



Lovforslag om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i de store børsnoterede selskaber



Lovforslag om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i de store børsnoterede selskaber

Erhvervsministeren har den 23. oktober 2024 fremsat et lovforslag om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven). Lovforslaget har til formål at implementere EU's kønsbalancedirektiv (EU-direktiv 2022/2381 af 23. november 2022) i dansk lovgivning.

Med lovforslaget foreslås at indføre en ny lov om ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, typisk bestyrelsen, for visse store børsnoterede aktieselskaber og bestemmelser om midler til opnåelse af ligelig kønsfordeling for de selskaber, der ikke har nået denne målsætning senest den 30. juni 2026. Samtidig foreslås ændringer til årsregnskabsloven om redegørelse for det underrepræsenterede køn for de af kønsbalanceloven omfattede selskaber, og Erhvervsstyrelsen pålægges årligt at skulle offentliggøre en liste over de af loven omfattede selskaber, der har opnået en ligelig kønsfordeling.

Selskaber, der omfattes af den nye kønsbalancelov, undtages fra de gældende krav i blandt andet selskabsloven og årsregnskabsloven om det underrepræsenterede køn. Selskaber, der omfattes af kønsbalanceloven, vil bl.a. ikke skulle følge rapporteringskravene i den gældende årsregnskabslovs § 99b.

Kønsbalancedirektivet giver mulighed for, at de enkelte lande kan vælge at implementere direktivet fuldt ud eller anvende en undtagelsesbestemmelse, hvorefter de omfattede selskaber enten fortsat skal følge de gældende regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn eller helt undtages fra reglerne herom. Med lovforslaget foreslås, at direktivbestemmelserne implementeres fuldt ud i dansk lovgivning. Af lovbemærkningerne fremgår, at Erhvervsministeriet har vurderet, at undtagelsesbestemmelsen i kønsdirektivet ikke skal anvendes, da der fortsat er behov for at gøre yderligere for at øge den kønsmæssige sammensætning i visse store børsnoterede aktieselskaber.

Nedenfor er hovedpunkterne i kønsbalanceloven og ændringerne til årsregnskabsloven opsummeret. I de grå bokse er de væsentligste ændringer i forhold til det lovforslag, der blev sendt i høring i juni 2024, opsummeret.

Lovforslag (L61) kan læses på [Folketingets hjemmeside](#). Lovforslag er sat på dagsorden til 1. behandling den 12. november 2024.

1. Kønsbalanceloven

Det foreslås med lovforslaget, at kønsbalanceloven skal finde anvendelse for børsnoterede aktieselskaber, bortset fra selskaber med færre end 250 medarbejdere, og som i et regnskabsår ikke overskrider en årlig omsætning på 50 mio. EUR eller en årlig samlet balance på 43 mio. EUR. Det skønnes, at mellem 50 og 60 selskaber bliver omfattet af loven.

Med lovforslaget foreslås at indføre en ny lov om ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, typisk bestyrelsen, for visse store børsnoterede aktieselskaber og bestemmelser om midler til opnåelse af ligelig kønsfordeling for selskaber, der ikke har nået denne målsætning senest den 30. juni 2026.

Det skønnes, at mellem 50 og 60 børsnoterede aktieselskaber bliver omfattet af loven

Formuleringen af kriterierne for, at et selskab er omfattet af loven, er ændret i forhold til høringsudkastet. Ifølge høringsudkastet var et børsnoteret aktieselskab omfattet af loven, hvis selskabet overskred de to kriterier: 1) antal ansatte over 250 og 2) årlig omsætning over 50 mio. EUR eller samlet balance over 43 mio. EUR. Efter direktivteksten, og den ændrede formulering af lovforslaget, skal et børsnoteret aktieselskab opfylde de to ovenfor nævnte kriterier, for at være undtaget fra loven. Ændringen betyder, at flere selskaber skønnes at blive omfattet af loven. Ifølge lovbemærkninger skønnes 50-60 selskaber at blive omfattet, hvor det tidligere forventede antal, jf. bemærkningerne til høringsudkastet, var 30-40.

