



HØRINGSNOTAT VEDRØRENDE UDKAST TIL LOVFORSLAG OM KØNSFORDELING BLANDT LEDELSESMEDLEMMER I VISSE STORE BØRSNOTEREDE AKTIESELSKABER (KØNSBALANCELOVEN)

23. oktober 2024

1. Indledning

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

Lovforslaget omfatter måltal for det øverste ledelsesorgan (40/60) og krav om måltal for øvrige ledelsesniveauer. Måltallet for det øverste ledelsesorgan anvendes særskilt for generalforsamlingsvalgte hhv. medarbejdervalgte medlemmer. Desuden stilles krav om udarbejdelse af en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer. Med lovforslaget indføres midler til opnåelse af målene for selskaber, der ikke har nået mål om ligelig kønsfordeling i bestyrelsen pr. 30. juni 2026, herunder bl.a. krav om fortrinsstilling til kandidater af det underrepræsenterede køn, når der skal vælges mellem kandidater, som er lige kvalificerede, medmindre mere tungtvejende retlige grunde end ligestilling gør sig gældende. Selskaberne skal herudover rapportere og offentliggøre oplysninger om kønsfordeling, og Erhvervsstyrelsen skal årligt offentliggøre en liste over de af loven omfattede selskaber, der har opnået en ligelig kønsfordeling.

Forslaget har været sendt i høring den 28. juni 2024 med høringsfrist den 22. august 2024 til i alt 88 myndigheder, organisationer, foreninger, m.v.

Der er modtaget 12 høringssvar med konkrete bemærkninger til udkastet til lovforslag. Der er modtaget høringssvar fra Copenhagen Business School (herefter CBS), Dansk Erhverv, Dansk Industri, Dansk Standard, Danske Advokater, Danske Rederier, DM – den akademiske fagforening (herefter DM), Fagbevægelsens Hovedorganisation (herefter FH), Finans Danmark, FSR – Danske Revisorer (herefter FSR), Institut for Menneskerettigheder og Lederne.

Byretterne, Forhandlingsfællesskabet, Aktive Ejer, Forbrugerombudsmanden og De Samvirkende Købmænd har meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget. Vestre Landsret og Østre Landsret har meddelt, at de ikke ønsker at udtale sig om lovforslaget.

De generelle bemærkninger til lovforslaget gennemgås nedenfor i afsnit 2. Konkrete bemærkninger til de enkelte emner i lovforslaget gennemgås og kommenteres nedenfor i afsnit 3.

Nogle af de modtagne høringssvar indeholder bemærkninger af redaktionel og teknisk karakter. Disse kommentarer omhandler dog ikke substansen og omtales derfor ikke nærmere i dette notat. Herudover indeholder flere høringssvar forslag til forbedring af kønsbalancen i erhvervslivet generelt, som ikke angår lovforslaget, og omtales derfor ikke nærmere i dette notat.

2. Generelle bemærkninger

Dansk Industri støtter formålet om at fremme flere kvinder i ledelser og bestyrelser, men mener ikke, at lovforslaget er hverken et nødvendigt, egnet eller proportionalt middel til opnåelse heraf.

Dansk Industri bemærker, at efter deres opfattelse vil en implementering af kønsbalancedirektivets regler ikke have en væsentlig mereeffekt på målet om mere kønsdiversitet, end de regler vi allerede har. En implementering vil primært blot påføre selskaberne administrative byrder og skabe uklare, usammenhængende regler i Danmark på dette område, samt gribe forstyrrende ind i grundlæggende selskabsretlige principper.

Dansk Industri påpeger, at lovforslaget efter deres opfattelse strider imod en række politiske målsætninger, som regeringen har, herunder bekæmpelse af unødvendige regler, regelkompleksitet, administrative byrder og overimplementering af erhvervsrettet EU-lovgivning.

Dansk Erhverv anfører, at de er enig i formålet med og behovet for at sikre kønsmæssig balance i danske virksomheders bestyrelser og ledelser.

Dansk Erhverv bemærker, at de er kritiske overfor forslaget til kønsbalanceloven af flere årsager, og at de samlet set ikke kan støtte lovforslaget til kønsbalanceloven.

Danske Advokater oplyser, at de støtter forslaget's fundamentale formål om at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder og anerkender, at det kan være relevant at have fokus på en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer.

Danske Advokater bemærker dog, at kønsbalancedirektivet gennemfører regler der i høj grad minder om de regler, der allerede er gældende for større virksomheder efter Selskabsloven mfl. om politikker for en lige kønsfordeling. Det er Danske Advokaters opfattelse, at der er tale om en overimplementering, såfremt kønsbalancedirektivets regler implementeres. Kønsbalancedirektivet var 10 år om at blive vedtaget i EU, og det blev kun vedtaget, fordi der blev indsat en undtagelsesbestemmelse, som gav medlemsstaterne mulighed for at undlade at implementere kønsbalancedirektivets regler, hvis medlemslandene allerede har lignende regler eller i praksis har en udvikling på området, der er tilfredsstillende efter de fastsatte EU-standarder. Danmark kæmpede for den undtagelse og opfylder i dag undtagelsen.

Danske Rederier oplyser, at de støtter formålet om en ligelig kønsfordeling i selskabers bestyrelse og ledelser, men finder ikke at lovforslaget er et nødvendigt, egnet eller proportionalt middel til at opnå dette.

Finans Danmark støtter og arbejder for en mere ligelig repræsentation af kønnene i den finansielle sektor på alle niveauer. Hertil oplyses det, at Finans Danmark vurderer, at kønsbalancedirektivet desværre ikke medvirker til at opfylde dette mål på en måde, der skaber merværdi i forhold til de eksisterende danske regler.

FSR oplyser, at udkastet til lovforslaget efter deres opfattelse i vid udstrækning ligger nært til bestemmelserne i kønsbalancedirektivet, og at udkastet til bemærkningerne indeholder en række oplysende overvejelser om de valg, som Erhvervsministeriet foretager med henblik på at tilpasse kønsbanceloven til anden dansk lovgivning på området.

CBS bemærker, at det er positivt med en specifikation af, at man vælger det underrepræsenterede køn, såfremt to kandidater er ligeligt kvalificerede.

Lederne oplyser, at de til fulde deler ambitionen om en mere ligelig kønsfordeling i erhvervslivet. Lederne deler også Regeringens, Europa-Parlamentets og Rådet ambition om en mere ligelig kønsfordeling af ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber i Danmark såvel som i resten af EU.

Lederne anfører, at kønsbalancedirektivet allerede i større grad er gældende i dansk lovgivning med lovændringen om skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, som trådte i kraft januar 2023. Status på effekterne af de skærpede krav til de ca. 2400 danske virksomheder, der er omfattet af kravene, ser Lederne meget frem til bliver offentliggjort, så organisationerne og erhvervslivet kan se, om de virker efter hensigten.

FH bemærker, at de er meget positive over for det udkast til lovforslag som er blevet sendt i høring og hilser forslaget til implementering af kønsbalancedirektivet velkommen. En større grad af kønsbalance i de største børsnoterede selskaber vil, som det anføres i bemærkningerne, gavne ligestillingen og sikre en bedre udnyttelse af talentmassen i danske virksomheder.

FH oplyser, at de ser særligt positivt på adskillelsen af de to valg, så medarbejdervalgte har et valg for sig selv og er også særdeles enige i, at domstolene får kompetencen til at annullere udpegning af et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan.

DM bemærker, at de bakker op om en fuld implementering af kønsbalancedirektivets bestemmelser uden anvendelse af den respektive undtagelsesbestemmelse. DM vægter en ambitiøs tilgang til ligestillingsfremmende initiativer og lovgivning på arbejdsmarkedet højt.

Dansk Standard byder lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven) og hermed gennemførelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv EU 2022/2381 af 23. november 2022 velkommen.

Kommentar

Høringen tegner overordnet et billede af, at erhvervsorganisationerne er enige i, at ligestillingen i erhvervslivet er et område, der skal arbejdes med, men der er ikke enighed om, hvordan dette skal ske. Flere høringssvar foreslår også andre indgreb, der efter deres vurdering vil være mere proportionelle, mindre indgribende og have mere effekt.

Erhvervsministeriet mener dog fortsat at kønsbalancedirektivets regler er et effektivt og proportionalt værktøj til brug for at opnå en mere ligelig kønsbalance i erhvervslivet – og der ses en stor værdi i at der indføres mere ensrettede regler på området i EU.

Erhvervsministeriet fastholder derfor fuld implementering af kønsbalance-direktivet.

3. Bemærkninger til konkrete emner

Gennemgangen og kommenteringen af de konkrete bemærkninger i høringssvarene foretages med udgangspunkt i følgende opdeling:

3.1 Kønsbalancedirektivets undtagelsesbestemmelse

3.2 Anvendelsesområdet

- 3.2.1 Afgrænsning i forhold til kønsbalancedirektivet
- 3.2.2 Udvidelse af anvendelsesområdet

3.3 Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn

- 3.3.1 Måltal for det underrepræsenterede køn
- 3.3.2 Mulighed for at vælge mellem to måltal
- 3.3.3 Midler til opnåelse af måltallet i det øverste ledelsesorgan

3.4 Udvælgelse af generalforsamlingsvalgte kandidater og det øverste ledelsesorgans oplysningspligt

- 3.4.1 Kriterier for udvælgelsen af kandidater til valg eller udnævnelse
- 3.4.2 Udvælgelse af kandidater til udnævnelse eller valg til bestyrelsen
- 3.4.3 Oplysningspligt til generalforsamlingen
- 3.4.4 Oplysningspligt ift. kandidater, der blev taget i betragtning, men fravalgt
- 3.4.5 Forældelse
- 3.4.6 Bevisbedømmelse

3.5 Udvælgelse af medarbejdervalgte kandidater, valgudvalgets oplysningspligt og udpegningsret tillagt andre

- 3.5.1 Sondring mellem medarbejdervalgte og generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer
- 3.5.2 Kriterier for udvælgelsen af medarbejdervalgte kandidater
- 3.5.3 udvælgelsen af medarbejdervalgte kandidater
- 3.5.4 Annullering af valg af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

3.5.5 Valgudvalgets oplysningspligt

3.5.6 Udpegningsret tillagt andre

3.6 Sanktioner

3.6.1 Fastsættelse af vejledende bødeniveau

3.6.2 Godtgørelse

3.7 Udpegning af organ at til fremme af en ligelig kønsfordeling i visse store børsnoterede selskaber

3.8 Ikrafttrædelse

3.1. Kønsbalancedirektivets undtagelsesbestemmelse

Dansk Industri bemærker, at kønsbalancedirektivets model for at fremme kønsbalance i bestyrelser og ledelser er kontroversiel og indgribende, og at kønsbalancedirektivet som følge heraf var 10 år om at blive vedtaget i EU (foreslået i 2012 og vedtaget i 2022). Det endelige direktiv blev kun vedtaget af et snævert flertal i Rådet, fordi der blev indsat en undtagelsesbestemmelse, som gav medlemslande mulighed for at undlade at implementere kønsbalancedirektivets regler, hvis medlemslandene allerede har lignende regler eller i praksis har en udvikling på området, der er tilfredsstillende efter de fastsatte EU-standarder.

Dansk Industri anfører, at under EU-forhandlingerne var Danmark med til at kæmpe for denne undtagelsesmulighed, og at Danmark siden 2022 har opfyldt betingelserne for at udnytte undtagelsen.

Dansk Industri, Dansk Erhverv og Danske Rederier anfører alle, at Sverige, Finland og Tyskland har tilkendegivet, at de vil gøre brug af kønsbalancedirektivets undtagelsesmulighed og lige som Danmark også var med til at støtte undtagelsen.

Dansk Industri fremhæver, at et daværende flertal i Folketinget fandt, at det forslag til EU-direktiv, som nu foreslås implementeret i Danmark, strider mod EU's nærhedsprincip og at det fremgår på Folketingets hjemmeside, at man lige så godt kunne få en mere lige fordeling af mænd og kvinder i virksomhedernes bestyrelser ved hjælp af et tiltag, der kun gælder i Danmark - ikke i hele EU. Seks andre lande sendte en tilsvarende udtalelse til EU-Kommissionen. Danske Rederier bemærker også, at der desuden kan sættes spørgsmålstegn ved, om kønsbalancedirektivet, som lovforslaget implementerer, strider mod EU's nærhedsprincip.

Dansk Industri bemærker, at de har støttet op om den eksisterende danske lov om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, da den muliggør, at virksomheder kan arbejde med måltal, som er realistiske og ambitiøse i deres situation og udgangspunkt i branchen, og samtidig undgår kontroversielle indgreb i ledelsesretten.

Både Dansk Industri, Dansk Erhverv og Danske Rederier bemærker, at Danmark allerede har regler på området, som blev skærpet med virkning fra 2023. Det bemærkes, at gældende regler omfatter ca. 2.400 virksomheder, er på en række punkter mere vidtrækkende end kønsbalancedirektivet både fsva. antal omfattede virksomheder men også fsva. omfattede ledelsesniveauer og afrapportering.

Dansk Erhverv bemærker, at der med de skærpede regler blev lagt et stærkere fokus på fødekæden, der leder frem til det øverste ledelseslag i virksomhederne, hvilket efter opfattelse afgørende for at opnå hensigten om kønsmæssig balance.

Dansk Erhverv og Danske Rederier anfører begge, at man som et minimum bør evaluere de gældende reglers effektivitet og tilstrækkelighed, før man vælger, om kønsbalancedirektivet skal implementeres.

