoterede selskaber. For at opnå et bredt rekrutteringsgrundlag og give virksomhederne et solidt skub i den rigtige retning, mener regeringen, at en større gruppe af virksomheder skal forpligtes til at arbejde for en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelserne. Lovforslagets forslag om at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn samt forpligtelsen til at udarbejde en politik for at øge det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelseslag generelt forventes at føre til en mere ligelig kønssammensætning.

Med lovforslaget påvirkes de ca. 1.100 største virksomheder i Danmark. Denne gruppe af virksomheder er allerede i dag underlagt regler om afrapportering af virksomhedernes samfundsansvar efter regler i årsregnskabsloven. Med lovforslaget forpligtes virksomhederne til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. En sådan politik er en politik for samfundsansvar, idet den handler om ligestilling mellem kønnene. Det er derfor naturligt, at lovforslaget tager udgangspunkt i samme gruppe af virksomheder og dermed bygger videre på en velkendt model.

Dertil kommer, at indførelsen af oplysningskravet om virksomhedens samfundsansvar har været en succes. En undersøgelse fra 2010 fra Erhvervsstyrelsen, Foreningen af Statsautoriserede Revisorer og Copenhagen Business School viser således, at yderligere ca. 50 pct. af virksomhederne efter lovens ikrafttrædelse redegjorde for samfundsansvar i årsrapporten for første gang. En undersøgelse af 2. års rapportering viser også, at modellen har ført til en markant forbedring af kvaliteten af virksomhedernes rapportering. Det skyldes bl.a., at virksomhederne med denne model oplever, at samtidig med at der skabes en reguleringsmæssig tilskyndelse i forhold til at tage et samfundsansvar, indeholder lovgivningen tilstrækkelig fleksibilitet til, at virksomheden kan arbejde med samfundsansvar set ud fra virksomhedens kerneforretning og øvrige relevante vilkår.

Med henblik på at få reglerne til at omfatte de ca. 1.100 største virksomheder, skal de nye krav indarbejdes i selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder og lov om

erhvervsdrivende fonde. Samtidig skal der indføres tilsvarende krav for en række virksomheder på det finansielle område, se afsnit 2.5.

Med lovforslaget lægges der op til en model, der sikrer den nødvendige udvikling på området samtidig med, at den giver fleksibilitet for virksomhederne til selv at fastsætte måltal, hvorved virksomhedernes ledelsesret respekteres.

2. Lovforslagets indhold

2.1. Gældende ret

Der er på nuværende tidspunkt ingen krav om kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan i den gældende selskabslov, lov om erhvervsdrivende fonde, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om finansiell virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel.

Ligestillingslovens § 11, stk. 2, stiller krav om, at selskaber, der ikke henregnes til den offentlige forvaltning, men hvis udgifter overvejende dækkes af statslige midler eller som overvejende ejes af staten, så vidt muligt bør have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelsen. Der er bl.a. tale om statslige aktieselskaber, som vil være omfattet af lovforslagets § 1.

2.2. Hvilke virksomheder omfattes af lovforslaget

Lovforslaget omfatter de ca. 1.100 største danske virksomheder og dermed samme virksomheder, som i dag er forpligtet til at aflægge en redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a.

Det foreslås, at kravene kommer til at gælde for store virksomheder i regnskabsklasse C og virksomheder i regnskabsklasse D.

Store virksomheder i regnskabsklasse C er virksomheder, som overskrider to af årsregnskabslovens tre størrelsesgrænser for mellemstore virksomheder. Det vil sige en balancesum på 143 mio. kr., en nettoomsætning på 286 mio. kr. og et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

Regnskabsklasse D gælder for virksomheder, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land og statslige aktieselskaber. Uanset størrelse er disse virksomheder altid omfattet af de mere omfattende regler i regnskabsklasse D.

Lovforslaget undtager virksomheder, hvor oplysningerne allerede er givet på koncernniveau, fra kravene. Dette skyldes, at de oplysninger, der relaterer sig til en virksomhed, der er en del af en koncern, vil blive indeholdt i moderselskabets koncernregnskab. På den måde opnås der en tilstrækkelig grad af gennemsigtighed med samtlige virksomheder i koncernen.

Endvidere vil en række virksomheder på det finansielle område også blive omfattet af kravene, se nærmere under afsnit 2.5.

Det bemærkes, at lovforslaget fra Ministeriet for Ligestilling og Kirke om den foreslåede ændring af ligestillingsloven §§ 11-13, pålægger statslige institutioner og virksomheder at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i deres bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer, der i dag er omfattet af ligestillingslovens §§ 11-13. Dette omfatter både institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning samt institutioner og virksomheder, hvis udgifter overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis staten ejer den

overvejende del af institutionen eller virksomheden. Som eksempel kan nævnes DSB, DONG, Naviair, Energinet.dk, ATP fonden, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, universiteterne, en række professionshøjskoler, Klasselotteriet, Danmarks Nationalbank og Bornholmstrafikken. De statslige institutioner og virksomheder skal desuden udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres ledelsesniveauer generelt, og skal afrapportere om måltal og politik via ressortministeren til ministeren for ligestilling og kirke.

Statslige aktieselskaber er som udgangspunkt reguleret i selskabsloven. Ligestillingsloven indeholder imidlertid også regler, der finder anvendelse på statslige aktieselskaber. Et statsligt aktieselskab vil således være omfattet af to regelsæt for så vidt angår kønssammensætning i selskabets øverste ledelsesorgan. Ifølge den foreslåede bestemmelse i ligestillingslovens § 11, stk. 2, bør de statslige aktieselskaber således have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd i deres øverste ledelsesorgan. For en nærmere afgrænsning af dette, henvises der til den foreslåede bestemmelse i ligestillingslovens § 11, stk. 2. De statslige aktieselskaber er dog undtaget fra reglen om indberetning i den foreslåede § 11, stk. 5, i ligestillingsloven. Statslige aktieselskaber skal således indberette om opstilling af måltal og politik i overensstemmelse med den foreslåede bestemmelse i årsregnskabslovens § 99 b, jf. nærmere nedenfor under bemærkningerne til § 4.

Endvidere er der – i lighed med reglerne i ligestillingsloven – indført en bagatelgrænse for så vidt angår de statslige aktieselskabers udarbejdelse af en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Det er således alene statslige aktieselskaber med over 50 medarbejdere, der forpligtes til at udarbejde en politik.

2.3. Indførelse af krav om måltal og politik for det underrepræsenterede køn

I lovforslaget foreslås det, at statslige aktieselskaber, virksomheder, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og store virksomheder pålægges at opstille *måltal* for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, hvilket typisk er bestyrelsen.

Det er virksomhederne selv, der skal opstille et måltal. Dermed tages der hensyn til, at der er stor forskel på de forskellige brancher. Nogle erhvervsgrøner er mere attraktive for kvinder end andre, hvorfor det kan være uhensigtsmæssigt, hvis måltallet skal være ens for alle.

Med henblik på at nå de ca. 1.100 største virksomheder og dermed samme gruppe af virksomheder, der i dag skal aflægge en redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a, skal denne forpligtelse følge af henholdsvis selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder og lov om erhvervsdrivende fonde. Samtidig skal der indføres tilsvarende krav for en række virksomheder på det finansielle område, se afsnit 2.5.

Det foreslås endvidere, at de samme virksomheder skal have en *politik* for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. For så vidt angår statslige aktieselskaber gælder dette dog alene for selskaber med over 50 medarbejdere. Se nærmere under bemærkningerne til lovforslagets § 1, nr. 1.

Der indføres med lovforslaget bødestraf, hvis en virksomhed ikke har opstillet måltal eller udarbejdet en politik. Det bemærkes, at lovforslaget ikke har til hensigt at pålægge sanktioner, hvis en virksomhed ikke opnår det måltal, den selv har opstillet. Målet er, at virksomhederne skal være ambitiøse i deres målsætning. Hvis der indføres sanktioner for ikke at nå det opstillede mål, vil der ikke være et incitament for virksomhederne for at opstille ambitiøse mål. Se nærmere nedenfor under bemærkningerne til § 1.

Der er ingen pligt til at opstille måltal og udarbejde en politik, når der foreligger en ligelig kønsfordeling, dvs. en fordeling på mindst 40 pct. kvinder eller mindst 40 pct. mænd. Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog i så fald fremgå af årsrapporten.