Ovenstående størrelsesgrænser gælder på selskabsniveau og ikke på koncernniveau. Hvis moderselskabet i en koncern er børsnoteret, og dette selskab ikke har over 250 medarbejdere og også under 50 mio. EUR i omsætning, bliver selskabet således ikke omfattet af kønsbalanceloven. Det betyder, at en række større børsnoterede koncerner, som følge af deres selskabsretlige organisering, ikke bliver omfattet kønsbalanceloven, og således fortsat vil være omfattet af de gældende reglers bredere anvendelsesområde, herunder årsregnskabslovens § 99b.

Selskaber, der omfattes af kønsbalanceloven, undtages fra bestemmelsen om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i selskabslovens § 139c og tilsvarende bestemmelser i lovgivningen for finansielle virksomheder. Efter kønsbalanceloven gælder tilsvarende som efter gældende lov, at selskaber anses for at have en ligelig fordeling, hvis andelen af det underrepræsenterede køn udgør mindst 40 % af posterne på ledelsesniveauet, dog anvendes en anden opgørelsesmetode efter lovforslaget, jf. nedenfor. Desuden finder selskabslovens definition af øvrige ledelsesniveauer anvendelse, dvs. at det skal forstås som to ledelsesniveauer under det øverste ledelsesorgan.

Opgørelse af ligelig kønsfordeling

Efter lovforslaget er antallet af ledelsesposter, der betragtes som nødvendige for at nå målet om en ligelig kønsfordeling, det antal, der er tættest på at udgøre 40 %, men som ikke overstiger 49%. Er der fx i alt syv bestyrelsesmedlemmer, er kravet i lovforslaget en fordeling på tre medlemmer af det ene køn (42,5%) og fire medlemmer af det andet køn.

Efter gældende praksis opgøres en ligelig kønsfordeling som det antal, der kommer tættest på 40%, uden at overstige 40 %. Det betyder, at der en ligelig fordeling, hvis der er i alt syv bestyrelsesmedlemmer med en fordeling på to af det ene køn (29 %) og fem af det andet køn.

For de af kønsbalancelovens omfattede selskaber foreslås:

Det øverste ledelsesniveau:

- Selskaber skal have som mål at opnå en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne i det øverste ledelsesorgan.
- Selskaber, der ikke har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan senest den 30. juni 2026 eller efter næste valg til det øverste ledelsesorgan, skal fastsætte en proces eller justere selskabets eksisterende proces for udvælgelse af kandidater til udnævnelse eller valg til det øverste ledelsesorgan. De omfattede selskaber skal forholde sig separat til, hvorvidt der er en ligelig fordeling blandt henholdsvis medarbejderrepræsentanter i det øverste ledelsesorgan og øvrige medlemmer. Som en

Selskaber, der ikke har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan senest den 30. juni 2026 eller efter næste valg til det øverste ledelsesorgan, skal fastsætte en proces eller justere selskabets eksisterende proces for udvælgelse af kandidater til udnævnelse eller valg til det øverste ledelsesorgan.

del af de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, medregnes eventuelle medlemmer udpeget i henhold til vedtægterne. Det skal således vurderes, hvorvidt der er en ligelig kønsfordeling blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer efter første generalforsamling efter den 30. juni 2026 og blandt medarbejderrepræsentanterne efter første valg til medarbejderrepræsentation efter den 30. juni 2026.