Dansk Industri mener, at de gældende danske regler er en væsentlig mere hensigtsmæssig, fleksibel og proportional måde at regulere kønsbalance i bestyrelser på end kønsbalancedirektivets model. Hertil kommer, at der også uden for lovens område – uanset hvilken lov man har - kan og bør arbejdes aktivt på at få flere kvinder på ledelsesgangene i de danske virksomheder for at styrke rekrutteringsgrundlaget og værdiskabelsen i virksomhederne. For der er mange årsager til, at kvinder i dag er underrepræsenteret i de øverste ledelseslag – og lovgivning er ikke løsningen på det hele.

Dansk Industri anfører, at Danmark er klart bedst tjent med lade den nuværende danske regulering, suppleret af understøttende frivillige tiltag, fortsætte den gode trend i stedet for at indføre bøvlende, uklare og unødvendige nye regler for en lille delmængde af de pågældende virksomheder.

Dansk Erhverv bemærker, at de går ind for princippet om minimumsimplicitering i forbindelse med erhvervsrettet EU-regulering henset til, at danske virksomheder ikke bør pålægges unødvendige byrder, og de er ikke

tilhænger af den foreslåede overimplementering af EU's kønsbalancedirektiv.

Dansk Erhverv mener, at man fra de danske myndigheders side bør gøre brug af undtagelsesbestemmelsen i kønsbalancedirektivet, da det er vurderingen, at den eksisterende lovgivning på nuværende tidspunkt er på niveau med og mindst lige så robust som kønsbalancedirektivet og hensigtsmæssig med henblik på at fremme formålet - at opnå en ligelig kønsbalance i danske virksomheders øverste ledelser.

Danske Rederier anfører, at de ikke kan støtte lovforslaget om at implementere kønsbalancedirektivet fuldt ud, og at Danmark således bør anvende undtagelsesbestemmelsen i kønsbalancedirektivet, da der allerede er lignende regler på området.

Danske Rederier bemærker, at det ikke giver mening, at de af lovforslaget omfattede danske selskaber skal omstille sig til et alternativt sæt regler, der har det samme formål som eksisterende regler. Danske Rederier anfører, at lovforslaget desuden er mere byrdefuldt og administrativt for de omfattede selskaber, da nomineringsprocesser skal dokumenteres for at være forberedt på mulige søgsmål.

Danske Rederier mener, at man lige så godt kan få en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i danske bestyrelser ved hjælp af tiltag, der kun gælder i Danmark. Sammenfattende mener Danske Rederier, at de gældende danske regler er en væsentlig mere hensigtsmæssig og proportional måde at regulere kønsbalance i bestyrelser på end kønsbalancedirektivets model, da selskaberne bevarer ledelsesretten til at nå deres egne mål og måltal.

Finans Danmark finder det i lyset af de eksisterende danske regler, der trådte i kraft sidste år, det afgørende, at Danmark gennemfører kønsbalancedirektivet ved til fulde at udnytte muligheden for at suspendere artikel 6 m.v. På den måde sikres det, at danske virksomheder i videst muligt omfang forbliver omfattet af eksisterende regler.

Finans Danmark bemærker, at de er uforstående over for, hvorfor regeringen ikke ønsker at minimumsimplementere kønsbalancedirektivet i tråd med de mål, der blev arbejdet for i kønsbalancedirektivets tilblivelsesfase

og i tråd med den måde, EU-direktiver sædvanligvis minimumimplementeres på i Danmark, og som alt andet lige overlader størst muligt handlerum til arbejdsmarkedets parter.

Finans Danmark anfører, at en minimumsimplementering, hvor danske virksomheder forbliver omfattet af eksisterende regler, vil ligeledes iagttage den kritik, som Folketinget i sin tid rejste mod forslaget for at være i strid med nærhedsprincippet.

Kommentar

Formålet med fuld implementering af kønsbalancedirektivet er, at der fra dansk side opretholdes en ambitiøs tilgang til at opnå en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmerne i visse børsnoterede selskaber. Det er regeringens ønske, at Danmark skal være med i front inden for ligestilling, hvorfor der også skete en skærpelse af gældende regler i 2022, der bl.a. omfattede bl.a. en lovfæstet definition af en virksomheds øvrige ledelsesniveauer, krav om nyt måltal indtil en ligelig kønsfordeling er opnået og øget transparens om aktuelle tal og måltal for det underrepræsenterede køn. Det er ønsket, at der gøres yderligere for ligestillingen.

Idet, at det fortsat ikke er alle de store danske børsnoterede selskaber, der har opnået en ligelig kønsfordeling, hverken i henhold til gældende definition af ligelig kønsfordeling eller efter lovforslagets definition heraf, er det vurderingen, at der bør gøres yderligere for at fremme kønsfordelingen i de store danske børsnoterede selskaber.

Det bemærkes i den henseende, at lovforslaget alene vil medføre yderligere forpligtigelser end hvad der i forvejen gælder for selskaber, der ikke har opnået en ligelig kønsfordeling i henhold til lovforslagets regler pr. 30. juni 2026. Flere hørings svar påpeger, at de omfattede selskaber i forvejen har gjort store fremskridt i forhold til kønsbalancen og at denne udvikling forventes at fortsætte. Udviklingen i selskabers kønsbalance går den rigtige vej, hvilket er meget positivt. Det er på denne baggrund vurderingen, at kun et fåtal af selskaber må forventes ikke at have opnået en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan inden den 30. juni 2026.

Det vurderes, at der også skal gøres yderligere såfremt, at der er selskaber, der ikke siden indførelsen af de første danske regler omkring måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan i

2012 og frem til 30. juni 2026 ikke er lykket med at opnå en ligelig kønsfordeling.

Det vurderes derfor, at det fortsat skal ske fuld implementering af kønsbalancedirektivet i dansk lov.

3.2. Anvendelsesområdet

3.2.1. Afgrænsning i forhold til direktivet

Dansk Industri finder, at hvis Folketinget beslutter at implementere kønsbalancedirektivet, selvom Danmark ikke er forpligtet hertil, støtter DI en minimumsimplicitering vedr. anvendelsesområdet.

Dansk Industri henviser til, at ifølge forslagets bemærkninger vil de nye regler finde anvendelse på 30-40 virksomheder der, fremadrettet skulle omstille sig til et alternativt sæt regler, der har det præcis samme formål, som de eksisterende regler. Dansk Industri bemærker, at de potentielle nye regler vil være ens på visse områder, men anderledes på andre.

Dansk Industri bemærker endvidere, at mange af forslagets krav kun finder anvendelse på de omfattede virksomheder, hvis virksomheden ikke har mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Dansk Industri antager, at de omfattede virksomheder derfor løbende kan falde ind og ud af forslagets krav fra år til år afhængig af, om de 40 pct. er opfyldt eller ej i de enkelte år.

Dansk Industri anfører, at såfremt virksomhederne kan falde ind og ud af de pågældende krav fra år til år, savnes præciserende regler herom. Det er ligeledes uklart, hvad den tiltænkte retstilstand er for de virksomheder, der ikke er omfattet af anvendelsesområdet i 2026, men som opfylder størrelseskriterierne for at være omfattet i efterfølgende år, eller omvendt. Udkastet indeholder således ingen overgangsregler.

FSR bemærker, at kønsbalancedirektivet gælder for børsnoterede aktieselskaber med undtagelse af SMV'er. Kønsbalancedirektivet opstiller to kriterier. Det ene er baseret på antal medarbejdere, og det andet er baseret på to finansielle størrelser. FSR anfører, at det er deres opfattelse, at for at være en SMV ifølge kønsbalancedirektivet – og dermed undtaget - skal et børsnoteret aktieselskab opfylde begge kriterier. Altså at selskabet både ligger under grænsen for antal medarbejdere og ligger under grænsen for en af de to finansielle størrelser.

FSR bemærker, at den foreslåede tekst i udkastet til lovforslagets § 2 afgrænser anvendelsesområdet til store børsnoterede aktieselskaber. FSR forstår teksten på den måde, at et børsnoteret aktieselskab for at være stort – og dermed være omfattet – skal opfylde begge kriterier, der er de samme som i kønsbalancedirektivet, men anført omvendt.

FSR fremhæver, at når udkastet til kønsbalanceloven opsætter to kriterier for at være omfattet, mens kønsbalancedirektivet opsætter to kriterier for at være undtaget, vil et børsnoteret aktieselskab med færre end 250 ansatte ikke være omfattet af kønsbalanceloven, uagtet at aktieselskabet overskrider begge finansielle størrelser, mens et aktieselskab i denne situation ikke opfylder begge kriterier efter kønsbalancedirektivets definition på en SMV og dermed ikke undtages.

FSR bemærker, at hvis udkastet til lovforslaget fulgte direktivteksten på anvendelsesområdet, er det deres umiddelbare vurdering, at antallet af omfattede aktieselskaber i Danmark ville være væsentligt større end de ca. 30-40 aktieselskaber, som Erhvervsministeriet anslår ifølge bemærkningerne.

Kommentar

Kønsbalancedirektivet finder ikke anvendelse for SMV'er, hvor SMV'er er defineret som et selskab med mindre end 250 ansatte og en årlig omsætning på højst 50 mio. EUR eller en årlig samlet balance på højst 43 mio. EUR, eller for en SMV, der har sit vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat med anden valuta end euro, et tilsvarende beløb i den pågældende medlemsstats valuta.

Det er i lovforslaget anført, at loven finder anvendelse på aktieselskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked inden for Den Europæiske Union, og som har 250 eller flere medarbejdere og en årlig omsætning over 50 mio. euro eller en årlig samlet balance over 43 mio. euro.

Med den nuværende formulering vil alle selskaber med under 250 medarbejdere være undtaget fra lovforslagets regler, uagtet at selskabet overstiger en eller begge finansielle tærskelværdier.

Erhvervsministeriet har været i dialog med andre medlemsstater, der har eller påtænker at implementere anvendelsesområdet på tilsvarende vis som i lovforslaget, og har derfor ikke været opmærksom på, at opgørelsen af

anvendelsesområdet vil medføre en ændring i populationen af selskaber, der vil blive omfattet.

Det vurderes, at anvendelsesområdet bør følge kønsbalancedirektivets ordlyd, og det har ikke været hensigten at anvendelsesområdet skulle divergere fra kønsbalancedirektivets afgrænsning.

Det vil indebære, at alle selskaber med over 250 medarbejdere vil være omfattet fra lovforslagets regler, uagtet om selskabet overstiger én eller begge finansielle tærskelværdier.

Idet lovforslaget ikke indeholder en koncern-betragtning, vil det fortsat alene være antallet af medarbejdere og de finansielle forhold i det børsnoterede moderselskab, som vil være relevant for vurderingen.

Hvis anvendelsesområdet tilrettes som påpeget af FSR, er det vurderingen, at antallet af de omfattede børsnoterede aktieselskaber ændres fra ca. 30-40 til 50-60.

Hvorvidt et selskab er omfattet af lovforslagets regler for fremtiden, opgøres i forbindelse regnskabsaflæggelsen ved konstatering af, hvorvidt selskabet i årsrapporten for det aflagte regnskabsår på balancetidspunktet har overskredet de angivne størrelsesgrænser. Hvis selskabet overskrider størrelsesgrænserne, er selskabet omfattet for kommandes regnskabsår indtil, at det evt. igen må konstateres ved fornyet regnskabsaflæggelse at selskabet er under de angivne størrelsesgrænser, og dermed undtaget. Lovforslaget indeholder ingen overgangsregler, da det vurderes, at der ikke er behov herfor, idet at reglerne ikke medfører væsentlige ændringer i forhold til allerede gældende regler omkring måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for rapportering herom.

Høringssvarene viser yderligere, at der også er et behov for en nærmere beskrivelse i lovforslaget af, hvorledes selskaberne skal forholde sig, hvis de det ene år er omfattet af reglerne og det næste år ikke er.

3.2.2. Udvidelse af anvendelsesområdet

Dansk Industri bemærker, at argumentationen for at implementere kønsbalancedirektivet ikke hænger sammen. På den ene side anføres, at det ”ikke er nødvendigt” at overimplementere kønsbalancedirektivet ved at udvide

anvendelsesområdet til koncerner, da disse allerede er omfattet af de gældende danske regler. På den anden side argumenteres der i lovudkastet for, at Danmark ikke skal udnytte kønsbalancedirektivets undtagelsesmulighed, da der "fortsat er behov" for at gøre yderligere i visse store børsnoterede aktieselskaber.

Institut for Menneskerettigheder bemærker, at lovforslaget ikke indeholder en koncernbetragtning, hvilket begrundes med, at kønsbalancedirektivet heller ikke indeholder en sådan betragtning. Institut for Menneskerettigheder anfører, at konsekvensen af dette er, at flere større nationale koncerner på grund af deres selskabsretlige struktur ikke vil være omfattet af kønsbalanceloven, men i stedet vil være underlagt de gældende regler i selskabsloven m.fl.

Institut for Menneskerettigheder anfører, at selvom kønsbalancedirektivet ikke indeholder koncernbetragtninger, er det instituttets vurdering, at det ikke er i overensstemmelse med kønsbalancedirektivets formål, at børsnoterede koncerner, der samlet set opfylder tærskelværdierne, ikke bliver underlagt kønsbalancedirektivets krav. Institut for Menneskerettigheder anbefaler, at Erhvervsministeriet ændrer lovudkastets anvendelsesområde til også at omfatte koncerner som i sin helhed opfylder tærskelværdierne i lovudkastets § 2.