Regeringen vil følge op på udviklingen med henblik på at vurdere, hvorvidt reglerne resulterer i den nødvendige forøgelse af andelen af kvinder i virksomhedernes øverste ledelsesorganer, således at der opnås en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder. Erhvervsstyrelsen foretager en årlig evaluering af virksomhedernes afrapporteringer i de kommende år. Der gennemføres endvidere en evaluering af lovforslaget efter 3-4 år med henblik på at se, om der er sket reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i virksomhedernes og institutionernes bestyrelser, herunder om der er behov for en revision af lovforslaget.

2.4. Redegørelse for status for opfyldelsen af det opstillede måltal og for politikken

Det foreslås, at de omfattede virksomheder skal redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal. I redegørelsen skal det bl.a. forklares, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning.

Den foreslåede afrapportering vil følge principperne for de samme virksomheders afrapportering omkring samfundsansvar. Det betyder bl.a., at en virksomhed kan – hvis den er en modervirksomhed – give oplysningerne for koncernen i koncernregnskabet og kan undlade at give oplysningerne i sit eget årsregnskab. Der skal dog i så fald angives et gennemsnitstal for hele koncernen og gives oplysninger for hver virksomhed i koncernen, der ikke har nået den opstillede målsætning. Yderligere kan en dattervirksomhed, der indgår i en koncern, hvor modervirksomheden udarbejder koncernregnskab og heri opfylder oplysningskravene for koncernen som helhed, undlade at medtage oplysningerne i sin egen ledelsesberetning.

Der indføres med lovforslaget bødestraf for ikke at rapportere om det opstillede mål og status for opfyldelsen heraf. Se nærmere nedenfor under bemærkningerne til § 4.

Som følge af lovforslaget vil der blive indført tilsvarende afrapporteringskrav for en række virksomheder på det finansielle område, der ikke er omfattet af årsregnskabsloven. Afrapporteringskravene for disse virksomheder vil blive fastsat i følgende bekendtgørelser, der omhandler disse virksomheders regnskabsaflæggelse, og som udstedes af Finanstilsynet: Bekendtgørelse nr. 312 af 30. marts 2012 om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl., bekendtgørelse nr. 16 af 11. januar 2011 om finansielle rapporter for forsikringsselskaber og tværgående pensionskasser og bekendtgørelse nr. 1043 af 5. november 2009 om finansielle rapporter for investeringsforeninger, specialforeninger m.v.

De omfattede virksomheder skal derudover rapportere om deres *politik* for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Det tydeliggøres, at en sådan politik er en politik for samfundsansvar – idet den handler om ligestilling mellem kønnene. Den er således omfattet af den gældende bestemmelse i årsregnskabslovens § 99 a, hvorefter virksomhederne i årsrapporten skal oplyse om deres politik for samfundsansvar, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

2.5. Krav til virksomheder på det finansielle område

For virksomheder på det finansielle område foreslås det at anvende kriterierne for, hvornår virksomheder skal etablere et revisionsudvalg, jf. bekendtgørelse nr. 1393 af 19. december 2011 om revisionsudvalg i virksomheder samt koncerner, der er underlagt tilsyn af Finanstilsynet. Bekendtgørelsen omfatter som udgangspunkt finansielle virksomheder, tværgående pensionskasser, arbejdsmarkedsrelaterede livsforsikringsaktieselskaber, udstedere af elektroniske penge, sparevirksomheder, hedgeforeninger, operatører af regulerede markeder, clearingcentraler og værdipapircentraler samt Dansk Skibskredit A/S. Disse virksomheder skal

oprette et revisionsudvalg, hvis de har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark, eller når de har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår.

Det foreslås endvidere, at forpligtelsen til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelse generelt også skal gælde for investeringsforeninger og specialforeninger samt for betalingsinstitutter. For investeringsforeninger, specialforeninger og hedgeforeninger foreslås det dog, at kun foreninger, hvor værdien af foreningens aktiver er mindst 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår skal være omfattet, da lovforslaget kun omfatter de største danske virksomheder.

Det kommende lovforslag på baggrund af FAIF-direktivet (Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 2011/61/EU af 8. juni 2011 om forvaltere af alternative investeringsfonde og om ændring af direktiv 2003/41/EF og 2009/65/EF samt forordning (EF) nr. 1060/2009 og (EU) nr. 1095/2010) vil indeholde tilsvarende krav til forvaltere af alternative investeringsfonde og de alternative investeringsfonde. De omfattede finansielle virksomheder har alle pligt til at have en bestyrelse og en direktion. Det øverste ledelsesorgan vil derfor altid være bestyrelsen. Som følge heraf er forslagene for de finansielle virksomheder udformet, så de pålægger virksomhedernes bestyrelse at opstille måltal og udarbejde politikken for forøgelse af andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt.

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke at have økonomiske konsekvenser for det offentlige.

Forslaget vurderes at have mindre administrative konsekvenser for det offentlige. Erhvervsstyrelsen gennemfører kontrol med aflæggelse af årsrapporter. Denne kontrol skal udvides til også at omfatte de nye krav, der indføres i årsregnskabsloven. Erhvervsstyrelsen foretager en årlig evaluering af virksomhedernes afrapporteringer i de kommende år. Udgifterne hertil afholdes indenfor styrelsens eksisterende økonomiske rammer.

For fonde og de børsnoterede selskaber vil opgaven være gebyrfinansieret. For de andre virksomhedstyper vil der være tale om mindre udgifter, der vil blive afholdt inden for Erhvervsstyrelsens eksisterende økonomiske rammer.

Finanstilsynet gennemfører kontrol med aflæggelse af årsrapporter. Denne kontrol skal udvides til også at omfatte de nye krav, der indføres i de omfattede regnskabsbekendtgørelser.

For de finansielle virksomheder er de økonomiske konsekvenser finansieret via afgifter fra branchen.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

Regeringen lægger vægt på, at de administrative byrder ved lovforslaget begrænses mest muligt.

Lovforslaget er sendt til Erhvervsstyrelsens Center for Kvalitet i Erhvervsregulering (CKR), der vil foretage en vurdering af de administrative konsekvenser. CKRs vurdering vil blive forelagt Erhvervs- og Vækstministeriets virksomhedspanel.

Det vurderes, at der på samfundsplan skal bruges mere end 10.000 timer på omstillingen.

Virksomhederne skal fastsætte måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, foretage selve optællingen og derefter afrapportere om status i forhold til måltallet i forbindelse med aflæggelse af årsrapport.

Derudover skal virksomhederne udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt og oplyse i årsrapporten om politikken, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

Det vurderes, at arbejdet vil være mere omfattende i det første år end i de efterfølgende år.

Men også i de efterfølgende år vurderes der at være byrder på mere end 10.000 timer, herunder på grund af eventuel behov for at justere politikken og afrapportering af, hvordan den er gennemført i det pågældende år og hvad der er opnået.

For så vidt angår de økonomiske konsekvenser gennemfører Erhvervsstyrelsen kontrol med aflæggelse af årsrapporter. Denne kontrol skal udvides til også at omfatte de nye krav, der indføres i årsregnskabsloven. Derudover foretager Erhvervsstyrelsen en årlig evaluering af virksomhedernes afrapporteringer i de kommende år. For fonde og de børsnoterede selskaber vil opgaven være gebyrfinansieret, hvorfor gebyret kan blive forhøjet.

Alle udgifter på det finansielle område finansieres af de finansielle virksomheder ved opkrævning af afgifter.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Der er ingen administrative konsekvenser for borgerne.

6. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Forslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.

8. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Forslag til lov om ændring af selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, årsregnskabsloven, lov om finansiel virksomhed, lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. og lov om værdipapirhandel, er blevet ligestillingsvurderet.

Formålet med lovforslagene er, at der kommer en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i virksomhedernes øverste ledelsesorgan, herunder ved at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedernes ledelsesniveauer generelt.

Lovforslaget vil derfor have ligestillingsmæssige konsekvenser, da den tilsigtede effekt af lovforslaget netop er, at der kommer en mere ligelig kønssammensætning i virksomhedernes øverste ledelsesorganer ved, at der opstilles gode rammer for, at der kan skabes lige adgang for mænd og kvinder til virksomhedernes øverste ledelsesorganer.