- Til brug for udnævnelse eller valg af kandidater skal der fastsættes klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier. Pligten til at fastlægge eller justere selskabets processer for udnævnelse eller valg af kandidater påhviler det øverste ledelsesorgan ved valg af kandidater på generalforsamlingen og valgudvalget ved valg af medarbejderrepræsentation. I tilfælde af en vedtægtsbestemt udpegningsret påhviler pligten den udpegningsberettigede.
- Udnævnelse eller valg til det øverste ledelsesorgan skal ske på grundlag af en sammenlignende vurdering af de enkelte kandidaters kvalifikationer på baggrund af de fastsatte kriterier. Ved vurderingen skal kriterierne anvendes på en ikkediskriminerende måde. Det underrepræsenterede køn skal som udgangspunkt gives fortrinsstilling, når der skal vælges mellem kandidater, som er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer.

Det øverste ledelsesorgan har pligt til at oplyse om kriterier for udvælgelse mv. til kandidater, og kandidater kan tilkendes en godtgørelse, hvis deres rettigheder krænkes ved valg af kandidater. For kandidater opstillet til valg som medarbejderrepræsentant, påhviler oplysningspligten valgudvalget. I tilfælde af en vedtægtsbestemt udpegningsret, påhviler oplysningspligten den udpegningsberettigede.

I forhold til høringsudkastet er der sket en præcisering af, hvem der har ansvaret for kriterier og processer for udvælgelse, og hvem der har oplysningspligt overfor kandidater. Det ansvarlige ledelsesorgan er ansvarlig i forhold til valg til det øverste ledelsesorgan, valgudvalget er ansvarligt ved valg af medarbejderrepræsentation og de eventuelle udpegningsberettigede er ansvarlige ved en vedtægtsbestemt udpegningsret. I lovbemærkningerne er også præciseret, at der skal ske en separat vurdering af, hvorvidt der er en ligelig fordeling blandt henholdsvis medarbejderrepræsentanter i det øverste ledelsesorgan og øvrige medlemmer i det øverste ledelsesorgan.

Øvrige ledelsesniveauer

- Det centrale ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der allerede er en ligelig kønsfordeling på disse niveauer.
- Det centrale ledelsesorgan skal opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer, når selskabet har nået sit tidligere opstillede måltal, eller et nyt måltal, når tidshorizonten for den forventede opfyldelse er udløbet. Tidshorizonten for den forventede opfyldelse af det første opstillede måltal skal være 30. juni 2026 eller tidligere.
- Det centrale ledelsesorgan skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer.

Af lovbemærkningerne fremgår, at der med den foreslåede ordning ikke indføres en lovmæssig kvote, idet de omfattede selskaber også efter skæringsdatoen den 30. juni 2026 vil kunne have en kønsbalance, der ikke opfylder målet for det underrepræsenterede køn.

Af lovbemærkningerne fremgår, at der med den foreslåede ordning ikke indføres en lovmæssig kvote.

Manglende opfyldelse af måltallet foreslås ikke sanktioneret. Der foreslås dog, at der kan pålægges bødestraf for en række specifikke overtrædelser af loven, herunder for manglende efterlevelse af krav om tilpasning af udvælgelsesproces, manglende opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer og manglende rapportering herom.

2. Ændringer til årsregnskabsloven

Det foreslås, at selskaber omfattet af kønsbalanceloven skal give oplysninger i årsrapportens ledelsesberetning om det underrepræsenterede køn efter en ny bestemmelse § 107f i årsregnskabsloven, som svarer til kravene i kønsbalancedirektivet. Selskaber omfattet af § 107f undtages fra oplysningskravet i § 99b i årsregnskabsloven.

Rapporteringskravene i § 107f er ikke så omfattende, som kravene i § 99b, hvilket begrundes med, at de rapporteringskrav, der følger efter kønsbalancedirektivet, er tilstrækkelige i forhold til sikre, at de omfattede selskaber gør fremskridt i forhold til at opnå målet om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmerne.

Rapporteringskravene i § 107f er ikke så omfattende, som kravene i § 99b, hvilket begrundes med at de rapporteringskrav, der følger efter kønsbalancedirektivet, er tilstrækkelige i forhold til sikre, at de omfattede selskaber gør fremskridt i forhold til at opnå målet om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmerne.