DM opfordrer til, at gældende regler paralleliseres hermed for at understøtte udviklingen mod kønsbalance.

FH bemærker, at med fuld implementering af kønsbalancedirektivet ønsker regeringen at signalere, at "Danmark skal være med i front inden for ligestilling, herunder øge andelen af det underrepræsenterede køn i de store børsnoterede selskabers ledelse." Kønskævheden i bestyrelserne i de største ikke-børsnoterede selskaber er ikke mindre skæv. FH anbefaler derfor for at sikre, at Danmark reelt "kommer i front," bør regeringen indføre økonomiske sanktioner tilsvarende lovforslagets for de største ikkebørsnoterede selskaber.

Kommentar

Lovforslaget finder alene anvendelse på visse store børsnoterede aktieselskaber i overensstemmelse med kønsbalancedirektivets definition.

Det fremgår af kønsbalancedirektivets præambelbetragtning 27, at børsnoterede selskaber har en særlig økonomisk position, synlighed og betydning for markedet generelt. Sådanne selskaber sætter normen for økonomien i almindelighed, og deres praksis kan forventes at blive fulgt af andre selskaber. De børsnoterede selskabers offentlige karakter berettiger, at de i højere grad reguleres i offentlighedens interesse.

Det vurderes i forlængelse heraf, at de foranstaltninger, der indføres med lovforslaget, egner sig bedst i forhold til visse store børsnoterede selskaber, hvor der er flere ressourcer, erfaringer og kompetencer i forhold til compliance med forskellige lovregler.

Lovforslagets midler er mere indgribende end de nuværende regler omkring måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen – og det er vurderingen, at de ikke egner sig til ikke-børsnoterede selskaber – tilsvarende vurdering er foretaget i EU-regi, hvorfor kønsbalancedirektivet også undtager SMV'er fra sit anvendelsesområde. Det vurderes derfor ikke at være hensigtsmæssigt at lovforslagets anvendelsesområde udvides til at omfatte øvrige børsnoterede selskaber eller koncerner.

3.3 Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn

3.3.1 Måltal for det underrepræsenterede køn

Dansk Industri bemærker, at kønsbalancedirektivets definition på ”ligelig kønsfordeling” er anderledes end efter de gældende regler.

Dansk Industri bemærker, at nye parallelle regler for en lille delmængde af de virksomheder vil føre til forvirring og skabe en unødvendig regelkompleksitet på dette område i Danmark.

Dansk Industri bemærker, at kravet i stk. 1, om at det skal være et mål at opnå en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne i det øverste ledelsesorgan (bestyrelsen), vil medføre, at reguleringen for de omfattede virksomheder ikke, som den gældende regulering gør, lader virksomhederne bevare handlerummet til at sætte sine egne ambitiøse men samtidig realistiske mål, og medfører derfor også, at brancheforskelle ikke længere respekteres.

Dansk Industri oplyser, at § 4, stk. 4, 1. pkt. er identisk med de gældende regler om måltal for det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer, men at der i andet punktum er en bestemmelse, der siger,

at ”første gang [måltallet] opstilles efter denne lov, skal tidshorizonten for den forventede opfyldelse være 30. juni 2026 eller tidligere”.

Dansk Industri bemærker, at det hverken af bestemmelsen eller dets bemærkninger fremgår, om de omfattede virksomheder nødvendigvis behøver at foretage sig noget for at efterleve bestemmelsen. De omfattede virksomheder er jo allerede efter gældende regler underlagt et krav om måltal for det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer og vil derfor allerede have måltal.

Dansk Industri anfører, at såfremt virksomhederne er tiltænkt en ny forpligtelse, er en tidsfrist for opfyldelse senest den 30. juni 2026 en meget kort frist. Eftersom det realistisk set er begrænset, hvor store ændringer virksomhedernes hensigtsmæssigt kan foretage i deres ledelsessammensætning på så kort sigt, vil de påkrævede nye måltal formentlig ikke blive sat særligt ambitiøst ift. den nuværende ledelsessammensætning. Virksomhederne kan derfor blive tvunget til at ændre nuværende mere ambitiøse måltal, som har en længere tidshorizont, til mindre ambitiøse måltal med en kortere tidshorizont. Dette synes at stride mod formålet med at fastsætte ambitiøse og realistiske måltal for det underrepræsenterede køn, som medvirker til at skabe reel forandring ift. at fremme en ligelig kønsrepræsentation.

Institut for Menneskerettigheder bemærker, at måltallet på 40/60 pct. beregnes forskelligt efter de gældende regler og efter kønsbalancedirektivet. Ifølge Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politik for kønsmæssig sammensætning af ledelsen opgøres en ligelig kønssammensætning som det tal, der er tættest på 40 pct., uden at overskride dette. Kønsbalancedirektivet kræver derimod, at måltallet skal være det tal, der er tættest på 40 pct., men ikke overstiger 49 pct. Institut for Menneskerettigheder anfører, at det betyder, at i henhold til de gældende regler, vil det f.eks. i et selskab med syv bestyrelsesmedlemmer anses for tilstrækkeligt med en fordeling på to af det ene køn og fem af det andet, selvom andelen af det underrepræsenterede køn kun udgør cirka 29 procent. Under kønsbalanceloven vil det kræves, at fordelingen er tre medlemmer af det ene køn og fire af det andet, hvilket svarer til 42,9 pct.

Institut for Menneskerettigheder bemærker i øvrigt, at de nuværende regler i selskabsloven m.fl. er problematiske både ud fra et ligestillingsperspektiv og i forhold til sammenlignelighed mellem selskaber omfattet af forskellige

regelsæt. Beregningsmetoden er problematisk set i et ligestillingsperspektiv, fordi en virksomhed, som har en "ligelig" kønssammensætning efter de gældende regler, ikke længere skal opstille måltal eller udarbejde politikker for kønssammensætningen. Endvidere skaber beregningsmetoden et misvisende billede af, hvor mange virksomheder der har en ligelig kønssammensætning, ved afrapporteringerne til Erhvervsstyrelsen. FN's Kvindekomité har også fundet beregningsmetoden betænkelig.

Institut for Menneskerettigheder finder det ligeledes er uhensigtsmæssigt, at der anvendes forskellige beregningsmetoder, da det vanskeliggør sammenligning på tværs af danske virksomheder. Det gør det sværere effektivt at overvåge og analysere udviklingen af kønsfordelingen i selskabsorganer, som instituttet har fået til opgave jf. lovudkastets § 13. De forskellige beregningsmetoder er særlig problematiske i forhold til koncerner, eftersom lovudkastet i sin nuværende form ikke indeholder en koncernbetragtning.

Institut for Menneskerettigheder anbefaler derfor, at Erhvervsministeriet ændrer beregningsmetoden for en ligelig kønsfordeling i Vejledning om måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for rapportering herom, så den er i overensstemmelse med kønsbalancedirektivets beregningsmetode.

Kommentar

Opgørelsesmetoden for hvornår der foreligger en ligelig kønsfordeling er anderledes i lovforslaget end den opgørelsesmetode, der er i de gældende regler. Opgørelsesmetoden for hvornår der er foreligger "ligelig kønsfordeling" i lovforslaget følger direkte af kønsbalancedirektivet.

Det anerkendes, at det er uhensigtsmæssigt, at der er to forskellige opgørelsesmetoder i lovgivningen for, hvornår der er en "ligelig kønsfordeling". Men det er samtidig også vurderingen, at det vil være overimplementering at ensrette opgørelsesmetoden for de gældende regler om måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen med opgørelsesmetoden i kønsbalancedirektivet. Samlet set er det vurderingen, at det vil føre til en større forvirring og usikkerhed at ensrette definitionen af ligelig kønsfordeling end, hvis "ligelig kønsfordeling" blot defineres anderledes for et begrænset antal af visse store børsnoterede selskaber.

Efter kønsbalancedirektivets bestemmelse i artikel 5, stk. 2, skal børsnoterede selskaber sigte mod at opnå de individuelle kvantitative mål senest

den 30. juni 2026. Som følge heraf foreslås det i lovforslaget, at tidshorizonten for den forventede opfyldelsen af det opstillede måltal for øvrige ledelsesniveauer er senest den 30. juni 2026 første gang, at måltallet opstilles i henhold til denne lov.

Hvis et selskab allerede har et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer, hvor tidshorizonten er kortere end den 30. juni 2026, behøver selskabet ikke sætte et nyt måltal, men kan blot fastsætte at dette fortsætter. Hvis aktieselskabet ikke har dette, skal der sættes et nyt måltal med en mere ambitiøs tidshorizont.

3.3.2 Mulighed for at vælge mellem to måltal

Dansk Industri bemærker, at lovforslaget ikke udnytter den fleksibilitet, som kønsbalancedirektivet tillader virksomhederne. Kønsbalancedirektivet giver virksomhederne mulighed for at skifte mellem måltallene, således at kønsbalancedirektivets indgribende krav i den interne nomineringsproces, og de heraf medfølgende juridiske risici, uklarheder og byrder, kun gælder, hvis ingen af de to måltal er opnået i et givent år.

Dansk Industri anfører, at i udkastets bemærkninger er fravalget af virksomhedernes fleksibilitet på dette punkt begrundet, dels med at det vil reducere transparensen i virksomhederne, dels med at det vil vanskeliggøre Danmarks løbende oplysningsforpligtelse over for EU-Kommissionen. Dansk Industri finder de to begrundelser svage og uproportionale. Virksomhedernes eventuelle mulighed for selv at vælge hvilket måltal for kønsbalance de vil opfylde og skifte mellem dem, udelukker ikke transparenskrav, hvilket både implementeringsforslaget og de gældende regler i øvrigt også allerede har. Af samme grund vil det heller ikke vanskeliggøre Danmarks oplysningsforpligtelser over for Kommissionen. Dansk Industri stiller endvidere spørgsmålstejn ved, at klart overkommelige udfordringer for danske myndigheder er foreslået prioriteret højere end væsentlige hensyn til danske virksomheder.

Dansk Industri bemærker, at udkastets forslag på dette punkt udgør overimplementering og opfordrer til, at hvis kønsbalancedirektivet implementeres, at de omfattede virksomheder får mulighed for selv at vælge mellem kønsbalancedirektivets to forskellige mål for kønsbalance og for at skifte imellem dem, således at Danmark i det mindste får udnyttet den fleksibilitet, som kønsbalancedirektivet indeholder.

Dansk Erhverv bemærker, at kønsbalancedirektivet giver selskaberne mulighed for at skifte mellem, om selskabet vil forfølge måltal i bestyrelsen eller blandt samtlige ledelsesmedlemmer og lovforslaget bør ligeledes give danske selskaber denne mulighed.

Lederne bakker op om Erhvervsministeriets vurdering af det hensigtsmæssige i, at kun et måltal for det underrepræsenterede køn fra kønsbalancedirektivet finder anvendelse, nemlig de 40 pct. Således vil der være konsensus mellem den kommende lovgivning og eksisterende lovgivning om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn.

Kommentar

Det følger af kønsbalancedirektivets artikel 5, at de omfattede selskaber skal være underlagt et af følgende mål, som skal nås senest den 30. juni 2026:

- a) Personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 40 % af posterne som bestyrelsesmedlem og fastsætte individuelle kvantitative mål med henblik på at forbedre kønsfordelingen blandt direktører.*
- b) Personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 33 % af alle posterne som ledelsesmedlem, både direktører og bestyrelsesmedlemmer.*

Det fremgår ikke af kønsbalancedirektivet, om selskaberne selv kan vælge, hvilken måltalsmodel i artikel 5, som det konkrete selskab vil være omfattet af, eller om medlemsstaten skal vælge på vegne af selskaberne.

Kommissionen har oplyst, at artikel 5 lader det være op til medlemsstaterne at vælge, hvilken måltalsmodel selskaberne skal være underlagt. Kommissionen har dog samtidig oplyst, at artikel 5 også kan fortolkes således, at medlemsstaterne kan implementere begge måltalsmodeller og lade det være op til selskaberne selv at vælge, hvilken model de vil anvende, så længe medlemsstaterne sikrer, at selskaberne til enhver tid er underlagt en af måltalsmodellerne.

Endelig har Kommissionen oplyst, at kønsbalancedirektivet hverken regulerer eller afskærer muligheden for at lade selskaberne skifte mellem måltalsmodellerne, men at det ikke må ske med henblik på omgåelse af kønsbalancedirektivets formål. Kommissionen har dog bemærket, at denne løsning kan pålægge medlemsstaterne større byrder ift. at følge op på, om

selskaberne opfylder målene og gøre opfølgning og sammenligning af selskaberne vanskeligere.

Det har været overvejet om selskaberne skulle kunne vælges mellem begge måltalsmodeller, og give selskaberne fleksibiliteten til at vælge, hvilket måltal der skal finde anvendelse for det konkrete selskab, eller om selskaberne alene bør underlægges en bestemt måltalsmodel.

En adgang til at vælge mellem måltalsmodellerne vil give selskaberne mulighed for at indrette sig efter den løsning, som passer det enkelte selskab bedst, f.eks. den måltalsmodel som det konkrete selskab i forvejen opfylder eller er tættest på at opfylde, eller som passer bedst til selskabets struktur i øvrigt. Det må formodes, at samtlige selskaber ikke vælger det samme mål, hvilket mindsker sammenligneligheden af kønsfordelingen i selskaberne og vil vanskeliggøre Danmarks løbende opfølgingsforpligtelse over for Kommissionen om, hvilke selskaber der har opfyldt det mål, som de er underlagt.