9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Lovforslaget er inden fremsættelsen sendt i høring hos:

Advokatrådet, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Akademikernes Centralorganisation, Amnesty International, Arbejdsmarkedets Tillægs Pension (ATP), Bryggeriforeningen, Børsmæglerforeningen, Centralorganisationens Fællesudvalg, CEPOS, Copenhagen Business School, Danish Venture Capital and Private Equity Association, CSR Forum, Danmarks

Nationalbank, Danmarks Rederiforening, Danmarks Skibskredit A/S, Dansk Autoriseret Markedsplads A/S, Danske Handicaporganisationer, Danske Regioner, Dansk Aktionærforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, Dansk Ejendomsmæglerforening, Dansk Erhverv, DI, Dansk Initiativ for Etisk Handel, Dansk Investor Relations Forening - DIRF, Dansk Kvindesamfund, Dansk Standard, Den Danske Finansanalytikerforening, Den Danske Fondsmæglerforening, Dansk Iværksætterforening, Dansk Landbrugsrådgivning – Videncenteret for Landbrug, Dansk Management Råd, Danske Advokater, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, Danske Maritime, De Samvirkende Købmændsforeninger (DSK), Den Danske Aktuarforening, Det Kooperative Fællesforbund, Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere, Det Økonomiske Råds Sekretariat, DI, Den danske dommerforening, Finansforbundet, Finansrådet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, First North, FN Global Compact, Folkekirkens Nødhjælp, Forbrugerrådet, Foreningen af J.A.K. Pengeinstitutter, FSR – Danske Revisorer, Foreningen Danske Revisorer, Forsikring & Pension, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Garantifonden for indskydere og investorer, Grønlands Selvstyre, GXG Markets A/S, Handelshøjskolen, Aarhus, HK, Håndværksrådet, Ingeniørforeningen i Danmark, Institut for menneskerettigheder, International Commission of Jurists, Investeringsforeningsrådet, Komiteen for god Selskabsledelse, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Kommunekredit, Kommunernes Landsforening (KL), Kommunernes Revision, Koordinationen for Kvinde- og kønsforskning, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, KVINFO, Kvinderådet, Kuratorforeningen, Københavns Universitet, Landbrug og Fødevarer, Landbrugsrådet, Landbrugets Rådgivningscenter, Landscentret, Landsorganisationen i Danmark, Ledernes Hovedorganisation, Liberale Erhvervs Råd, Ligebehandlingsnævnet, LO, Lokale Pengeinstitutter, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, Netværk for forskning om mænd og maskulinitet, NASDAQ OMX Copenhagen A/S, Realkreditforeningen, Realkreditrådet, Red Barnet, Regionale Bankers Forening, Regnskabsrådet, Revifora – foreningen for revision, økonomi og ledelse, Revisortilsynet, Rigsrevisionen, Revisorkommissionen, Roskilde Universitetscenter, Rådet for bæredygtig Erhvervsudvikling, Sammenslutningen Danske Andelskasser, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Statsadvokaturen for særlig økonomisk kriminalitet, Syddansk Universitet, Telekommunikationsindustrien i Danmark, Virksomhedsforum for Socialt Ansvar, Værdipapircentralen, WWF Verdensnaturfonden, Aalborg Universitet, Aarhus Universitet.

10. Sammenfattende skema

	Positive Konsekvenser/mindre udgifter	Negative Konsekvenser/merudgifter
Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige	Ingen	Forslaget forventes kun at medføre mindre administrative konsekvenser for det offentlige, da Erhvervsstyrelsens kontrol med aflæggelse af årsrapporter skal udvides til også at omfatte de nye krav, der indføres i årsregnskabsloven. Derudover foretager Erhvervsstyrelsen i de kommende år en årlig evaluering af virksomhedernes afreporteringer. Udgifterne hertil afholdes inden for styrelsens eksisterende rammer.
Administrative	Ingen	Erhvervsstyrelsens Center for Kvalitet i

og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet		ErhvervsRegulering (CKR) vurderer, at der vil være administrative konsekvenser forbundet med forslaget. Omfanget af de administrative konsekvenser er på nuværende tidspunkt ved at blive klarlagt i Center for Kvalitet i Erhvervsregulering (CKR). Det bemærkes, at det forventes, at de administrative byder af lovforslaget vil være på over 10.000 timer om året.
Miljømæssige konsekvenser	Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.	
Administrative konsekvenser for borgerne	Der er ingen administrative konsekvenser for borgerne.	
Forholdet til EU-retten	Forslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.	

Til § 1

Til nr. 1

Med den foreslåede bestemmelse i § 139 a, stk. 1, foreslås det som noget nyt, at der i visse kapitalselskaber skal opstilles måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, og at der skal udarbejdes en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i kapitalselskabets ledelsesniveauer generelt.

Et måltal 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. Tidshorizonten bør som udgangspunkt højst fastsættes til 4 år, hvilket er den periode det maksimalt tager at udskifte det øverste ledelsesorgan.

Måltallet skal omfatte de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan. Det betyder, at de medlemmer, som vælges af medarbejderne på grund af en evt. ordning om medarbejderrepræsentation ikke skal indgå i det opstillede måltal. Selskaber drives og organiseres af ledelsen og aktionærerne. Det vurderes, at det ikke vil give mening at lade reglerne finde tilsvarende anvendelse på medarbejdernes valg til det øverste ledelsesorgan. Det vil således være et unødigt indgreb i medarbejdernes frie ret til at have indflydelse på sammensætningen af ledelsen. Endvidere viser undersøgelser, at medarbejderne ofte har ligestillingen for øje, når der skal vælges medarbejdere til det øverste ledelsesorgan.

Politikken skal beskrive selskabets indsats for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i kapitalselskabets ledelsesniveauer generelt, f.eks. ved at indgå i et samarbejde med andre virksomheder, at skabe rammer for den enkeltes karriereudvikling gennem netværk, oprette mentorordninger, fastsætte interne måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, eller i øvrigt gøre institutionen/virksomheden attraktiv for ledere af begge køn, f.eks. ved at sikre en personalepolitik som fremmer kvinder og mænds lige karrieremuligheder eller ansættelsesprocedurer og rekruttering, der bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.

De foreslåede krav gælder for statslige aktieselskaber, selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer (typisk obligationer og andre typer finansielle instrumenter) optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og store kapitalselskaber, som defineret i *stk. 2*.

Store kapitalselskaber, jf. det foreslåede *stk. 2*, er selskaber, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår:

- 1) en balancesum på 143 mio. kr.,
- 2) en nettoomsætning på 286 mio. kr. og
- 3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

Det bemærkes, at ændringen som noget nyt indfører størrelsesgrænser i selskabsloven, der hidtil blot skelner generelt mellem f.eks. anpartsselskaber, aktieselskaber og statslige aktieselskaber.

Hensigten med den foreslåede bestemmelse er, at kravene skal gælde for store selskaber i regnskabsklasse C og D, jf. årsregnskabslovens § 7, stk. 1, nr. 4, og stk. 2, nr. 3. Beregningen af størrelserne skal derfor følge kravene i årsregnskabsloven, som i § 7, stk. 3, definerer begrebet balancesum og nettoomsætning samt angiver, hvordan det gennemsnitlige antal heltidsbeskæftigede skal beregnes.

For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed, jf. det foreslåede *stk. 3*.

Tilsvarende undtagelse foreslås i *stk. 4* for et datterselskab, som indgår i en koncern. Datterselskabet kan i så fald undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, nr. 1 og 2, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Det vurderes hensigtsmæssigt at medtage ovennævnte undtagelser i stk. 3 og 4, for så vidt angår koncernforbundne selskaber. Et moderselskab er forpligtet til i et koncernregnskab at medtage oplysninger om samtlige underliggende datterselskaber. På denne måde opnås der gennemsigtighed i koncernen. Endvidere vil det ofte være tilfældet, at der gælder ens regler for samtlige selskaber i koncernen, hvorfor det vil være uforholdsmæssigt bebyrdende at fastholde, at der udarbejdes måltal samt politikker for samtlige selskaber i koncernen. En lignende model vedrørende koncernforbundne selskaber er anvendt i forbindelse med indførelse af årsregnskabslovens § 99 a vedrørende krav om indsendelse af en redegørelse om samfundsansvar.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. Det bemærkes, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 pct. Der er tale om en ligelig kønsfordeling, når der foreligger en fordeling på mindst 40/60 pct. af henholdsvis mænd og kvinder, dvs. at dette også er tilfældet, når fordelingen er præcis 40/60 pct. Herved er det uden betydning, hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesorgan, stilles der ikke krav om at opstille måltal. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, skal virksomheden ikke udarbejde en politik.

Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog fremgå af ledelsesberetningen, jf. forslaget § 4 om indsættelse af § 99 b, stk. 3-4, i årsregnskabsloven.

Det bemærkes, at virksomhederne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig fordeling.