Dette hænger sammen med, at de omfattede selskaber bliver forpligtet til at gennemføre midler til opnåelse af en ligelig kønsbalance, hvis målet om ligelig kønsbalance i det øverste ledelsesorgan ikke er nået senest den 30. juni 2026. Behovet for rapportering er derfor mindre i forhold til selskaber, der ikke er omfattet af kønsbalanceloven, hvor kravene om rapportering og offentliggørelse er de primære værktøjer til at sikre ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmerne.

Oplysningskravet i § 107f

Selskaber omfattet af kønsbalanceloven skal i ledelsesberetningen oplyse om følgende pr. balancedagen:

- 1) Det samlede antal medlemmer i det øverste ledelsesorgan eksklusiv medarbejdervalgte medlemmer, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.
- 2) Hvis selskabet har medarbejdervalgte medlemmer skal der oplyses om det samlede antal medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.
- 3) Det samlede antal personer i selskabets direktion, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.
- 4) Hvis selskabet er forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer, jf. ovenfor, skal oplyses om måltal i procent for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer, herunder årstallet for, hvornår måltallet forventes opfyldt.

Bemærk, at det er det samlede antal personer i selskabets direktion, og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf, der skal oplyses. Der skal ikke gives tilsvarende oplysninger for selskabets øvrige ledelsesniveauer, som omfatter flere ledelsesniveauer end direktionen. Der skal således ikke gives oplysninger, der giver regnskabsbrugerne mulighed for at forholde sig til status for det måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer, som skal oplyses jf. ovenfor.

I tilknytning til oplysningerne ovenfor skal oplyses:

- Hvis virksomheden pr. balancedagen har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan eller på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.
- Status for opfyldelsen af måltallene for det øverste ledelsesniveau, herunder særskilt for medarbejdervalgte medlemmer.
- Foranstaltninger, der er truffet i regnskabsåret med henblik på at nå måltallene for det øverste ledelsesniveau og de øvrige ledelsesniveauer.
- Begrundelsen for, hvorfor målene eventuelt ikke er nået, samt en uddybende beskrivelse af, hvilke foranstaltninger selskabet allerede har truffet eller agter at træffe for at nå måltallene, hvis de ikke er opfyldt senest den 30. juni 2026.

Af lovbemærkningerne fremgår, at der efter bestemmelserne ikke gælder et kriterie om væsentlighed, hvilket betyder, at der vil skulle oplyses om alle foranstaltninger selskabet allerede har truffet eller agter at træffe for at nå måltallene. Dette kan fx være oplysninger om uddannelsesforløb rettet mod det underrepræsenterede køn, ændring af ansættelsespolitikker mv.

Af lovbemærkningerne fremgår, at der efter bestemmelserne ikke gælder et kriterie om væsentlighed, hvilket betyder, at der vil skulle oplyses om alle foranstaltninger selskabet allerede har truffet eller agter at træffe for at nå måltallene.

Oplysningerne angivet ovenfor skal både gives i ledelsesberetningen og offentliggøres på en hensigtsmæssig og let tilgængelig måde på selskabets hjemmeside. Af lovbemærkningerne fremgår, at det er intentionen, at oplysningerne skal offentliggøres på hjemmesiden i umiddelbar forlængelse af godkendelsen af årsrapporten.

Erhvervsstyrelsen offentliggør årligt på baggrund af selskabernes oplysninger en liste over selskaber, som har nået måltallene for det øverste ledelsesniveau. Af lovbemærkningerne fremgår, at listen, som Erhvervsstyrelsen vil offentliggøre, alene vil omfatte de selskaber, der er omfattet af kønsbalanceloven.

3. Forventet ikrafttræden

Det foreslås, at loven træder i kraft den 28. december 2024 og har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2025 eller senere.

I forhold til høringsudkastet er virkningstidspunktet udskudt, idet forslaget i høringsudkastet var, at loven skulle have virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2024 eller senere.