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

Det vil tilsvarende også kunne ses som, at de største børstenoterede selskaber kan have et lavere måltal for ligelig kønsfordelingen end de selskaber, der er omfattet af gældende danske regler. Da formålet med fuld implementering af kønsbalancedirektivet er fremme den ligelig kønsbalance i de omfattede selskaber, anses det ikke for hensigtsmæssigt at der åbnes for, at et lavere måltal for ligelig kønsbalance kan tilvælges.

Hvis selskaberne skulle kunne skifte mellem måltallene, vil det for at sikre, at formålet med kønsbalancedirektivet ikke undermineres, kræve, at der tages konkret stilling til f.eks., hvor og hvordan det enkelte selskab skal offentliggøre, hvilket måltal der er valgt, om selskaberne kan skifte mellem måltal løbende, og i så fald hvornår der må skiftes, herunder om der er tidsbegrænsninger m.v.

Om end, at der ved valg af måltallet på 40 % for bestyrelsen stadig vil være en forskel i forhold til gældende danske regler, da de 40 % opgøres forskelligt, er disse tal dog stadig mere sammenlignelige end hvis et måltal for

ligelig kønsfordeling på 33 % for direktion og bestyrelsen samlet kunne vælges. Det er derfor fortsat opfattelsen, at det vil mindske transparensen, hvis måltallet på 33 % kan vælges, da det bliver mere uklart, hvornår et selskab har opnået en ligelig kønsfordeling.

Det kan anses som overimplementering, at den fleksibilitet, der er i kønsbalancedirektivet ikke anvendes. Det vurderes dog på baggrund af overstående, at det ikke vil være hensigtsmæssigt i forhold til at opnå kønsbalancedirektivets formål.

Som nogle høringssvarene viser, så er det også en bekymring fra interessenterne, at den fulde implementering af kønsbalancedirektivet vil mindske transparensen på området og ikke have den store effekt på kønsbalance i de store børsnoterede selskaber.

Fordelen ved kun en måltalsmodel vil være, at de omfattede selskaber vil være underlagt det samme måltal, hvilket vil øge transparensen i forhold til opnået forbedring af kønsfordelingen i selskaberne.

Det findes det mest hensigtsmæssigt, at kun en bestemt måltalsmodel finder anvendelse.

3.3.3 Midler til opnåelse af måltallet i det øverste ledelsesorgan

Dansk Industri bemærker, at det er uklart, om de foreslåede krav til opnåelse af måltallet alene gælder de omfattede virksomheder, som ikke den 30. juni 2026 har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen, eller om kravene også vil gælde de eventuelle omfattede virksomheder, som har en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen den 30. juni 2026, men som i senere år ikke har en ligelig kønsfordeling.

Dansk Industri anfører at kønsfordelingen kan variere fra år til år, f.eks. på grund af fratrædelser eller fordi generalforsamlingen og/eller medarbejderne har truffet et andet valg end foreslået.

Kommentar

Lovforslagets bestemmelser om midler til opnåelse af en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan gælder for omfattede selskaber, som efter den 30. juni 2026 ikke har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan.

For selskaber, der har en ligelig kønsfordeling pr. 30. juni 2026, men på et senere tidspunkt ikke længere har dette, vil selskabet blive omfattet af lovforslagets midler til opnåelse af en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan.

Erhvervsministeriet er opmærksom på, at kønsfordelingen kan variere fra år til år, og i løbet af et år, f.eks. på grund af utidige fratrædelser e.l. Det har været hensigten, at selskabet tager stilling til, hvorvidt der er en ligelig kønsfordeling efter hvert valg/udpegning af nye bestyrelsesmedlemmer, og lægger kønsfordelingen herefter til grund for, hvorvidt selskabet ved næste valg/udpegning har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, eller om selskabet skal anvende lovforslagets midler til brug for at opnå en mere ligelig kønsfordeling ved næstkommende valg/udpegning.

Hvis selskabet har en ligelig kønsfordeling blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer efter en afholdt generalforsamling, og et medlem udtræder i den mellemliggende periode inden næste generalforsamling, hvilket medfører, at selskabet ikke længere har en ligelig kønsfordeling blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, så vil selskabet kun skulle anvende lovforslagets midler til brug for at opnå en mere ligelig kønsfordeling, hvis der også efter førstkommende generalforsamling, hvor valg af nye bestyrelsesmedlemmer er på dagsorden, fortsat ikke er en ligelig kønsfordeling blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Selskabet er således ikke forpligtet til at anvende lovforslagets midler, hvis der pludselig opstår en situation, hvor selskabet ikke i en periode har en ligelig kønsbalance, og at dette ikke kan påregnes selskabet.

Høringsvaret fra Dansk Industri viser, at der er et behov for en yderligere præcisering heraf.

Det er vurderingen, at dette bør tydeliggøres for at sikre en klar retstilling for de omfattede selskaber.

3.4 Udvalgelse af generalforsamlingsvalgte kandidater og det øverste ledelsesorgans oplysningspligt

3.4.1 Kriterier for udvælgelsen af generalforsamlingsvalgte kandidater

Dansk Industri finder, fastsættelsen af kriterier er et godt udgangspunkt, og at lignende principper formentlig allerede i dag anvendes af alle de omfattede virksomheder. Der er derfor næppe et stort behov for lovregulering heraf.

Dansk Industri bemærker, at lovregulering heraf, især med de tilknyttede konsekvensregler i §§ 8-11 og 15, vil have væsentlige negative konsekvenser, og at udvælgelsesprocessen bliver mere ufleksibel, bureaukratisk, administrativ byrdefuld og juridisk usikker, ligesom det åbner døren for statsindblanding i ledelsesretten.

Dansk Industri bemærker, at den foreslåede § 7, stk. 3, er u hensigtsmæssig. Identifikation af potentielle bestyrelsesmedlemmer er en lang proces. Selskabets forhold og sammensætningen i bestyrelsen kan ændre sig, og det er vigtigt, at bestyrelsen hele tiden sørger for at kunne tilpasse søgningen efter kandidater. Det er ikke i selskabets interesse, at kriterierne er låst fast. Den foreslåede bestemmelse kan endda forstås således, at bestyrelsen ikke engang må starte processen forfra, hvis den undervejs i processen bliver klogere (iterativ læringsproces ikke tilladt), eller hvis virksomhedens forhold ændrer sig undervejs, så der pludselig er behov for en anden type kandidat.

Dansk Erhverv bemærker i forhold til § 7, stk. 3, at det foreslås, at kriterierne fastlægges forud for og anvendes under hele processen. Det er helt almindeligt, at bestyrelsen undervejs i processen finder, at der er sket en udvikling, der nødvendiggør en justering af kriterierne, hvilket der bør gives mulighed for.

Kommentar

Afkønsbalancedirektivets art. 6, stk. 1, fremgår, at der skal indføres kriterier for udvælgelsen af både generalforsamlings- og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, og at kriterierne skal bruges under hele udvælgelsesprocessen og fastlægges forud for udvælgelsesprocessen.

Der indføres med lovforslaget ikke krav til, hvad disse kriterier kan være andet end, at de skal være klare, neutralt formulerede og utvetydige. Lovforslaget udelukker dermed ikke bestemte kandidater fra poster som ledelsesmedlem, og det pålægger heller ikke nogen bestemte ledelsesmedlemmer. Afgørelsen om udpegning af de rette ledelsesmedlemmer forbliver således fortsat generalforsamlingens og medarbejdernes. Lovforslaget stiller

alene krav til, justering af processen for udvælgelse af kandidater, der opstilles til valg på generalforsamlingen, hvis der ikke er opnået en ligelig kønsfordeling blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer efter den 30. juni 2026.

Kriterierne i henhold til lovforslaget skal fastlægges forud for og anvendes under hele processen med henblik på at sikre, at selskaberne ikke undervejs i udvælgelsesprocessen tilpasser kriterierne, ikke fordi selskabet er blevet klogere, men fordi selskabet ønsker, at en bestemt kandidat vælges.

Det følger af kønsbalancedirektivets præambel 22, at en af de væsentligste faktorer for en korrekt gennemførelse af kønsbalancedirektivet er en effektiv anvendelse af på forhånd og i fuld gennemsigtighed fastsatte kriterier for udvælgelse af ledelsesmedlemmer, hvor kandidaternes kvalifikationer, viden og færdigheder tages i betragtning på et ensartet grundlag uanset deres køn.

Det følger endvidere af kønsbalancedirektivet, at det er den mangel på gennemsigtighed, der i dag er i udvælgelsesprocessen og kvalifikationskriterierne til poster som ledelsesmedlem i de fleste medlemsstater, der er en væsentlig hindring for at opnå en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer og har en negativ indflydelse på selskabsorganskandidaternes karriere og frie bevægelighed samt på investorernes beslutninger. En sådan mangel på gennemsigtighed forhindrer mulige kandidater til poster som ledelsesmedlem i at ansøge om poster i selskabsorganer, hvor deres kvalifikationer vil være mest efterspurgt, og i at gøre indsigelse mod kønsdiskriminerende udnævnelsesafgørelser og begrænser dermed deres frie bevægelighed på det indre marked. På den anden side kan investorer have investeringsstrategier, der forudsætter, at der gives oplysninger, som også vedrører ledelsesmedlemmernes ekspertise og kompetence. Større gennemsigtighed i kvalifikationskriterierne og udvælgelsesprocessen for ledelsesmedlemmer giver investorerne bedre mulighed for at vurdere selskabets forretningsstrategi og for at træffe velunderbyggede afgørelser. Det er derfor vigtigt, at procedurerne for udnævnelse til selskabsorganet er klare og gennemsigtige, og at kandidater vurderes objektivt på grundlag af deres individuelle kvalifikationer uanset deres køn.

Det er vurderingen, at lovforslaget er udformet, således at selskaberne gives mest muligt fleksibilitet under hensyntagen til kønsbalancedirektivets krav. Det vurderes derfor også at de krav, som selskaber, der ikke har nået

en lige kønsfordeling efter den 30. juni 2026, underlægges, er proportionale i forhold til formålet med at opnå en ligelig kønsfordeling.

Der er forståelse for, at identifikation af potentielle bestyrelsesmedlemmer er en lang proces, men lovforslaget foreskriver ikke selskaber en bestemt proces og overlader det i vidt omfang til selskaberne selv at tilrettelægge processen for udvælgelse af kandidater, der opstilles til valg på generalforsamlingen. Og det er igen vigtigt at fremhæve, at bestemmelserne alene finder anvendelse for de selskaber, der ikke har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan efter den 30. juni 2026. De selskaber, der har opnået en ligelig kønsfordeling, er frit stillet i forhold til tilrettelæggelse af deres udvælgelsesproces i øvrigt.

Lovforslaget er derfor også, lige som kønsbalancedirektivet, tidsbegrænset. Det fremgår også af kønsbalancedirektivet, at dette alene bør gælde, indtil der er gjort varige fremskridt i selskabsorganernes kønsfordeling.

3.4.2 Udvalgelse af kandidater til udnævnelse eller valg til bestyrelsen

Dansk Industri oplyser, at der i princippet ikke er noget i vejen med intentionen om, at bestyrelsen bør vælge at opstille de mest egnede kandidater, baseret på relevante kriterier, uanset køn, til valg på generalforsamlingen.

Dansk Industri anfører, at forudsætningen om, at kriterier for udvælgelse af kandidater til valg til bestyrelsen kan sættes på en objektiv formel uden subjektive skøn, er forkert, og at vurderingen af hvad der er relevant, i ikke uvæsentlig grad er subjektiv, ligesom kandidaters personlighed spiller en væsentlig rolle.

Dansk Industri bemærker, at udfordringerne ikke kun gælder afgørelsen af, hvilken kandidat, der er ”mest egnet”, men også gælder afgørelsen af, om flere kandidater er ”lige egnet”.

Dansk Industri bemærker i øvrigt, at der forekommer at være uoverensstemmelse mellem kravet i § 8, stk. 1, og kravet i § 8, stk. 2. Ifølge stk. 1 skal udvælgelsen af kandidater ske på grundlag af de i § 7 forud fastsatte kriterier (som bestyrelsen selv fastsætter), mens fortrinsstilling til personer fra det underrepræsenterede køn ifølge stk. 2 skal ske på baggrund af egnethed, kompetencer og faglige præstationer.

Kommentar

Det følger af kønsbalancedirektivet, at når der udvælges kandidater til udnævnelse eller valg til poster som ledelsesmedlem bør der gives fortrinstillig til den lige så kvalificerede kandidat af det underrepræsenterede køn. En sådan fortrinstillig bør imidlertid ikke udgøre en automatisk og ubetinget præference. Der kan være undtagelsestilfælde, hvor en objektiv vurdering af den specifikke situation for en lige så kvalificeret kandidat af det andet køn kan tilsidesætte den præference, der ellers bør gives til kandidaten af det underrepræsenterede køn. En sådan tilsidesættelse af præference kan f.eks. finde sted, hvis der anvendes bredere politikker for diversitet på nationalt plan eller i selskaber for udvælgelse af ledelsesmedlemmer. Tilsidesættelsen af anvendelsen af positiv særbehandling bør ikke desto mindre fortsat være en undtagelse, være baseret på en vurdering fra sag til sag og være behørigt begrundet ud fra objektive kriterier, som under ingen omstændigheder bør diskriminere det underrepræsenterede køn.