I *stk. 5* indføres der en bagatelgrænse for de statslige aktieselskaber. Det foreslås således, at reglerne om udarbejdelse af en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauerne generelt alene skal gælde for statslige aktieselskaber, der beskæftiger *over* 50 medarbejdere. Vurderingen samt beregning af medarbejdere skal foretages i overensstemmelse med regler udstedt i medfør af selskabslovens § 143.

Til nr. 2

Den foreslåede ændring af § 367, *stk. 1*, indebærer, at manglende opstilling af måltal eller udarbejdelse af en politik efter den foreslåede nye § 139 a straffes med bøde.

Det skal her understreges, at der er tale om en udvidelse af den gældende straffebestemmelse i selskabsloven, hvor overtrædelse af flere af lovens bestemmelser er bødebelt. Der er således

tale om strafferetlige bøder, der pålægges af domstolene. Der er således ikke tale om, at Erhvervsstyrelsen tillægges en kompetence til at udstede administrative bøder i tilfælde af, at et selskab ikke har opstillet måltal eller udarbejdet en politik for selskabet.

Det bemærkes, at § 367, stk. 1, er ændret ved lov nr. 477 af 30. maj 2012 om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og lov om værdipapirhandel m.v. Ændringen er ikke trådt i kraft, og erhvervs- og vækstministeren fastsætter tidspunktet for ikrafttræden.

Til § 2

Til nr. 1

Efter de gældende bestemmelser i § 2, stk. 3, er det alene lovens kapitel 1, 2 og 7, der finder anvendelse på enkeltmandsvirksomheder, interessentskaber og kommanditselskaber. Interessentskaber og kommanditselskaber, hvori alle interessenterne henholdsvis komplementarerne er aktieselskaber, partnerselskaber (kommanditaktieselskaber), anpartsselskaber eller selskaber med en tilsvarende retsform, skal dog anmeldes til registrering i Erhvervsstyrelsen, idet §§ 10-17 finder anvendelse på disse virksomheder.

Med den foreslåede ændring i § 2, *stk. 3, 2. pkt.*, finder den foreslåede nye § 19 a ligeledes anvendelse på interessentskaber og kommanditselskaber, hvori alle interessenterne henholdsvis komplementarerne er aktieselskaber, partnerselskaber (kommanditaktieselskaber), anpartsselskaber eller selskaber med en tilsvarende retsform. Det bemærkes, at virksomhederne alene er omfattet af bestemmelserne i § 19 a, hvis de opfylder de opstillede størrelseskriterier, eller hvis de har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på reguleret marked.

Til nr. 2

Med bestemmelsen foreslås det som noget nyt, at virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og store virksomheder, som defineret i *stk. 2*, skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, og skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. Det bemærkes, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 pct. Der er tale om en ligelig kønsfordeling, når der foreligger en fordeling på mindst 40/60 pct. af henholdsvis mænd og kvinder, dvs. at dette også er tilfældet, når fordelingen er præcis 40/60 pct. Herved er det uden betydning, hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesorgan, stilles der ikke krav om at opstille måltal. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, skal virksomheden ikke udarbejde en politik.

Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog fremgå af ledelsesberetningen, jf. forslaget § 4 om indsættelse af § 99 b, stk. 3-4, i årsregnskabsloven.

Det bemærkes, at virksomhederne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig fordeling.

For modervirksomheder, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed, jf. det foreslåede *stk. 3*.

En tilsvarende undtagelse foreslås i *stk. 4* for dattervirksomheder, som indgår i en koncern. Dattervirksomheder kan i så fald undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. *stk. 1, nr. 1 og 2*, hvis modervirksomheden opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne ovenfor til den tilsvarende bestemmelse i dette lovforslags § 1, nr. 1.

Til nr. 3

Den foreslåede ændring af § 23, *stk. 1*, indebærer, at manglende opstilling af måltal eller udarbejdelse af en politik efter den foreslåede nye § 19 a straffes med bøde.

Det skal her understreges, at der er tale om en udvidelse af straffebestemmelsen i lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, hvor overtrædelse af flere af lovens bestemmelser er bødebelagt. Der er således tale om strafferetlige bøder, der pålægges af domstolene. Der er således ikke tale om, at Erhvervsstyrelsen tillægges en kompetence til at udstede administrative bøder i tilfælde af, at en virksomhed ikke har opstillet måltal eller udarbejdet en politik for virksomheden.

Til § 3

Til nr. 1

Med den nye bestemmelse i § 25, *stk. 4*, foreslås det som noget nyt, at erhvervsdrivende fonde, som har gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og store fonde, jf. *stk. 5*, skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, og skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i fondens ledelsesniveauer generelt. I erhvervsdrivende fonde er det øverste ledelsesorgan altid en bestyrelse.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. Det bemærkes, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 pct.. Der er tale om en ligelig kønsfordeling, når der foreligger en fordeling på mindst 40/60 pct. af henholdsvis mænd og kvinder, dvs. at dette også er tilfældet, når fordelingen er præcis 40/60 pct. Herved er det uden betydning, hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesorgan, stilles der ikke krav om at opstille måltal. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, skal virksomheden ikke udarbejde en politik.

Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog fremgå af ledelsesberetningen, jf. forslaget § 4 om indsættelse af § 99 b, *stk. 3-4*, i årsregnskabsloven.

Det bemærkes, at virksomhederne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig fordeling.

For moderfonde, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. *stk. 4*, for koncernen som helhed, jf. den foreslåede *stk. 6*. Det er fundet hensigtsmæssigt at lave en lempeligere regel for koncernforbundne fonde. En moderfond er forpligtet til i et koncernregnskab at medtage oplysninger om samtlige underliggende fonde. På denne måde opnås gennemsigtighed i koncernen. Endvidere vil det

ofte være tilfældet, at der gælder ens regler for samtlige fonde i koncernen, hvorfor det vil være uforholdsmæssigt bebyrdende at fastholde, at der udarbejdes måltal samt politikker for samtlige underliggende fonde. En lignende model er anvendt i forbindelse med indførelse af årsregnskabslovens § 99 a vedrørende krav om indsendelse af en redegørelse om samfundsansvar.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne ovenfor til den tilsvarende bestemmelse i dette lovforslags § 1, nr. 1.

Til nr. 2

Den foreslåede ændring af § 63, stk. 2, indebærer, at manglende opstilling af måltal eller udarbejdelse af en politik efter det foreslåede nye § 25, stk. 4, straffes med bøde.

Det skal her understreges, at der er tale om en udvidelse af straffebestemmelsen i lov om erhvervsdrivende fonde hvor overtrædelse af flere af lovens bestemmelser er bødebelagt. Der er således tale om strafferetlige bøder, der pålægges af domstolene. Der er således ikke tale om, at Erhvervsstyrelsen tillægges en kompetence til at udstede administrative bøder i tilfælde af, at en fond ikke har opstillet måltal eller udarbejdet en politik for fonden.

Til § 4

Til nr. 1

Med den nye bestemmelse i § 99 b foreslås det som noget nyt, at store virksomheder, der har opstillet måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, skal redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning. Virksomheden skal således angive det opstillede måltal, forholdet af mænd og kvinder i den aktuelle sammensætning af det øverste ledelsesorgan - eksklusiv evt. medarbejdervalgte medlemmer - og konkludere, om det opstillede måltal er nået eller ikke er nået. Er det opstillede måltal ikke nået, skal der tilføjes en begrundelse herfor.

For redegørelsen gælder reglerne i § 99 a, stk. 4-8 tilsvarende.

Med hensyn til offentliggørelse har virksomhederne derfor den samme fleksibilitet som i forhold til redegørelsen for samfundsansvar, jf. § 99 a, stk. 5. Det betyder, at virksomheden kan vælge at offentliggøre redegørelsen i en supplerende beretning til årsrapporten eller på virksomhedens hjemmeside i stedet for i ledelsesberetningen i årsrapporten. De nærmere krav er fastsat i bekendtgørelse nr. 761 af 20. juli 2009 om offentliggørelse af redegørelse for virksomhedsledelse og redegørelse for samfundsansvar på virksomhedens hjemmeside mv. Disse regler om offentliggørelse af redegørelsen for samfundsansvar i henholdsvis en supplerende beretning og på virksomhedens hjemmeside via en henvisning hertil i ledelsesberetningen gælder tilsvarende for afrapportering mht. det opstillede måltal.