Som beskrevet i foregående afsnit, så udelukker lovforslaget ikke bestemte kandidater fra poster som ledelsesmedlem, og det pålægger heller ikke nogen bestemte ledelsesmedlemmer. Afgørelsen om udnævnelse af de rette ledelsesmedlemmer forbliver således fortsat generalforsamlingen og medarbejdernes.

I henhold til lovforslagets § 7 skal der sættes klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier. Hensigten er således, at der fastsættes kriterier, som kan danne grundlag for en objektiv sammenlignende vurdering af kandidaternes kvalifikationer, jf. § 8, stk. 1, og det skal ske hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer ud fra de fastsatte kriterier, jf. § 8, stk. 2. Høringssvaret fra Dansk Industri viser, at der er behov for en synliggørelse heraf.

Det er op til at bestyrelsen at opsætte de relevante kriterier, der muliggør dette. Det er hensigten, at kravet giver mulighed for en refleksion over, hvilke kriterier, der kan være med til at understøtte arbejdet mod en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen for fremtiden i de omfattede selskaber, der ikke har nået målet om en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan efter den 30. juni 2026.

3.4.3 Oplysningspligt til generalforsamlingen

Dansk Industri bemærker, at udkastets § 9 og bemærkningerne hertil, kan give anledning til tvivl. § 9 vil indebære, at det centrale ledelsesorgan forpligtes til at oplyse at valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan sker på baggrund af kravene i §§ 7 og 8.

Kommentar

Kravene i §§ 7 og 8 vedrører de kriterier, som selskabet skal fastsætte med henblik på, at udvælgelsen af kandidater kan ske på grundlag af en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer. Kriterierne og processen for udvælgelsen skal fremgå af indkaldelsen til valg af medlemmer til det øverste ledelsesorgan. Det er forskelligt, hvorledes selskaber opstiller sine indkaldelser til generalforsamlingen, og det er således ikke nærmere reguleret i lovforslaget, hvorledes at oplysninger gives, men det kunne f.eks. vedlægges som et bilag.

Oplysningspligten alene finder anvendelse for selskaber, der er omfattet af lovens anvendelsesområde, og som ikke har opnået en ligelig kønsfordeling i henhold til lovforslagets regler efter den 30. juni 2026.

3.4.4 Oplysningspligt ift. kandidater, der blev taget i betragtning, men fravalgt

Dansk Industri bemærker, at der ved videregivelse af personoplysninger om andre kandidater er et væsentligt hensyn at tage til disse kandidater, og at den foreslåede videregivelsespligt kan skabe konflikter for dem. Dansk Industri stiller spørgsmålstegn ved, om det er nødvendigt at videregive oplysninger, der afslører identiteten af alle de øvrige sammenlignede kandidater, og om detaljeringsgraden i den sammenlignende vurdering. Det bemærkes i den forbindelse, at der ikke ses foreslået nogen begrænsninger i, at den kandidat, der anmoder om at få udleveret den sammenlignende vurdering mv. videregiver informationerne til andre eller gør dem offentligt tilgængelige. Især en sådan uhindret adgang til videredeling kan være bekymrende for de pågældende øvrige kandidater.

Dansk Industri bemærker, at de er uenige i Erhvervsministeriets forklaring om, at de foreslåede bestemmelser har ”indgribende karakter”, men vurderer at oplysningerne videregives ”i samfundets tjeneste”, og at de derfor er proportionale i forhold til fordelene. Derimod vurderer DI, at kønsbalance-direktivets model for at fremme kønsbalance lider af store mangler og

uhensigtsmæssigheder, der gør modellen uegnet som et effektivt og proportionalt middel til at fremme formålet. Af samme årsag kan muligheden for at videregive følsomme oplysninger om andre kandidater, som erkendes at være af indgribende karakter, ikke betragtes som værende ”i samfundets tjeneste” og er følgelig heller ikke proportionale.

Dansk Industri bemærker specifikt til § 10, stk. 3, at forslaget, om at de pågældende oplysninger skal opbevares længere end 5 år ”hvis det er relevant”, skaber uklarhed om, hvor længe oplysningerne skal opbevares. Ifølge lovbemærkningerne skal forslaget sikre, at oplysningerne gemmes længe nok til, at en eventuel indbragt retssag er endelig og eventuelle ankefrister er udløbet.

Kommentar

I forbindelse med videregivelse af personoplysninger er Erhvervsministeriet opmærksomhed på de problemstillinger, som videregivelsen af oplysninger kan medføre persondatamæssigt for de involverede kandidater.

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

Den foreslåede bestemmelse gør det muligt for de omfattede aktieselskaber at opbevare og videregive oplysninger om kandidater, der blev taget i betragtning ved udvælgelse af kandidater til udpegning eller valg til det øverste ledelsesorgan. Oplysningerne vil typisk omfatte almindelige personoplysninger, herunder navn og CV.

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

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

Bestemmelserne om videregivelse af oplysninger om den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten er derfor nødvendig af hensyn til, at ikke valgte kandidater kan foretage deres egen vurdering af aktieselskabernes kriterier for udvælgelsen af kandidater og anvendelse heraf. En vurdering, der efterfølgende kan danne grundlag for en sag ved domstolene efter den borgerlige retspleje, hvis en kandidat vurderer, at deres rettigheder er tilsidesat.

Det er dog væsentligt, at der ikke opbevares eller videregives oplysninger, der er overflødige i forhold til at for en kandidats vurdering af muligheden for at indbringe forholdet. Personoplysninger, uanset om disse er af almindelig eller særlig følsom karakter, bør således alene gemmes og videregives, hvis dette er nødvendigt for at opnå formålet med bestemmelserne.

Høringssvarene viser, at der er behov for, at dette udbydes yderligere, således at dette fremstår klart af lovforslaget, at dette har været tilsigtet.

Ydermere er der opmærksomhed på, at personoplysningerne ikke skal opbevares længere end nødvendigt. Det er dog væsentligt, at relevante oplysninger opbevares, så længe forældelsesfristen for anlæg af en evt. sag ikke er udløbet eller indtil en sag anlagt ved domstolene er afsluttet. Det vurderes at fristen for opbevaring bør tilpasses.

3.4.5 Forældelse

Dansk Industri foreslår, at der sættes en frist for, hvornår en retssag herom skal være indbragt. Uden en sådan frist, vil der efter DI's umiddelbare vurdering gælde en 3-årig forældelsesfrist for anlæggelse af retssag, hvilket forekommer at være for lang tid i denne slags sager.

Kommentar

Med lovforslaget var det lagt op til, at forældelseslovens sædvanlige frister gjorde sig gældende.

Der er vurderingen, at selskaberne har en interesse i, at evt. sager anlægges hurtigst muligt og ikke først flere år efter, at en kandidat blev fravalgt.

Det er på baggrund af høringssvarene vurderet, at der bør skal fastsættes en kortere forældelsesfrist for indbringelse af en sag om udvælgelse af kandidater, så selskabet ikke kan risikere, at en fravalgt kandidat først lang tid

efter færdiggørelse af udvælgelsesprocessen anlægger en sag, og selskabet skal redegøre for en udvælgelsesproces, der lægger langt tilbage i tid. Det er derfor vurderet, at forældelsesfristen bør være 6 måneder efter valg til bestyrelsen. En fravalgt kandidat, der evt. har brug for yderligere tid for at forbedre en sag må, hvis forældelsesfristen nærmere sig, anlægge en sag for at afbryde denne.

3.4.6 Bevisbedømmelse

Dansk Industri finder det usandsynligt, at en domstol i praksis vil tilside-sætte det skøn, som en bestyrelse må være tillagt i forhold til de beslutnin-ger den træffer i henhold til de foreslåede § 8. Som nævnt i bemærknin-gerne til § 8 ville en sådan tilsidesættelse være særdeles betænkelig. For-slaget i § 11 risikerer derfor at være mere egnet til at tilskynde til konflikter – og anvendelse af ressourcer herpå - end at fremme kønsbalance.

Dansk Industri oplyser, at lovudkastets generelle bemærkninger skaber tvivl om, hvorvidt de foreslåede midler gælder processen for udvælgelse af kandidater til udnævnelse eller valg til det øverste ledelsesorgan, eller de også gælder selve valget/udnævnelsen foretaget af generalforsamlingen, medarbejderne og evt. udpegningsberettigede.

Dansk Industri gør videre opmærksom på, at lovudkastets bemærkninger ikke gengiver kønsbalancedirektivets art. 6, stk. 4, korrekt. I kønsbalance-direktivet fremgår det netop, at sammenligningen handler om kandidater, der blev ”indstillet til udnævnelse eller valg” til en post som ledelsesmed-lem, hvilket ikke nødvendigvis er det samme som dem, der bliver ”valgt”.

Kommentar

Det anerkendes, at vurderingen af kandidaternes kvalifikation kan være vanskelig. Det er derfor også vigtigt, at det øverste ledelsesorgan fortager denne vurdering, således at der kan oplyses herom i henhold til lovforsla-gets § 10, nr. 2. Det er derfor også vurderet, at domstolenes fri bevisbe-dømmelse må give den bedste forudsætning for at det kan vurderes, om der foreligger omstændigheder, som giver anledning til at formode, at § 8 ikke har været iagttaget. Det er vurderingen, at det ikke er hensigtsmæssigt, at der lægges rammer for dette skøn, men at det bør være op til domstolene at vurdere de fremførte beviser.

Vurderingen vil alene omhandle udvælgelsen af kandidater til valg på ge-neralforsamlingen og ikke selve valget. Bestemmelsen i § 11 og tilhørende

lovbemærkninger bør således tilrettes, så kønsbalancedirektivets art. 6, stk. 4, gengives korrekt, og der ikke opstår tvivl om, at bestemmelserne ikke omhandler valget af kandidat på generalforsamlingen, men alene udvælgelse af kandidater, der indstilles til valg på generalforsamlingen.

3.5 Udvalgelse af medarbejdervalgte kandidater og valgudvalgets oplysningspligt

3.5.1 Sondring mellem medarbejdervalgte og generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer

Dansk Industri bemærker, at hvis Danmark vælger at implementere kønsbalancedirektivet, støtter DI, at der sondres mellem medarbejdervalgte og generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Dansk Industri anfører, at for så vidt angår medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, er der potentielt tale om et væsentligt indgreb i den frihed medarbejderne i dag har til selv at vælge, hvem de ønsker skal repræsentere dem i bestyrelsen.

Dansk Erhverv bemærker, at § 6, stk. 1, og f.eks. § 7, stk. 1, § 8, stk. 1, m.fl. generelt mere klart bør angive, om bestemmelserne omfatter henholdsvis generalforsamlingsvalgte, medarbejdervalgte og udpegede medlemmer, da det er uklart, om der tænkes på det samlede øverste ledelsesorgan eller kun de generalforsamlingsvalgte og udpegede.

Kommentar

Høringssvarene viser, at der er enighed om, at der i lovforslaget bør sondres mellem generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer.

Høringssvaret fra Dansk Erhverv viser dog, at der er en usikkerhed om sontringen er tydelig nok. Det har været hensigten, at det skulle fremgå klart af lovforslaget, hvornår der sondres mellem generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer. Det bør derfor tydeliggøres yderligere.

3.5.2 Kriterier for udvælgelsen af medarbejdervalgte kandidater

Dansk Industri bemærker, at valgbarhed er reguleret i § 16 i Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie og anpartsselskaber. Kravet om, at en medarbejderrepræsentant skal være myndig, følger desuden af selskabslovens § 112, som bestemmer at samtlige medlemmer af et selskabs ledelse skal være myndige. Derudover oplyser Dansk Industri, at forslaget i udka-

stets § 7, stk. 2, om, at kriterierne for at kunne være valgbar som medarbejderrepræsentant skal omfatte myndighed og ansættelse, er overflødige, da det allerede følger af gældende selskabsret.

Dansk Industri bemærker desuden, at det både for udpegning i henhold til vedtægten og for medarbejderrepræsentation ville være en nyskabelse, at bestyrelsen (det øverste ledelsesorgan) får kompetence til at fastsætte kriterier for valgbarhed/udpegningsberettigelse. Det er uklart, om det er tiltænkt, at retten til at opstille kriterier for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer tilfalder både bestyrelsen, jf. § 7, stk. 1, og valgudvalget, jf. § 7, stk. 2.

Dansk Industri bemærker, at udkastets tilføjelse af, at valgudvalget skal kunne opstille flere kriterier, er meget kontroversielt. Forslaget strider således imod – og begrænser – den nuværende demokratiske ret for stort set enhver ansat at stille op til valg til medarbejderrepræsentant og lade de ansatte selv afgøre, hvilke kandidater de ønsker skal repræsentere dem.

Dansk Industri mener, at kendskab til medarbejdernes eller selskabets forhold kan være relevante kriterier for en kandidats værdiskabelse i bestyrelsen, men bemærker, at det allerede efter de gældende processer for afholdelse af medarbejderrepræsentationsvalg bliver oplyst, hvilke kompetencer og erfaringer kandidaterne har. Derimod mener Dansk Industri ikke, at et ønske om at dygtiggøre sig i erhvervsprog eller bestyrelsesledelse er en relevant kvalifikation i denne sammenhæng, eller at personlig dygtiggørelse eller uddannelse er formålet med medarbejderrepræsentation.