Derudover gælder de samme lempelser for virksomheder, der indgår i en koncern, jf. § 99 a, stk. 6 og 7, nr. 1, således at virksomheden kan undlade at give oplysningerne i sit eget årsregnskab, hvis virksomheden er en modervirksomhed, der udarbejder koncernregnskab og heri opfylder kravene for koncernen som helhed. Der skal dog i så fald angives et gennemsnitstal for hele koncernen og gives oplysninger for hver virksomhed i koncernen, der ikke har nået den opstillede målsætning., se nedenfor. Baggrunden for denne regel er, at det må anses for unødigt bebyrdende at fastholde, at der udarbejdes en redegørelse for alle selskaber i

en koncern, idet det må anses for tilstrækkeligt at få oplysningerne omkring selskaberne i moderselskabets koncernregnskab.

På samme måde kan en dattervirksomhed, der indgår i en koncern, hvor modervirksomheden udarbejder koncernregnskab og heri opfylder oplysningskravene for koncernen som helhed, undlade at medtage oplysningerne i sin egen ledelsesberetning. Der kan være tale om såvel den ultimative modervirksomhed for den samlede koncern som en umiddelbart overliggende modervirksomhed.

Lempelserne jf. § 99 a, stk. 7, nr. 2, og stk. 8, hvorefter en virksomhed hhv. dattervirksomhed kan undlade at give oplysningerne efter § 99 a, stk. 1 og 2, hvis virksomheden hhv. modervirksomheden rapporterer som led i sin tilslutning til FN's Global Compact eller FN's Principper for ansvarlige investeringer, gælder tilsvarende med hensyn til afrapportering om det opstillede måltal. I FN's Global Compact indgår både menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder, herunder eliminering af diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

Efter det foreslåede *stk. 2* skal store virksomheder, der har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, redegøre for politikken, jf. § 99 a. En sådan politik er en politik for ligestilling mellem kønnene og er dermed en politik for samfundsansvar. Derfor skal virksomhederne oplyse om politikken, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået i overensstemmelse med den nugældende bestemmelse i årsregnskabslovens, jf. § 99a.

Det foreslås i *stk. 3*, at virksomhederne ikke skal opstille et måltal, når de har en ligelig kønsfordeling. Virksomhederne har en ligelig kønsfordeling, når de ikke længere har et underrepræsenteret køn i det øverste ledelsesorgan. Det bemærkes, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 pct. Der er således tale om en ligelig kønsfordeling, når der foreligger en fordeling på mindst 40/60 pct. af henholdsvis mænd og kvinder, dvs. at dette også er tilfældet, når fordelingen er præcis 40/60 pct. Herved er det uden betydning, hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesorgan, stilles der ikke krav om at opstille måltal.

Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog fremgå af ledelsesberetningen.

Det bemærkes, at virksomhederne naturligvis vil være omfattet af kravet om opstilling af måltal, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig fordeling.

Det foreslås i *stk. 4*, at virksomhederne ikke skal udarbejde en politik, når der foreligger en ligelig kønsfordeling af henholdsvis mænd og kvinder i virksomhedens ledelsesniveauer generelt. Herved forstås de øvrige underliggende ledelsesorganer i virksomheden, der ikke kan henføres under det øverste ledelsesorgan. Virksomhederne har en ligelig kønsfordeling, når de ikke længere har et underrepræsenteret køn i deres ledelsesniveauer generelt. Det bemærkes, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 pct.. Der er således tale om en ligelig kønsfordeling, når der foreligger en fordeling på mindst 40/60 pct. af henholdsvis mænd og kvinder, dvs. at dette også er tilfældet, når fordelingen er præcis 40/60 pct. Herved er det uden betydning, hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct.

Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog fremgå af ledelsesberetningen.

Det bemærkes, at virksomhederne naturligvis vil være omfattet af kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig fordeling.

Det foreslås i *stk. 5*, at virksomheder, der udarbejder koncernregnskab, skal angive et gennemsnitstal for hele koncernen og give oplysninger for hver virksomhed i koncernen, der ikke har nået den opstillede målsætning. Det vil sige, at angivelse af et gennemsnitstal for hele koncernen alene er ikke tilstrækkeligt. I forhold til at opnå en tilstrækkelig grad af gennemsigtighed i koncernen, har man valgt at stille krav om, at et overordnet gennemsnit for koncernen alene ikke er tilstrækkeligt. For at det klart skal fremgå, hvilke selskaber, der ikke har opnået den opstillede målsætning, skal modervirksomheden således anføre specifikt hvilke virksomheder, der ikke har opnået den pågældende målsætning.

Den nye bestemmelse i § 99 b gælder ligeledes, jf. den gældende § 102, stk. 1, for selskaber og virksomheder, der er omfattet af reglerne i regnskabsklasse D. Bestemmelsen gælder derfor som udgangspunkt for alle statslige aktieselskaber og virksomheder, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, jf. § 7, stk. 1, nr. 4. Som store virksomheder anses således også de virksomheder, der omfattes af nærværende lovforslag. Det vil sige de virksomheder, der er omfattet af de foreslåede bestemmelser i selskabslovens § 139 a, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder § 19 a, og lov om erhvervsdrivende fonde § 25, stk. 4. Statslige aktieselskaber med under 50 medarbejdere er, jf. lovforslagets § 1, nr. 1, undtaget fra kravet om at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Kravet i § 99 b, stk. 2 gælder således ikke for disse mindre statslige aktieselskaber.

Manglende afrapportering i forhold til det opstillede måltal straffes med bøde, jf. § 164, stk. 1. Det skal understreges, at der er tale om strafferetlige bøder, der pålægges af domstolene. Der er således ikke tale om udstedelse af administrative bøder i tilfælde af, at en virksomhed ikke har foretaget afrapportering om det opstillede måltal.

Til § 5

Til nr. 1

Med bestemmelsen foreslås, at finansielle virksomheder, jf. § 5, stk. 1, nr. 1, tværgående pensionskasser, jf. § 304, arbejdsmarkedsrelaterede livsforsikringsaktieselskaber, jf. § 307, stk. 1, sparevirksomheder, jf. § 334, stk. 1, og Dansk Skibskredit A/S, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, og skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i selskabets ledelsesniveauer generelt.

I modsætning til reglerne om revisionsudvalg, jf. bekendtgørelse nr. 1393 af 19. december 2011 om revisionsudvalg i virksomheder samt koncerner, der er underlagt tilsyn af Finanstilsynet, finder den foreslåede bestemmelse også anvendelse på virksomheder, som er eller oprindeligt er stiftet som arbejdsmarkedsrelaterede livsforsikringsaktieselskaber eller er en tværgående pensionskasse, og hvor den samlede bestyrelse, bortset fra medarbejderrepræsentanter valgt blandt virksomhedens ansatte i henhold til § 140 i selskabsloven, består af et lige antal personer, hvoraf præcist halvdelen er udpeget af arbejdsgivere, og den anden halvdel er udpeget af lønmodtagere, og hvor dette fremgår af vedtægter m.v.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. Det bemærkes, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 pct.. Der er tale om en ligelig kønsfordeling, når der foreligger en fordeling på mindst 40/60 pct. af henholdsvis mænd og kvinder, dvs. at dette også er tilfældet, når fordelingen er

præcis 40/60 pct. Herved er det uden betydning, hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesorgan, stilles der ikke krav om at opstille måltal. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, skal virksomheden ikke udarbejde en politik.

Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog fremgå af ledelsesberetningen, jf. forslaget § 4 om indsættelse af § 99 b, stk. 3-4, i årsregnskabsloven.

Det bemærkes, at virksomhederne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig fordeling.

Foreligger der en ligelig kønsfordeling, er der ikke krav om at opstille måltal og udarbejde en politik.

For modervirksomheder, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed, jf. det foreslåede *stk.* 2.

En tilsvarende undtagelse foreslås i *stk.* 3 for dattervirksomheder, som indgår i en koncern. Dattervirksomheder kan i så fald undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, nr. 1 og 2, hvis modervirksomheden opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslaget § 1.

Til nr. 2

Den foreslåede ændring af § 373, stk. 2, indebærer, at manglende opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen eller udarbejdelse af en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i selskabets ledelsesniveauer generelt efter den foreslåede bestemmelse i § 79 a straffes med bøde.

Til § 6

Til nr. 1

Med bestemmelsen foreslås det, at betalingsinstitutter, jf. § 2, stk. 1, nr. 2, jf. lov om betalingstjenester og elektroniske penge, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, og skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i selskabets ledelsesniveauer generelt.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. Det bemærkes, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 pct.. Der er tale om en ligelig kønsfordeling, når der foreligger en fordeling på mindst 40/60 pct. af henholdsvis mænd og kvinder, dvs. at dette også er tilfældet, når fordelingen er præcis 40/60 pct. Herved er det uden betydning, hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesorgan, stilles der ikke krav om at opstille måltal. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, skal virksomheden ikke udarbejde en politik.

Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog fremgå af ledelsesberetningen, jf. forslaget § 4 om indsættelse af § 99 b, stk. 3-4, i årsregnskabsloven.

Det bemærkes, at virksomhederne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig fordeling.

Foreligger der en ligelig kønsfordeling, er der ikke krav om at opstille måltal og udarbejde en politik.

For modervirksomheder, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed, jf. det foreslåede *stk. 2*.

En tilsvarende undtagelse foreslås i *stk. 3* for dattervirksomheder, som indgår i en koncern. Dattervirksomheder kan i så fald undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, nr. 1 og 2, hvis modervirksomheden opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslaget § 1.

Til nr. 2

Det foreslås, at den foreslåede § 19 a tillige skal finde anvendelse på e- pengeinstitutter jf. § 2 a i lov om betalingstjenester og elektroniske penge.

Til nr. 3

Den foreslåede ændring af § 107, *stk. 2*, indebærer, at manglende opstilling af måltal eller udarbejdelse af en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt efter den foreslåede nye § 19 a og ændringen af § 39 h straffes med bøde.

Til § 7

Til nr. 1

Med bestemmelsen foreslås det, at investeringsforeninger, jf. § 4, stk. 1, specialforeninger, jf. § 6, stk. 1, og hedgeforeninger, jf. § 7, stk. 1, hvor værdien af foreningens aktiver er mindst 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, og skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i foreningens ledelsesniveauer generelt.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. Det bemærkes, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 pct.. Der er tale om en ligelig kønsfordeling, når der foreligger en fordeling på mindst 40/60 pct. af henholdsvis mænd og kvinder, dvs. at dette også er tilfældet, når fordelingen er præcis 40/60 pct. Herved er det uden betydning, hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesorgan, stilles der ikke krav om at opstille måltal. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, skal virksomheden ikke udarbejde en politik.

Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog fremgå af ledelsesberetningen, jf. forslaget § 4 om indsættelse af § 99 b, stk. 3-4, i årsregnskabsloven.

Det bemærkes, at virksomhederne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig fordeling.

Foreligger der en ligelig kønsfordeling, er der ikke krav om at opstille måltal og udarbejde en politik.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagets § 1.

Til nr. 2

Den foreslåede ændring af § 221, stk. 1, 2. pkt., indebærer, at manglende opstilling af måltal eller udarbejdelse af en politik efter den foreslåede nye § 39 a straffes med bøde.

Til § 8

Til nr. 1

Med bestemmelsen foreslås det som noget nyt, at operatører af regulerede markeder, clearingscentraler og værdipapircentraler jf. § 7, stk. 1, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark eller, som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, og skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i selskabets ledelsesniveauer generelt.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. Det bemærkes, at et køn er underrepræsenteret, når det udgør mindre end 40 pct.. Der er tale om en ligelig kønsfordeling, når der foreligger en fordeling på mindst 40/60 pct. af henholdsvis mænd og kvinder, dvs. at dette også er tilfældet, når fordelingen er præcis 40/60 pct. Herved er det uden betydning, hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesorgan, stilles der ikke krav om at opstille måltal. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, skal virksomheden ikke udarbejde en politik.

Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog fremgå af ledelsesberetningen, jf. forslagets § 4 om indsættelse af § 99 b, stk. 3-4, i årsregnskabsloven.

Det bemærkes, at virksomhederne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så der ikke længere er en ligelig fordeling.

Foreligger der en ligelig kønsfordeling, er der ikke krav om at opstille måltal og udarbejde en politik.

For modervirksomheder, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed, jf. den foreslåede *stk. 3*.

En tilsvarende undtagelse foreslås i *stk. 4* for dattervirksomheder, som indgår i en koncern. Dattervirksomheder kan i så fald undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. *stk. 1, nr. 1 og 2*, hvis modervirksomheden opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslaget § 1.

Til nr. 2

Den foreslåede ændring af § 93, *stk. 1, 1. pkt.*, indebærer, at manglende opstilling af måltal eller udarbejdelse af en politik efter den foreslåede nye § 12f straffes med bøde.

Til § 9

Det foreslås i *stk. 1*, at §§ 1-3 træder i kraft den 1. april 2013. Baggrunden for det foreslåede ikrafttrædelsestidspunkt er, at virksomhederne skal have tilstrækkelig tid til at indrette sig på de nye karv, dvs. opstille måltal og udarbejde en politik.

Det foreslås i *stk. 2*, at § 4 har virkning for det regnskabsår, der begynder den 1. januar 2013 eller senere. Virksomheder kan selv vælge, hvilket regnskabsår, virksomheden skal have. Virksomheden kan således vælge kalenderåret – 1/1-31/12 – men kan f.eks. også vælge et regnskabsår, der starter 1/7 og løber indtil 30/6. Herved sikres klare rammer for, hvornår virksomhederne skal indrette sig på de ændrede rapporteringskrav. Med den foreslåede bestemmelse indrømmes virksomhederne tilstrækkelig tid til at tilrettelægge arbejdet til forberedelse af virksomhedens årlige regnskabsrapportering. Den overvejende del af de virksomheder, der skal efterleve årsregnskabslovens krav, har regnskabsår 1. januar til 31. december, og de vil som følge heraf første gang skulle afrapportere i forhold til de nye krav i årsrapporten for 2013.

Til § 10

Bestemmelsen vedrører lovforslagets territoriale afgrænsning.

Efter det foreslåede *stk. 1* gælder lovforslagets §§ 1-4 ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog *stk. 2*.

Efter det foreslåede *stk. 2* kan forslaget §§ 1-4 helt eller delvist sættes i kraft for Grønland ved kongelig anordning med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

Derimod kan §§ 1-4 ikke sættes i kraft for Færøerne, da det færøske selvstyre har overtaget de omhandlede sagsområder pr. 1. januar 2008 i medfør af lov nr. 578 af 24. juni 2005 om de færøske myndigheders overtagelse af sager og sagsområder.

De omhandlede sagsområder er ligeledes omfattet af de sagsområder, som Grønlands Selvstyre kan overtage i medfør af lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands Selvstyre, men selvstyret har ikke udnyttet muligheden for at overtage disse sagsområder på nuværende tidspunkt. Derfor foreslås det, at §§ 1-4 kan sættes helt eller delvis i kraft for Grønland ved kongelig anordning med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

I lov om aktie- og anpartsselskaber (selskabsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 322 af 11. april 2011, som ændret ved § 1 i lov nr. 477 af 30. maj 2012, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 139 indsættes i *kapitel 7*:

»Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn

§ 139 a. I statslige aktieselskaber, i selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og i store kapitalselskaber, jf. stk. 2, skal

- 1) det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og
- 2) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i kapitalselskabets ledelsesniveauer generelt, jf. dog stk. 35.

Stk. 2. Store kapitalselskaber er selskaber, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår:

- 1) En balancesum på 143 mio. kr.,
- 2) en nettoomsætning på 286 mio. kr. og
- 3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

Stk. 3. For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed.

Stk. 4. Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Stk. 5. Statslige aktieselskaber, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget under 50 medarbejdere kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres ledelsesniveauer generelt. Fastlæggelse af, hvem der anses som medarbejder og

beregning af det gennemsnitlige antal medarbejdere skal ske efter regler fastsat i medfør af § 143.«

§ 367. Overtrædelse af § 1, stk. 3, §§ 2, 10 og 15, § 24, stk. 2, § 30, § 32, stk. 2 og 3, § 33, stk. 4, § 38, stk. 2, § 42, stk. 1, § 44, stk. 1, § 50, stk. 1, § 51, stk. 1, 2 og 6, § 52, § 53, stk. 1 og 2, §§ 54-56, 58⁷⁾-61, 89, 98 og 99, § 101, stk. 3, 4, 7 og 8, §§ 108 og 113-119, § 120, stk. 3, §§ 123, 125, 127-134, 138 og 139, § 160, 3. pkt., § 179, stk. 2, § 180, § 181, 3. pkt., § 182, stk. 3, § 190, stk. 2, 3. pkt., § 192, stk. 1, § 193, stk. 2, §§ 196, 198 og 202-204, § 205, stk. 1, § 206, § 207, stk. 3, § 210, § 214, stk. 2 og 3, § 215, stk. 1, § 218, stk. 2, § 227, stk. 2, §§ 228 og 234, § 339, stk. 6, § 340, stk. 3, § 347, § 349, stk. 2 og 3, og §§ 354, 356, 357 og 359 straffes med bøde. Et selskabs opretholdelse af dispositioner, der er truffet i strid med § 206 eller § 210, straffes med bøde.

Stk. 2 - 4. ...

2. I § 367, *stk. 1, 1. pkt.*, ændres »138 og 139,« til: »138, 139 og 139 a,«.

§ 2

I lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, jf. lovbekendtgørelse nr. 559 af 19. maj 2010, som ændret ved § 1 i lov nr. 616 af 14. juni 2011, foretages følgende ændringer:

§ 2. ...

Stk. 3. Bortset fra reglerne i kapitel 1, 2 og 7 finder loven ikke anvendelse på enkeltmandsvirksomheder, interessentskaber og kommanditselskaber. Interessentskaber og kommanditselskaber, hvori alle interessenterne henholdsvis komplementarerne er aktieselskaber, partnerselskaber (kommanditaktieselskaber), anpartsselskaber eller selskaber med en tilsvarende retsform, skal dog anmeldes til registrering i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, idet §§ 10-17 finder tilsvarende anvendelse på disse virksomheder. Erhvervs- og Selskabsstyrelsen kan fastsætte nærmere regler om, hvilke oplysninger der skal registreres om disse virksomheder.

1. I § 2, *stk. 3, 2. pkt.*, indsættes efter »§§ 10-17«: »og § 19 a«.

2. Efter § 19 indsættes i *kapitel 5*:

»§ 19 a. I virksomheder, som har

ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og i store virksomheder, jf. stk. 2, skal

1) det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, jf. stk. 3, i det øverste ledelsesorgan og

2) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, jf. dog stk. 3 og 4.

Stk. 2. Store virksomheder er virksomheder, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår:

1) En balancesum på 143 mio. kr.,

2) en nettoomsætning på 286 mio. kr. og

3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

Stk. 3. For modervirksomheder, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed.

Stk. 4. En dattervirksomhed, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis modervirksomheden opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.«

§ 23. Medmindre strengere straf er forskyldt efter straffeloven, straffes overtrædelse af § 2, stk. 3, 2. pkt., § 6, stk. 3, stk. 4, 2. pkt., og stk. 6-8, samt § 8, § 10, stk. 2, og §§ 12 og 15 c med bøde.

Stk. 2 - 3. ...

3. I § 23, *stk. 1*, ændres »og §§ 12 og 15 c« til: »§ 12, § 15 c og § 19 a«.

§ 3

I lov om erhvervsdrivende fonde (Erhvervsfondsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 560 af 19. maj 2010, foretages følgende ændringer:

1. I § 25 indsættes efter stk. 3 som nye stykker:

»*Stk. 4.* I fonde, som har gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og i store fonde, jf. stk. 5, skal bestyrelsen

1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, i bestyrelsen og

2) udarbejde en politik for at øge andelen af

§ 25. ...

Stk. 2 - 3. ...

Stk. 4. Prokura kan kun meddeles af bestyrelsen.

det underrepræsenterede køn i fondens ledelsesniveauer generelt, jf. dog stk. 6.

Stk. 5. Store fonde er fonde, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår:

- 1) En balancesum på 143 mio. kr.,
- 2) en nettoomsætning på 286 mio. kr. og
- 3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

Stk. 6. For moderfonde, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 4, for koncernen som helhed.«

Stk. 4 bliver herefter stk. 7.

§ 63. ...

Stk. 2. Med bøde straffes forsætlig eller groft uagtsom overtrædelse af § 23, § 25, stk. 3, § 51 eller § 67, stk. 1.

Stk. 3 - 6. ...

2. I § 63, *stk. 2*, indsættes efter »§ 25, stk. 3«: »og 4«.

§ 4

I årsregnskabsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 323 af 11. april 2011, som ændret ved § 1 i lov nr. 516 af 12. juni 2009, § 1 i lov nr. 341 af 27. april 2011, § 2 i lov nr. 477 af 30. maj 2012 og § 11 i lov nr. 546 af 18. juni 2012, foretages følgende ændring:

1. Efter § 99 a indsættes:

»§ 99 b. Store virksomheder, der har opstillet måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, skal redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning, jf. dog stk. 3. For redegørelsen gælder § 99 a, stk. 4-7, tilsvarende, jf. dog stk. 5.

Stk. 2. Store virksomheder, der har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, skal redegøre for politikken, jf. § 99 a, jf. dog stk. 4.

Stk. 3. Foreligger der en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan af henholdsvis mænd og kvinder, er det tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen.

Stk. 4. Foreligger der en ligelig kønsfordeling af henholdsvis mænd og kvinder i virksomhedens ledelsesniveauer generelt, er det tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen.

Stk. 5. For virksomheder, der udarbejder koncernregnskab, skal oplysningerne gives for hele koncernen som et gennemsnitstal og for hver virksomhed i koncernen, der ikke har nået den opstillede målsætning.«

§ 5

I lov om finansiel virksomhed jf. lovbekendtgørelse nr. 885 af 8. august 2011, som ændret ved § 2 i lov nr. 616 af 14. juni 2011, § 14 i lov nr. 1382 af 28. december 2011, § 1 i lov nr. 155 af 28. februar 2012, § 2 i lov nr. 273 af 27. marts 2012 og § 2 i lov nr. 557 af 18. juni 2012, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 79 indsættes:

»§ 79 a. I finansielle virksomheder, sparevirksomheder, og Dansk Skibskredit A/S jf. dog stk. 3 og 4, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, jf. stk. 2, i bestyrelsen og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.

Stk. 2. For virksomheder omfattet af stk. 1 der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed.

Stk. 3. Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.«

§ 373, stk. 1...

Stk. 2. Overtrædelse af § 16 c, § 16 d, stk. 1, § 16 f, stk. 1-3, § 54, stk. 2, § 57, stk. 1, § 57 a, stk. 1, § 70, stk. 1-4, § 71, stk. 1, § 72, stk. 1 og 2, og stk. 3, 3. pkt., § 73, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, § 77, stk. 1-6 og 10, § 77 a, stk. 1-7 og 9, §§ 77 b og 77 c, § 77 d, stk. 1, § 80, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3,

2. I § 373, stk. 2, indsættes efter »§ 77 d, stk. 1, «: »§ 79 a, stk. 1,«.

7 og 8, § 108, stk. 1-6, § 121, stk. 1, §§ 122 og 123, § 152 a, stk. 1, 1. pkt., § 152 c, stk. 2, § 152 d, stk. 1 og 2, § 152 e, stk. 1, § 152 g, stk. 1, 1. og 3. pkt., stk. 2 og stk. 4, 1. pkt., §§ 158, 159 og 167, § 183, stk. 1, 1. pkt., og stk. 5, § 184, stk. 1, § 185, stk. 1 og 2, og stk. 3, 1. pkt., §§ 186 og 187, § 188, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3, 2. pkt., §§ 189 og 190, § 191, stk. 1-3, § 192, 1. pkt., § 193, 1. pkt., § 198, stk. 1, § 199, stk. 2 og 5, § 247 a, stk. 9 og 10, § 347 b, stk. 3, samt artikel 4 i Rådets forordning om anvendelse af internationale regnskabsstandarder samt Europa-Parlamentets og Rådets forordning om kreditvurderingsbureauer, dog ikke artikel 14 og artikel 24, stk. 1, litra b, straffes med bøde. På samme måde straffes overtrædelse af meddelelsespligten i § 152 a, stk. 2, 1. pkt.

§ 6

I lov om betalingstjenester og elektroniske penge jf. lovbekendtgørelse nr. 365 af 26. april 2011, som ændret ved lov nr. 1369 af 28. december 2011, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 19 indsættes:

»§ 19 a. I betalingsinstitutter, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, jf. stk. 2, i bestyrelsen og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.

Stk. 2. For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed

Stk. 3. Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.«

§ 39 h. §§ 18 og 19 om ledelse og indretning 2. I § 39 h ændres »§§ 18 og 19« til: »§§ 18,

af virksomheden finder tilsvarende anvendelse på e-penge-institutter. 19 og 19a«.

§ 107, stk. 1...