Dansk Industri støtter naturligvis medarbejderudvikling, videreuddannelse mv., men finder, at der er andre måder at facilitere dette. Dansk Industri anfører, at forslaget vil påføre valgudvalget, og dermed selskabet, betydelige ressourcer, hvis de forud for hvert valg skulle vurdere hver enkelt kandidats valgbarhed ud fra nye kriterier. Samtidig ville der opstå en nærliggende risiko for, at der kan opstå konflikter på arbejdspladsen som følge heraf.

Dansk Industri finder det endvidere uhensigtsmæssigt, hvis valgudvalget tillægges anderledes rettigheder i virksomheder omfattet af den foreslåede kønsbalancelov end i øvrige virksomheder med medarbejderrepræsentation. Det gælder ikke mindst for de virksomheder, der ligger i grænseområdet og dermed kan risikere at skifte status undervejs i et medarbejdervalg.

Danske Advokater bemærker, at efter lovforslagets § 7, stk. 2, kan valgudvalget dog ved enighed opstille kriterier for udvælgelsen. Hvis det er tanken at disse kriterier, som for medarbejderrepræsentanterne udgør valgbarhedskriterier, kan anvendes til at sikre valgudvalgets overholdelse af forpligtelserne i § 8, så opfordrer Danske Advokater til, at dette præciseres. Alternativt, at det uddybes hvorledes valgudvalget rent praktisk skal sikre, at der ved udvælgelsen af kandidater gives fortrinsstilling til kandidater af det underrepræsenterede køn, og herunder hvorledes der forholdes, hvis valgudvalget ikke er enige herom, som der er krav om efter § 7.

Dansk Erhverv bemærker, at i henhold til gældende ret skal kandidater ved medarbejdervalg være myndige og have været ansat mindst et år for at være valgbar. Forslaget om flere kriterier bør udgå. Hvis det ikke er nødvendigt at opstille yderligere kriterier efter kønsbalancedirektivet, bør kønsbalanceloven ikke ændre den eksisterende valgproces og f.eks. give mulighed for at indsætte kriterier, som ingen relevans har for kønsbalancen i det centrale ledelsesorgan.

FH er meget enige i Erhvervsministeriets overvejelser i forbindelse med valget af medarbejderrepræsentation og ser meget positivt på ministeriets vurdering af, at de to nuværende krav for valgbarhed som medarbejderrepræsentant, ansættelse og myndighed, gøres til lovfastsatte kriterier.

FH er yderligere meget enige i, at det skal være op til valgudvalget i de enkelte virksomheder at fastsætte de yderligere kriterier i forhold til medarbejderrepræsentation og er særdeles enige i, at de yderligere kriterier kan være de beskrevne kriterier i lovforslaget.

Kommentar

Det følger af kønsbalancedirektivet, at der skal sættes kriterier til brug for udvælgelsen af kandidater til valg til poster som ledelsesmedlem, og at dette også gør sig gældende i forhold til medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Der har i forbindelse med implementeringen af kønsbalancedirektivet været fokus på, at kønsbalancedirektivets regler spiller dårligt sammen med de gældende regler for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Valget ift. implementering af kønsbalancedirektivet stod mellem at omkalfatre de

gældende medarbejderrepræsentationsregler, hvilket vil have stor betydning for alle nuværende og fremtidige medarbejderrepræsentationsordninger eller at søge at tilpasse lovforslaget til det gældende regelsæt fsva. de 50-60 selskaber, der er omfattet af kønsbalancedirektivets anvendelsesområde.

Der er med lovforslaget lagt op til, at dette imødekommes ved, at de to krav for valgbarhed, der følger af Bekendtgørelse omkring medarbejderrepræsentation også gøres til lovfastsatte udvælgelseskriterier i henhold til lovforslaget. Dermed er kønsbalancedirektivets krav omkring fastsættelse af kriterier for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer opfyldt. Men for at åbne dørene for de selskaber, hvor valgudvalget måtte ønske, at der gøres yderligere, så åbnes der for, at valgudvalget også kan sætte yderligere kriterier, men at dette ikke er nødvendigt.

Der har været opmærksomhed på, at valgudvalget dermed får en ændret rolle og yderligere kompetencer i forhold til de omfattede selskaber, hvis der ikke er en ligelig kønsfordeling blandt de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer efter den 30. juni 2026, men det er vurderet, at det er mest hensigtsmæssigt, at denne kompetence placeres hos et organ, der primært består af medarbejdere, og at dette placeres hos et eksisterende organ fremfor at der nedsættes et nyt organ alene til varetagelse af denne opgave i de omfattede selskaber.

3.5.3 Udvalget af medarbejdervalgte kandidater

Dansk Industri bemærker at kønsbalancedirektivets model, som er afspejlet i det foreslåede § 8, stk. 1-3, ikke er egnet til hverken medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer eller vedtægtsudpegede bestyrelsesmedlemmer. Lovudkastets bemærkninger om, at valgudvalget med den foreslåede bestemmelse forpligtes til at foretage en objektiv sammenlignende vurdering af kandidaternes kvalifikationer med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer for at opnå en ligelig kønsfordeling, skaber uklarhed om, hvordan § 8, stk. 4, skal forstås i relation til opstilling af kandidater til medarbejderrepræsentation i bestyrelsen. Ifølge § 7, stk. 2, er det således valgfrit, om valgudvalget vil fastsætte yderligere kriterier end de to lovpligtige kriterier om myndighed og ansættelse.

Dansk Industri anfører, at bemærkningerne til § 9 synes at indikere, at valgudvalget forud for valget skal filtrere uønskede opstillingsberettigede fra og alene lade bestemte opstillingsberettigede stille op til valget. Det hænger

imidlertid ikke sammen med, at der ifølge § 7, stk. 2, ikke behøver at være andre opstillingskriterier end de allerede gældende omkring myndighed og ansættelse. Videre hænger det heller ikke sammen med den intention om fortsat at lade medarbejderrepræsentation regulere af bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber og fortsat lade det i videst mulig grad være medarbejderne, der sætter rammerne for, hvordan valg om medarbejderrepræsentation bedst varetages i de enkelte selskaber.

Danske Advokater bemærker, at valgudvalgets opgave i forhold til medarbejderrepræsentation er at drive processerne herfor og sørge for gennemførelse af valg når tid er. Dette indebærer en lang række praktiske opgaver. En undtagelse hertil er dog, hvor de i tvivlstilfælde om f.eks. valget eller valgbarhed afgør sådanne spørgsmål.

Danske Advokater anfører videre, at valgudvalget har tidligere ikke haft til opgave at udvælge kandidater (eller suppleanter) til valg til det øverste ledelsesorgan. Udvælgelsen af kandidater har kunne ske frit blandt medarbejderne, når de opfyldte betingelserne om valgbarhed. Efter de nuværende regler kan medarbejderne således alene vælge mellem de valgbare kandidater, der er opstillet rettidigt af medarbejderne. Danske Advokater bemærker, at ved valg af generalforsamlingsvalgte medlemmer til det øverste ledelsesorgan, hvor det typisk er det øverste ledelsesorgan der stiller forslag herom, så er der ikke den samme begrænsning omkring valg af andre kandidater end dem det øverste ledelsesorgan indstiller. Generalforsamlingen vil således, uagtet det øverste ledelsesorgans indstilling, kunne vælge andre kandidater.

Danske Advokater bemærker, at efter lovforslagets § 8 stk. 2, jf. stk. 4, skal valgudvalget sikre, at der ved udvælgelsen af kandidater gives fortrinsstilling til kandidater af det underrepræsenterede køn. Det fremgår ikke klart af ordlyden eller bemærkningerne, hvorledes valgudvalget skal sikre dette, idet valgudvalget som anført ovenfor ikke indstiller kandidaterne.

Danske Advokater bemærker, at reglerne medfører en skærpelse for udvælgelsen af medarbejderrepræsentanter i forhold til de generalforsamlingsvalgte medlemmer, idet medarbejderne alene kan vælge imellem de indstillede kandidater, og dermed ikke har mulighed for demokratisk at omgøre den indstilling, der er foretaget af valgudvalget, modsat hvad der gælder for de medlemmer, der indstilles af det øverste ledelsesorgan og vælges af

generalforsamlingen. For at skabe mest mulig harmoni i reglerne, og herunder også i forhold til de selskaber der ikke er omfattet af lovforslaget, bør det overvejes at sikre medarbejderne denne demokratiske ret.

Danske Advokater bemærker afslutningsvis, at en præcisering af reglerne på baggrund af de ovenfor anførte bemærkninger, og herunder hvorledes der forholdes ved manglende enighed i valgudvalget, forekommer særlig relevant i lyset af at overtrædelsen af bestemmelsen er strafbelagt.

Dansk Erhverv bemærker omkring § 7, stk. 3, at der i paragraffen henvises til 'udvælgelsesprocessen'. I forbindelse med et valg af medarbejderrepræsentanter er der i imidlertid ikke en 'udvælgelsesproces', hvorfor det ikke er klart, hvordan den finder anvendelse på valg af medarbejderrepræsentanter. Der bør derfor indsættes en særskilt bestemmelse om medarbejdervalg.

Dansk Erhverv bemærker at valgudvalget ifølge udkastet skal sikre, at der ved udvælgelsen af kandidater gives fortrinsret til kandidater af det underrepræsenterede køn. Valgudvalget er imidlertid ikke involveret i udvælgelsen af kandidater, da de stilles op af medarbejderne – og ikke af valgudvalget. Det fremgår yderligere af bemærkningerne, at valgudvalget skal foretage en objektiv sammenlignende vurdering af kandidaternes kvalifikationer, ligesom det fremgår, at forslaget medfører, at medarbejderne får indblik i de kriterier, der har ligget til grund for indstillingen til valg.

Dansk Erhverv bemærker, at det vil være ganske vanskeligt for valgudvalget at foretage denne sammenligning. Valgudvalget er nedsat for at sikre, at valgprocessen er korrekt, men valgudvalget har ingen indsigt i kandidaternes kvalifikationer, da kandidaterne bliver opstillet af medarbejderne og ikke af valgudvalget. Dertil kommer, at fristen for opstilling af kandidater er senest 4 uger før valget, mens valglisterne skal offentliggøres senest 2 uger før valget. Dette giver valgudvalget 2 uger til at kontakte opstillede kandidater med henblik på at indhente oplysninger om deres kvalifikationer og foretage en objektiv sammenlignende vurdering af f.eks. 25 opstillede kandidaters egnethed, kompetencer og faglige præstationer. Det forekommer umuligt at gennemføre i praksis. Og spørgsmålet er, hvad valgudvalgets objektive sammenlignende vurdering af kandidaternes kvalifikationer skal anvendes til. Hvis det er generalforsamlingsvalgte og udpegede medlemmer, skal vurderingen anvendes til at udvælge en eller flere, som bliver

foreslået valgt/udpeget. Ved medarbejdervalg skal valgudvalget ikke udvælge en kandidat eller indstille en kandidat til valg, men skal lade samtlige kandidater opstille, hvis de er myndige og har været ansat i mindst et år.

Kommentar

Det bemærkes i præambel 33 i kønsbalancedirektivet, at kvantitative mål fastsat i dette direktiv også bør gælde for ledelsesmedlemmer, der udpeges eller vælges af selskabers ansatte, arbejdstagerorganisationer eller begge. Kønsbalancedirektivets midler bør dog fastlægges under behørig hensyntagen til de særlige regler for valg eller udpegelse af medarbejderrepræsentanter som fastsat i national ret og med respekt for stemmefriheden ved valg af medarbejderrepræsentanter. Som følge af forskellene mellem medlemsstaternes nationale selskabsret bør det være muligt for medlemsstaterne at anvende de kvantitative mål hver for sig på aktionærrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

Det er således et krav efter kønsbalancedirektivet, at midlerne også skal gælde for medarbejdervalgte repræsentanter.

Lovforslaget er udformet således, at de samme krav kommer til at gøre sig gældende for udvælgelse af alle kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem, uanset hvorledes disse udnævnes eller vælges. Det har dog været nødvendigt at foretage en vis tilpasning for at sikre, at det i videst muligt omfang alene og fortsat er medarbejderne, der har indflydelse på valg af medarbejderrepræsentanter.

Det har været overvejet, hvordan der bedst kan skabes overensstemmelse mellem kønsbalancedirektivets krav og om der skulle ske ændring af gældende regler om medarbejderrepræsentation for at sikre dette. Men under hensyntagen til at der er et fåtal af selskaber, der omfattes af lovforslaget, er dette ikke valgt.

Det har været overvejet, hvorvidt evt. direktionen på samme vis, som for de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, skulle kunne være det organ, der sætter kriterie og foretager den sammenlignende vurdering i forbindelse med valg til medarbejderrepræsentation. Det er dog vurderet, at det fortsat i vidt muligt omfang skal være overladt til medarbejderne at tilrettelægge og afvikle valg til medarbejderrepræsentation under hensyntagen til gældende regler og nærværende lovforslag. Lovforslaget har derfor

haft til hensigt ikke at detailregulere i forhold til valg til medarbejderrepræsentation.

Det er i forlængelse heraf foreslået, at det er valgudvalget, der skal varetage lovforslagets krav under hensyntagen til at kravene varetages af et organ bestående primært af medarbejdere og at de nye kompetencer placeres hos det organ, der er ansvarlig for afvikling af valget til medarbejderrepræsentation.