Stk. 2. Overtrædelse af § 18, stk. 3, § 21, stk. 2, nr. 1 og 2, § 23, stk. 1, § 24, 3. pkt., § 25, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, § 26, § 27, 1. pkt., § 28, stk. 1, 1. og 2. pkt., § 30, stk. 1, § 31, stk. 1, stk. 3, 2. pkt., og stk. 4, § 32, stk. 1, stk. 3, 2. pkt., og stk. 4, § 39 h, § 39 k, stk. 1, 3 og 4, § 39 m, § 40, stk. 1, § 42, stk. 1, § 43, § 44, stk. 1 og 2, §§ 45-47, § 48, stk. 1, § 49, § 51, stk. 3, § 52, stk. 1, § 53, stk. 1 og 3, § 54, stk. 1, §§ 55 og 56, § 60, stk. 2, § 72, stk. 1, § 78, stk. 2, § 80, stk. 2 og 4-7, §§ 81-83, § 85, stk. 2-4, og § 105 samt artikel 3, stk. 1, artikel 4, stk. 1, 3 og 4, artikel 6 og 7 samt artikel 8, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 924/2009 om grænseoverskridende betalinger i Unionen og om ophævelse af forordning (EF) nr. 2560/2001 straffes med bøde.

3. I § 107, stk. 2, indsættes efter »§ 18, stk. 3,«: »§ 19 a«.

§ 7

I lov nr. 456 af 18. maj 2011 om investeringsforeninger m.v., som ændret ved § 8 i lov nr. 155 af 28. februar 2012 og § 1 i lov nr. 557 af 18. juni 2012, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 39 indsættes:

»§ 39 a. I investeringsforeninger, specialforeninger og hedgeforeninger, hvor værdien af foreningens aktiver er mindst 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, jf. stk. 2, i bestyrelsen og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.«

§ 221. Overtrædelse af § 4, stk. 1-5, § 5, stk. 1-4, § 6, stk. 1-3, § 7, stk. 1 og 2, § 8, § 10, stk. 5, § 13, stk. 3-5, § 20, stk. 1 og 2, § 21, § 30, stk. 1, 1. pkt., § 32, stk. 1-3, § 33, stk. 1, stk. 3, 1. pkt., og stk. 6 og 7, § 34, stk. 1 og 2, § 35, stk. 1-4, § 36, stk. 1, 1. pkt., og stk. 3, § 37, § 39, stk. 3, jf. stk. 2, nr. 1 og

2. I § 221, stk. 1, 2. pkt., indsættes efter § 39, stk. 3, jf. stk. 2, nr. 1 og 2: »§ 39a«.

2, § 43, stk. 1 og 2, § 45, stk. 1, 2 og 4, § 46, § 47, stk. 1, § 48, stk. 1, § 49, stk. 1, § 50, § 54, stk. 1, § 55, stk. 1, 2 og 5, § 56, stk. 1, §§ 57-59, § 63, stk. 1, 1. pkt., § 64, stk. 1, § 65, stk. 1 og 2, og stk. 3, 1. pkt., § 66, § 67, stk. 1 og 2, § 68, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3, 2. pkt., §§ 69-71, § 72, 1. pkt., § 73, 1. pkt., § 74, § 75, stk. 1 og 5, § 78, stk. 1, 1. pkt., § 79, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2 og 4, §§ 80 og 81, § 83, stk. 1, 3 og 4, § 84, stk. 1, § 85, stk. 1, § 86, stk. 1, § 87, stk. 1 og 2, §§ 89 og 90, § 91, stk. 3 og 5, § 96, stk. 1 og 5 og stk. 6, 2. pkt., § 98, stk. 2, § 113, stk. 1, §§ 120-122, § 123, stk. 1 og 2 og stk. 4, 1. pkt., § 124, § 125, stk. 1 og stk. 2, 2. pkt., §§ 126, 128 og 129, § 130, stk. 1, 4 og 5, § 131, § 132, stk. 1 og 3, §§ 133, 135 og 137, § 138, stk. 1-3, § 140, stk. 2, 1. pkt., § 141, stk. 1, § 142, § 143, stk. 1 og 2, § 144, § 145, stk. 2, 1. pkt., § 146, stk. 1-3, stk. 4, 1. pkt., og stk. 5, 1. og 3. pkt., § 147, stk. 1, 3 og 4, § 148, stk. 1 og 5, § 150, stk. 1-3, § 151, stk. 1 og 2, stk. 3, 1. pkt., og stk. 4, §§ 152, 155 og 158, § 159, stk. 1 og 2, § 161, stk. 5, § 162, stk. 2, § 165, § 169, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3, § 171, stk. 1-3, § 172, stk. 3-5, § 173, stk. 3, 1. og 2. pkt., §§ 174 og 175, § 176, stk. 3, jf. stk. 2, nr. 1 og 2, § 177, stk. 5 og 6, §§ 178 og 179, § 180, stk. 1, § 181, stk. 1, § 182, § 187, stk. 1, § 188, stk. 1 og 3, § 189, stk. 1, §§ 190 og 191 og § 195, stk. 2-5 og 7, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder, medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Overtrædelse af § 31, § 40, 1. pkt., § 41, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3, 1. og 2. pkt., § 42, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 4 og 6, og § 44, stk. 1 og 2, straffes med bøde.

§ 8

I lov om værdipapirhandel, jf. lovbekendtgørelse nr. 883 af 9. august 2011, som ændret ved § 2 i lov nr. 155 af 28. februar 2012, § 3 i lov nr. 273 af 27. marts 2012 og § 3 i lov nr. 477 af 30. maj 2012 foretages følgende ændringer:

1. Efter § 12 *e* indsættes:

»§ 12 **f**. I operatører af regulerede markeder, clearingscentraler og værdipapircentraler jf. § 7, stk. 1, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, jf. stk. 2, i bestyrelsen og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelsesniveauer generelt.

Stk. 2. For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 1, for koncernen som helhed.

Stk. 3. Et datterselskab, som indgår i en

koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.«

§ 93. Overtrædelse af § 8, stk. 1, § 8 a, stk. 2, § 9, stk. 3, § 10, stk. 1, §§ 10 b og 10 c, § 11, § 12 a, § 12 b, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., stk. 3-6 og 10, § 12 c, § 12 d, stk. 1, § 14, stk. 1, 1. pkt., § 15, stk. 3, § 16, stk. 2, 3. pkt., og stk. 3, § 18, § 18 a, stk. 1 og 2, § 18 b, stk. 1 og 2 og stk. 3, 2. og 3. pkt., § 19, § 20, stk. 4, 2. pkt., stk. 5 og stk. 6, 1. pkt., § 21, stk. 1 og 2 og stk. 3, 2. pkt., § 23, stk. 1 og 3, § 24, stk. 1, § 25, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, § 27, stk. 1, stk. 2, 1.-3. pkt., og stk. 7 og 8, § 27 a, stk. 1-3, § 28, § 28 a, stk. 1, 1 og 2. pkt., stk. 3, 3. pkt., og stk. 6, § 28 b, stk. 1, § 29, stk. 1 og 2, § 31, stk. 1, § 32, stk. 1-3, § 33, stk. 2 og 4, § 33 a, stk. 1 og stk. 2, 2. pkt., § 33 b, stk. 1 og 2, § 37, stk. 1-5, stk. 6, 1. pkt., stk. 7, 1. pkt., og stk. 8 og 9, § 40, stk. 2, § 41, stk. 1, 2. pkt., § 42, stk. 1 og stk. 2, 2. og 3. pkt., § 42 a, § 42 b, stk. 1, § 42 c, § 42 d, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, § 42 e, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, 2. pkt., § 44, stk. 1 og 3, § 45, stk. 1, § 46, stk. 1, § 51, § 52, stk. 1, 2. pkt., § 60, stk. 1, 2. pkt., § 75, stk. 2, 2. pkt., og § 76, stk. 2, straffes med bøde. På samme måde straffes grov eller gentagen overtrædelse af § 23, stk. 6, § 52, stk. 1, 1. pkt., og § 60, stk. 1, 1. pkt., samt godkendte udenlandske clearingcentraler, der groft eller gentagne gange overtræder vilkår fastsat i godkendelser meddelt efter § 8 a, stk. 3 eller 4.

2. I § 93, *stk.1, 1. pkt.*, indsættes efter § 12d stk. 1: »§ 12 f«.

§ 9

Stk. 1. Lovens §§ 1-3 og §§ 5-8 træder i kraft den 1. april 2013.

Stk. 2. § 4 har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2013 eller senere.

§ 10

Stk. 1. Lovens §§ 1-8 gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. §§ 1-8 kan ved kongelig anordning sættes helt eller delvis i kraft for Grønland med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.