Efter de gældende danske regler har valgudvalget alene en administrativ rolle, mens den foreslåede model vil betyde, at valgudvalget får en udvidet kompetence i forhold til have indflydelse over hvem der får mulighed for at stille op til valg, da kandidaterne udvælges på grundlag af en sammenlignende vurdering af den enkelte kandidats kvalifikationer, og denne vurdering i så fald foretages af valgudvalget.

Det er fortsat tanken, at medarbejderne foreslår de kandidater, som de ønsker, men det foreslås, at valgudvalget, hvis der efter den 30. juni 2026 ikke er en ligelig kønsfordeling blandt de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, foretager en sammenlignende vurdering af de foreslåede kandidater, jf. lovforslagets § 8, ud fra de opstillede kriterier i henhold til § 7, stk. 2.

Det er intentionen, at valgudvalget foretager udvælgelse blandt de foreslåede kandidater, således at der gives fortrinsstilling til kandidater af det underrepræsenterede køn, når der skal vælges mellem kandidater, som er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer, altså således at det alene er disse kandidater, der kommer med på valglisten.

Det er klart, at valgudvalgets frister i forhold til dette er ganske kort, men dette er ikke reguleret nærmere i lovforslaget, da det må være op til de enkelte selskaber at vurdere, hvorledes dette bedst kan varetages. F.eks. ved at foreslåede kandidater skal bidrage med relevante oplysninger, når de foreslåedes opstillet eller at valgudvalget nedsætter en arbejdsgruppe alene hertil, eller at det på forhånd afsættes tid til interviews med de relevante kandidater. Det har, som skrevet, ikke været intentionen at detailregulere, hvorledes at de enkelte selskaber vil varetage dette, men at efterlade mest muligt råderum for valgudvalgene til selv at tilrettelægge dette.

3.5.4 Annullering af valg af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Dansk Industri bemærker om annullering af valg af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, at den foreslåede model ikke passer ind i den danske model. Dansk Industri anfører, at den foreslåede § 12 må forventes at blive en bestemmelse, der aldrig bruges. Dansk Industri bemærker, at hvis den foreslåede § 12 blev brugt, ville annulleringen af valget i praksis først ske efter et stykke tid, måske flere år, når en tvist om den korrekte anvendelse af udnævnelseskriterierne og fortrinsretten for det underrepræsenterede køn er afgjort. Hertil bemærkes det, at lovudkastet ikke forholder sig til, hvad konsekvenser heraf er for de bestyrelsesbeslutninger, som er taget i perioden mellem valget og annullationen.

Dansk Erhverv bemærker, at det foreslås i § 11, at konsekvensen for overtrædelse af § 8 er en godtgørelse til generalforsamlingsvalgte og udpegede medlemmer, mens det foreslås i § 12, at konsekvensen af overtrædelse af § 8 ved valg af et medarbejdervalgt medlem er annullering. Det er imidlertid ikke angivet, hvem der i første omgang kan foretage en sådan annullering. Det vil næppe være muligt kun at annullere valget af et enkelt medlem, hvorfor samtlige medarbejdervalgte medlemmer bliver nødt til at udtræde. Derudover er det ikke angivet, om de beslutninger, som et selskabs bestyrelse har truffet fra valgbehandlingen indtil annulleringen (hvilket kunne ske flere år efter, hvis sagen kommer for en domstol), skal anses for at være ugyldige – ligesom bestyrelsen muligvis ikke kan fortsætte sit arbejde, indtil et nyt valg er gennemført. Bestemmelsen kan således have vidtrækkende konsekvenser.

Dansk Erhverv bemærker yderligere, at det i bemærkningerne på side 48 er angivet, at annullering er valgt, da man ikke pålægger selskabet bøde for valgudvalgets handlinger. Det fremgår imidlertid af § 60 i Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber, at selskabet afholder udgifterne ved medarbejdervalg, ligesom det fremgår af § 63, at medlemmer af valgudvalget kan straffes med bøde, hvis medlemmerne overtræder bekendtgørelsens bestemmelser. Tilsvarende bestemmelser kan således indføres for så vidt angår medarbejdervalg. Det er imidlertid også overraskende, at der er forskel i behandlingen af generalforsamlingsvalgte medlemmer og medarbejdervalgte medlemmer. Princippet om lige retigheder, pligter og ansvar for alle medlemmer, uanset hvem de er valgt af, bør opretholdes, og § 12 bør derfor udgå.

Dansk Erhverv bemærker omkring § 12, så må bevispligten pålægges valgudvalget og ikke aktieselskabet.

Kommentar

Efter kønsbalancedirektivet, skal sanktionerne iht. kønsbalancedirektivet være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. § 12 forventes at have en afskrækkende effekt i forhold til overholdelse af lovforslagets regler – og det er Erhvervsministeriets ønske, at bestemmelsen også har denne effekt, og derfor finder anvendelse sjældent, da det vil vise at reglerne har været tilstrækkeligt klare og den afskrækkende effekt væsentlig. Efter kønsbalancedirektivet kan sanktionerne bestå af bøder eller en retsmyndigheds mulighed for kan erklære ”ugyldig” eller ”annullere” en afgørelse om udvælgelse af ledelsesmedlemmer. ”Ugyldig” forstås således, at en ugyldighedserklæring vil have virkning tilbage i tid fra selve udpegningen, mens en ”annullering” først har effekt fra tidspunkt fra afgørelsen om annullering.

Det har derfor været valgt, at der alene har skulle kunne ske annullering af et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, og at alle bestyrelsesbeslutninger mellem valget af det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem og frem til annulleringen af valget fortsat er gyldig. Netop for at der ikke ved anlæg af en sag skal sås tvivl om bestyrelsen legitimitet.

Det har derfor ikke været hensigten med lovforslaget at bestyrelsesbeslutninger foretaget af et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, hvis udpegnings senere måtte blive annulleret, skal have været ugyldige.

Høringssvarene fra Dansk Industri og Dansk Erhverv viser dog, at der er behov for at tydeliggøre dette i lovbemærkningerne til bestemmelsen.

Det har været overvejet, hvorvidt valgudvalget skulle kunne ifalde bødestraf på tilsvarende vis, som efter § 63 i bekendtgørelsen om medarbejderrepræsentation, men det er vurderet, at dette ikke er hensigtsmæssigt under hensyntagen til lovforslagets kompleksitet. Et potentielt bødeansvar vil kunne afskrække medarbejderne fra at deltage i valgudvalgene i de omfattede selskaber.

Høringssvaret fra Dansk Erhverv viser dog også, at den foreslåede bestemmelse giver anledning til, hvem der i første omgang kan foretage en sådan

annullering, og hvorvidt det også vil føre til annullering af bestyrelsesbeslutninger. Det foreslås derfor også præciseret.

Erhvervsministeriet er også enig med Dansk Erhvervs høringsvar i forhold til at selskabet som helhed ikke skal pålægges en bevispligt i forhold til valgudvalgets handlinger i forhold til § 12, og bestemmelsen foreslås derfor tilrettet.

Det foreslås hermed, at domstolene kan annullere et valg af et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan, hvis en kandidat har anlagt sag ved domstolene, og valgudvalget ikke kan bevise, at betingelserne i det foreslåede § 8 har været iagttaget. Den foreslåede bestemmelse i § 12 om annullering forventes at have en afskrækkende effekt i forhold til overholdelse af lovforslagets regler.

Sanktionerne vil alene kunne komme på tale, hvis et selskab ikke har en ligelig fordeling pr. den 30. juni 2026, og en kandidat efterfølgende vælger at indbringe forholdet for domstolene.

Der er med lovforslaget ikke lagt op til, at alle medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer må udtræde i tilfælde af, at valget af et medlem annulleres. Det kan ikke udelukkes, at valget af alle medarbejdervalgte medlemmer må annulleres, hvis lovforslagets regler ikke er overholdt ved udvælgelsen af kandidaterne til valg, men det forventes, at det vil forekomme yderst sjældent. I så fald må det bero på en konkret vurdering fra den tilbageværende bestyrelse om, hvorledes at der måtte kræves et nyt valg til medarbejderrepræsentation for at bestyrelsen kan fortsætte sit arbejde, og som anført, vil bestyrelsesbeslutninger foretaget før annulleringen fortsat være gyldige.

Det er vigtigt at fremhæve, at reglerne ikke finder anvendelse, hvis valget gennemføres som fredsvalg, da der så ikke skal ske udvælgelse af kandidater til opstilling.

3.5.5 Valgudvalgets oplysningspligt

Dansk Erhverv bemærker, at et selskab på anmodning fra en kandidat skal give en række oplysninger. Aktieselskaber er sædvanligvis repræsenteret af bestyrelsen og direktionen. For så vidt angår valg af medarbejderrepræsentanter forstås valget af valgudvalget - og bestyrelsen og direktionen har ingen adgang til de oplysninger. Handlepligten må derfor tilkomme valg-

udvalget – ligesom anmodninger må skulle stiles til valgudvalget. Direktionen har heller ikke adgang til valg materialet og kan derfor heller ikke opfylde opbevaringspligten. Det antages, at aktieselskaber heller ikke kan besvare henvendelser mv. vedrørende udpegede medlemmer.

Kommentar

Efter kønsbalancedirektivets art. 6, stk. 5, at hvis processen for udvælgelse af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem, sker ved en afstemning blandt aktionærer eller medarbejdere, stiller medlemsstaterne krav om, at børsnoterede selskaber sikrer, at de stemmeberettigede oplyses ordentligt om de i dette direktiv fastsatte foranstaltninger, herunder de sanktioner, som pålægges det børsnoterede selskab i tilfælde af manglende overholdelse.

Idet det er valgudvalget, der står for at opstille kriterier, udvælge kandidater, hvis der skal gives fortrinsstilling til kandidater af det underrepræsenterede køn og også indkalde til og afvikle valg til medarbejderrepræsentation, har det været forudsat, at det var valgudvalget, der også havde oplysningspligten i henhold til §§ 9 og 10 i lovforslaget.

Høringsvaret fra Dansk Erhverv viser dog, at det ikke har været tydeligt i lovforslaget og dette foreslås derfor præciseret.

3.5.6 Udpegningsret tillagt andre

Dansk Industri bemærker, at det er uklart, om kriterierne i § 7 også skal gælde fsva. udpegningsrettigheder til bestyrelsen, der i vedtægterne er tillagt offentlige myndigheder eller andre, jf. selskabslovens § 120, stk. 2. I forlængelse heraf bemærker Dansk Industri, at udover at § 7, stk. 1, anvender begrebet ”udnævnelse” – og ikke ”udpegning” – så passer bestemmelsen dårligt til, hvad der gælder for vedtægtsbestemte udpegninger, og selskabslovens § 120, stk. 2, vil skulle ændres. Udpegningen i henhold til vedtægten vil være en nyskabelse, at bestyrelsen (det øverste ledelsesorgan) får kompetence til at fastsætte kriterier for udpegningsberettigelse.

Dansk Industri oplyser, at lovudkastets generelle bemærkninger om bestemmelsen i § 11 (lovudkastets s. 39) skaber tvivl om, hvorvidt de foreslåede midler gælder processen for udvælgelse af kandidater til udnævnelse eller valg til det øverste ledelsesorgan, eller de også gælder selve udnævnelsen foretaget af evt. udpegningsberettigede.

Dansk Erhverv bemærker omkring § 7, stk. 3, at der i paragraffen henvises til 'udvælgelsesprocessen'. I forbindelse med udpegning af medlemmer er der i midlertid ikke en 'udvælgelsesproces', hvorfor det ikke er klart, hvordan den finder anvendelse på udpegning af medlemmer. Der bør derfor indsættes en særskilt bestemmelse om udpegning.

Kommentar

Kønsbalancedirektivet har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for kvinder og mænd og opnå en ligelig kønsfordeling i topledersstillinger ved at indføre et sæt proceduremæssige krav til udvælgelse af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem på grundlag af gennemsigtighed og kvalifikationer.

Kønsbalancedirektivet omfatter alle kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem, uagtet hvorledes disse vælges. Det fremgår dog af kønsbalancedirektivet, at der er forskel på de enkelte medlemsstaters og børsnoterede selskabers fremgangsmåder ved udvælgelse af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem. De kan indebære en forhåndsudvælgelse af kandidater, som præsenteres for generalforsamlingen, f.eks. af et nomineringsudvalg eller af rekrutteringsvirksomheder, der søger kandidater til lederstillinger. Kravene til udvælgelsen af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem, bør opfyldes på det rette tidspunkt i udvælgelsesprocessen i overensstemmelse med national ret og vedtægterne for de pågældende børsnoterede selskaber, herunder inden aktionærene vælger en kandidat, f.eks. mens der udarbejdes en liste over kandidater. På dette punkt fastlægger kønsbalancedirektivet kun minimumsstandarder for udvælgelse af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem, som gør det muligt at anvende de kriterier, der gør det muligt nå målet om en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd i børsnoterede selskabers selskabsorganer. Det bemærkes tilsvarende, at kønsbalancedirektivet bør gælde alle eksisterende ledelsesstrukturer i medlemsstaterne.

Efter § 120 stk. 2 i selskabsloven kan vedtægterne tillægge offentlige myndigheder eller andre ret til at udpege et eller flere medlemmer af det øverste ledelsesorgan. Ved ordene "eller andre" er det tilkendegivet at samme ret f.eks. også kan være tillagt en privatperson, eller et repræsentantskab.

Det er vurderet i henhold til kønsbalancedirektivets ordlyd, effektive anvendelse og korrekte implementering, at sådan udpegnings af bestyrelsesmedlemmer også skal være omfattet af lovforslaget.

Det er dog ikke beskrevet indgående i lovforslaget, hvorledes dette skal varetagelse af selskaberne i praksis, da det er Erhvervsministeriets opfattelse, at udpegningsretter i henhold til selskabslovens § 120, stk. 2, kan være udformet meget forskelligt og tillagt meget forskellige enheder. Det er derfor vigtigt, at et selskab eller den udpegningsberettigede alt efter, hvad der er relevant selv vurderer, hvorledes lovforslaget kan finde anvendelse i forbindelse med sådan udpegnings, herunder hvem der skal opfylde de enkelte pligter og krav.

3.6. Sanktioner

3.6.1. Fastsættelse af vejledende bødeniveau

Dansk Industri bemærker, at forslaget til straffebestemmelser i § 15 og oplysningspligten i § 9, der bl.a. henviser til § 15, skaber stor uklarhed om, hvorvidt kravene i kønsbalancedirektivet – og/eller den foreslåede danske implementering heraf - er tiltænkt at være endnu mere indgribende, end en ordret læsning af kravene i bl.a. §§ 6, 7 og 8 giver indtryk af.

Dansk Industri oplyser, at det fremgår af udkastet til § 15, stk. 1, nr. 5, at der er bødestraf, hvis det ikke sikres, at der ”ved udnævnelse eller valg” gives fortrinsstilling til kandidater af det underrepræsenterede køn, når der skal vælges mellem kandidater, som er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer. Bestemmelsen bør efter Dansk Industris opfattelse bruge samme formulering som både kønsbalancedirektivet og bestemmelserne i §§ 6-8 og 10 nemlig ”ved udvælgelse af kandidater til udnævnelse eller valg”. Udkastets formulering af § 15, stk. 1, nr. 3 og 4, kan give anledning til tilsvarende tvivl.

FH bemærker, at der fremgår af direktivteksten, at sanktionerne skal være "effektive" og at det af bemærkningerne fremgår, at udgangspunktet for en førstegangs overtrædelse vil være 30.000 kr. FH anfører, at selvom det umiddelbart forekommer hensigtsmæssigt at øge bødeniveauet ved gentagen overtrædelse, er det i sig selv en bekræftelse af, at lovgiver forventer, at der vil være virksomheder, der ikke vil være afskrækket af det foreslåede bødeniveau og derfor vil vælge ikke at leve op til det nye regelsæt.

FH foreslår, at det derfor bør overvejes at hæve niveauet, så virksomhederne rent faktisk vil tage den kommende lov alvorligt. Derudover kan man sætte spørgsmålstejn ved det hensigtsmæssige i at give virksomheder med en balance på 325 mio. kr. (43 mio. EURO) det samme i bøde som virksomheder, der er mange gange større.

Kommentar

Høringen viser, at lovforslaget ikke er tilstrækkeligt klart formuleret ift. hvilket led i processen, der er tale om, når et selskab skal have nye medlemmer af bestyrelsen. Der er, som DI bemærker, tale om "udvælgelse af kandidater til udvælgelse (udpegning) eller valg til det øverste ledelsesorgan" – og ikke selve valget eller udnævnelsen af bestyrelsesmedlemmerne. Bødestraffen i den foreslåede § 15, stk. 1, nr. 5, vedrører ligeledes dette led i processen med nye bestyrelsesmedlemmer.

Efter kønsbalancedirektivet skal sanktionerne være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Sådanne sanktioner kan bestå af bøder eller annulleringen af et valg af ledelsesmedlemmer, der er foretaget i strid med de foreslåede regler om midler til opnåelse af målene.

For så vidt angår udmålingen af bøder efter bestemmelsen i lovforslagets § 15, stk. 1, finder de almindelige strafudmålingsprincipper i straffelovens kapitel 10 anvendelse. Ved udmåling af bøder vil der således bl.a. blive lagt vægt på lovovertrædelsens grovhed, jf. straffelovens § 80, stk. 1.

Bødernes fastsættelse vil fortsat bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde, og det angivne bødeniveau vil kunne fraviges i både op- og nedadgående retning, hvis der foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10. Bødefastsættelsen bør afspejle karakteren af overtrædelsen, beskyttelseshensynet bag den overtrådte bestemmelse og den eventuelle økonomiske gevinst eller besparelse, der er opnået.

I de tilfælde, hvor samme bestemmelse eller lignende bestemmelser overtrædes gentagne gange, vurderer Erhvervsministeriet, at det er hensigtsmæssigt, at bødeniveauet forhøjes efter et generelt eskaleringsprincip ved indførelse af en gentagelsesvirkning, hvorefter bødeniveauet fordobles ved gentagen efterfølgende overtrædelse af samme eller lignende bestemmelser.

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

Det er Erhvervsministeriets opfattelse, at de angivne bødestørrelser samt muligheden for eskalering er en effektiv løsning på kravet i kønsbalancedirektivet, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen, og har en afskrækkende virkning. Hertil kan ministeriet oplyse, at domstolene har muligheden for at differentiere bødefastsættelsen inden for de vejledende bødestørrelser, ud fra hensyn som f.eks. proportionalitet som beskrevet ovenfor.

For at imødegå usikkerhed om, hvilket led i processen, som lovforslaget angår, er det vurderingen, at § 15, stk. 1, nr. 5, og tilhørende lovbemærkninger bør tilrettes, så det fremgår mere klart og stemmer overens med de bestemmelser som krydshenviser til i loven. Det er vurderingen, at det foreslåede bødeniveau er hensigtsmæssig.

3.6.2. Godtgørelse

Dansk Erhverv bemærker til lovforslagets § 11, stk. 2, at det bør angives, hvem der skal betale den pågældende godtgørelse, da det næppe er selskabet, hvis der er tale om et udpeget medlem, da selskabet ikke har været involveret i udpegningen.

Kommentar

Efter reglerne i selskabsloven er det et krav, at flertallet af medlemmer i bestyrelsen eller tilsynsrådet skal vælges af generalforsamlingen. Hertil er det i vedtægterne muligt at tillægge offentlige myndigheder eller andre ret til at udpege et eller flere medlemmer af tilsynsrådet.

Erhvervsministeriet har noteret sig Dansk Erhvervs bemærkning, og er enig i, at det ikke fremgår tilstrækkeligt klart, hvad der gælder, hvis der er tale om et udpeget medlem.

Erhvervsministeriet kan oplyse, at det fremgår af lovbemærkningerne til § 11, stk. 2, at godtgørelsen pålægges aktieselskabet og fastsættes under hensyn til sagens omstændigheder i øvrigt.

Børsnoterede selskaber kan kun holdes ansvarlige for handlinger eller undladelser, der kan tilregnes dem i henhold til national ret. Der bør ikke anvendes sanktioner over for de enkelte børsnoterede selskaber, hvis en given handling eller undladelse i henhold til national ret ikke kan tilskrives selskabet, men andre fysiske eller juridiske personer, f.eks. individuelle aktionærer.

Erhvervsministeriet kan videre oplyse, at det følger af den foreslåede § 12, at valg af et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan kan annulleres, hvis aktieselskabet ikke kan bevise, at § 8 har været iagttaget, jf. § 11. Det er Erhvervsministeriets vurdering, at selskabet ikke skal kunne ifalde bødestraf for en undladelse, der er foretaget af valgudvalget, hvorfor annullering vælges som alternativ sanktion. Herudover vil der ofte være udpeget suppleanter til et medarbejdervalgt medlem i det øverste ledelsesorgan, hvorfor en annullering af en udpegning ikke vil kræve et nyvalg.

3.7 Udpegning af organ at til fremme af en ligelig kønsfordeling i visse store børsnoterede selskaber

Dansk Industri bemærker, at § 13 går videre end kønsbalancedirektivets anvendelsesområde. Det fremgår ikke af bemærkningerne til udkastet om denne overimplementering er tiltænkt.

Kommentar

Det følger af artikel 10 i kønsbalancedirektivet, at medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til at fremme, analysere, overvåge og støtte en ligelig kønsfordeling i selskabsorganer. Med henblik herpå kan medlemsstaterne f.eks. udpege de ligebehandlingsorganer, som de har udpeget i medfør af artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF (herefter ligebehandlingsdirektivet).

Institut for Menneskerettigheder er i § 2, stk. 2, i Lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution udpeget som nationalt ligebehandlingsorgan og har til opgave at fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn. Institut for menneskerettigheder er udpeget i medfør af artikel 20 i ligebehandlingsdirektivet.

Erhvervsministeriet vurderer derfor, at den foreslåede bestemmelse i § 13 i lovforslaget er i overensstemmelse med kønsbalancedirektivet og i øvrigt ikke går videre end kønsbalancedirektivet.

3.8 Ikrafttrædelse

Dansk Erhverv bemærker, at forslaget træder loven i kraft 28. december 2024 og har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2024 eller senere. Det er et grundlæggende retsprincip ikke at lovgive med tilbagevirkende kraft, hvilket der de facto vil være tilfældet her.

Kommentar

Det følger af kønsbalancedirektivet, at medlemsstaterne sender Kommissionen en rapport den 29. december 2025 og hvert andet år derefter om gennemførelsen af kønsbalancedirektivet. En sådan rapport skal indeholde nærmere oplysninger om, hvilke foranstaltninger der er truffet for at nå målene i kønsbalancedirektivets artikel 5, stk. 1, oplysninger givet i henhold til artikel 7, og hvis det er relevant, repræsentative oplysninger om de individuelle kvantitative mål, som børsnoterede selskaber har fastsat i henhold til artikel 5, stk. 2. Artikel 7 omhandler kravene til selskabernes rapportering.

Formålet med at lovforslaget skulle gælde med virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2024 eller senere, var at sikre, at Erhvervsministeriet var orienteret om kønsbalance i de omfattede selskaber inden den 29. december 2025, idet kønsbalance-rapporteringen så ville fremgå af selskabernes årsrapporter for 2024, der aflægges i 2025.

Efter en fornyet overvejelse er det vurderingen, at de nødvendige oplysninger om kønsbalance til brug for indberetning til Kommissionen vil kunne indhentes via allerede registrerede oplysninger. Herved vil lovgivning med tilbagevirkende kraft kunne undgås, hvilket til enhver tid ønskes tilstræbt. Det foreslås derfor, at lovforslagets virkningstidspunkt udgår.

Lovforslaget ikrafttrædelsestidspunkt den 28. december 2024 foreslås videreført uændret.

Det vil betyde, at de omfattede selskaber stadig vil skulle sætte et måltal for øvrige ledelsesniveauer og oplyse herom i forbindelse med regnskabsafleggelse efter lovforslagets ikrafttræden. For selskaber med kalenderåret som regnskabsår, vil rapportering herefter skulle ske i 2026 i forbindelse med aflæggelsen af årsrapporten for 2025.

4. Oversigt over hørte organisationer, myndigheder m.v.

Advokatsamfundet/Advokatrådet, Akademikerne, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, ATP – Arbejdsmarkedets Tillægspension, Bryggeriforeningen, Centralorganisationens Fællesudvalg, CEPOS – Center for Politiske Studier, Computershare, Copenhagen Business School, Danish Venture Capital and Private Equity Association, Danmarks Nationalbank, Danmarks Skibskredit A/S, Danmarks Statistik, Dansk Aktionærforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Ejendomsmæglerforening, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Dansk Iværksætterforening, Dansk Metal, Dansk Standard, Danske Advokater, Danske Annoncører og Markedsførere, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, Danske Maritime, Danske Rederier, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Aktuarforening, Den Danske Dommerforening, Den Danske Finansanalytikerforening, Den Danske Fondsmæglerforening, Det Økonomiske Råds Sekretariat, Digitaliseringsstyrelsen, DIRF – Dansk Investor Relations Forening, DM, DSK – De Samvirkende Købmænd, Effektivt Landbrug, Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering, FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finans Danmark, Finansforbundet, Finansiell Stabilitet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, First North, Forbrugerombudsmanden, Foreningen Danske Revisorer, Forhandlingsfællesskabet, Forsikring & Pension, FSR – Danske Revisorer, Færøernes Hjemmestyre, GRAKOM, Grønlands Selvstyre, HK, Ingeniørforeningen i Danmark, Intertrust (Denmark), IT-Branchen, KL, Komiteen for god Selskabsledelse, Kommunekredit, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kuratorforeningen, Københavns Universitet, Landbrug & Fødevarer, Landdistrikternes Fællesråd, Landsdækkende Banker, Ledernes Hovedorganisation, Lokale Pengeinstitutter, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, Managementrådgiverne, NASDAQ OMX Copenhagen A/S, OXFAM IBIS – International Bistand, International Solidaritet Oxfam, Penneo, Rigsadvokaten, Rigsrevisionen, Roskilde Universitet Center (RUC), SEGES, SMV Danmark, Statsadvokaturen for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet, Syddansk Universitet, VP Securities og værdipapircentralen, XBRL Danmark, Aalborg Universitet, Aarhus BSS, Århus Universitet

Følgende organisationer har haft bemærkninger til lovforslaget:

Copenhagen Business School, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Dansk Standard, Danske Advokater, Danske Rederier, DM – den akademiske fagforening, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Finans Danmark, FSR – Danske Revisorer, Institut for Menneskerettigheder og Lederne