

# **Lovforslag om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalancelo- ven)**

---

## **Høringssvar**

**Ekstern høring: 28. juni – 22. august 2024**

## Indholdsfortegnelse:

Høringsliste .....	1
Copenhagen Business School .....	2
Dansk Erhverv.....	3
Dansk Industri .....	8
Dansk Standard .....	25
Danske Advokater.....	27
Danske Rederier .....	30
DM .....	32
FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation .....	34
Finans Danmark .....	36
FSR - danske revisorer .....	37
Institut for Menneskerettigheder .....	42
Lederne .....	48

## Høringsliste:

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

Advokatsamfundet/Advokatrådet, Akademikerne, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, ATP – Arbejdsmarkedets 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.

**Fra:** Sanne Aagaard Jensen <saj.slk@cbs.dk>  
**Sendt:** 22. august 2024 10:09  
**Til:** Alexander Bergmann; mikhan@erst.dk  
**Emne:** VS: Høring over udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven)

CBS takker for muligheden for at give kommentarer til lovforslaget om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven).

CBS har bedt udvalgte ledelsesforskere om at komme med eventuelle bemærkninger. Professor Marie Louise Mors, Institut for Strategi og Innovation, bemærker, at det i lovforslaget ikke er helt let at gennemskue, hvordan man tænker de medarbejdervalgte medlemmer af en bestyrelse ind. Man burde separere mellem generalforsamlings- og medarbejdervalgte medlemmer af en bestyrelse, da de spiller forskellige roller i bestyrelsen. Da de generalforsamlingsvalgte går gennem en anden proces forud for medlemskab af bestyrelsen, er det for denne gruppe væsentligt at være særligt opmærksom på kønsbalancen. Mors bemærker ligeledes, at det er positivt med en specifikation af, at man vælger det underrepræsenterede køn, såfremt to kandidater er ligeligt kvalificerede. Mors peger også på, at det godt kunne fremgå mere tydeligt, hvad kravene om kønspolitik/kønsbalance indebærer (f.eks. opstille klare målkrav, tidslinje, tidspunkt for genbesøg). Endelig bemærker Mors, at § 8 stk 3 nok desværre vil blive brugt en del for at undgå at opfylde kravet.

Ventlig hilsen / Kind regards,

**Sanne Aagaard Jensen**  
Senior Research Adviser & Executive Assistant for the Dean of Research

**Executive Support and Communications**  
Copenhagen Business School

Mob.: +45 61331884  
Email: [saj.slk@cbs.dk](mailto:saj.slk@cbs.dk)



Erhvervsstyrelsen  
Att.:  
Alexander Bergmann, [aleber@erst.dk](mailto:aleber@erst.dk)  
Mikkel Hansen, [mikhan@erst.dk](mailto:mikhan@erst.dk)  
Langelinie Allé 17  
2100 København Ø

Den 23. august 2024

## **Dansk Erhvervs høringssvar vedr. udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven)**

Erhvervsstyrelsen har den 28. juni 2024 sendt udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven) i høring.

### **Generelle bemærkninger**

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

Dansk Erhvervs seneste medlemsundersøgelse *Alle ombord 2023* viser, at der er signifikant flere virksomheder, der arbejder med diversitet nu end for blot to år siden. Blandt Dansk Erhvervs medlemsvirksomheder arbejdede 51 procent med diversitet i 2023, hvorimod det gjaldt 39 procent af virksomhederne i 2021. Derudover viser flere undersøgelser en generel tendens til, at de største danske virksomheder gennem en lang periode har haft fokus på flere kvinder i ledelse. Data viser også, at gruppe af de største danske virksomheder generelt har en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelse og direktion.

Dansk Erhverv er kritisk overfor forslaget til kønsbalanceloven af flere årsager.

Dansk Erhverv går ind for princippet om minimumsimplementering i forbindelse med erhvervsrettet EU-regulering henset til, at danske virksomheder ikke bør pålægges unødvendige byrder, og er ikke tilhænger af den foreslåede overimplementering af EU's kønsbalancedirektiv.

I Danmark har vi allerede nationale regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, der er reguleret i selskabsloven § 139c og årsregnskabslovens § 99b. Lovgivningen om måltal og politikker blev skærpet for to år siden, og trådte i kraft i 2023. Med den nylige introduktion af de skærpede regler i selskabsloven og årsregnskabsloven, blev virksomheder forpligtet til at opstille to måltal for hhv. bestyrelse og direktion inkl. niveauer, der refererer til direktionen. Der blev med de nye regler lagt et stærkere fokus på fødekæden, der leder frem til det øverste ledelsesslag i virksomhederne, hvilket efter Dansk Erhvervs opfattelse afgørende for at opnå hensigten om kønsmæssig balance. Man bør som et minimum evaluere de gældende reglers effektivitet og tilstrækkelighed, før man vælger, om kønsbalancedirektivet skal implementeres.

I EU-direktivet er der heller ikke samme fokus på niveauerne, dvs. fødekæden, der leder frem til virksomhedernes øverste ledelseslag. Det er vurderingen, at de danske nationale regler på dette område er mere ambitiøse og robuste end EU-direktivet.

For så vidt angår anvendelsesområdet for forslaget til kønsbalanceloven søger man at regulere en meget lille gruppe af de allerstørste danske børsnoterede virksomheder. Som det fremgår ovenfor, er det en gruppe af virksomheder, der allerede er meget langt i arbejdet med at sikre en ligelig kønsmæssig repræsentation i virksomhedernes ledelse. De øvrige ca. 2.400 virksomheder, der fortsat vil være omfattet af reglerne i selskabsloven og årsregnskabsloven, omfatter en langt større population, og hvis kønsbalanceloven bliver vedtaget, vil der således gælde to forskellige regelsæt, opgørelsesmetoder og datasæt. Det er uhensigtsmæssigt.

Endeligt kan Dansk Erhverv konstatere, at både Sverige, Finland og Tyskland vil gøre brug af undtagelsesmuligheden i direktivet. Den foreslåede danske implementering af kønsbalancedirektivet vil således afvige fra den forventede implementering i de lande, vi normalt sammenligner os med.

Samlet set kan Dansk Erhverv ikke støtte lovforslaget til kønsbalanceloven. På den baggrund mener Dansk Erhverv, at man fra de danske myndigheders side bør gøre brug af undtagelsesbestemmelsen i direktivet, da det er vurderingen, at den eksisterende lovgivning på nuværende tidspunkt er på niveau med og mindst lige så robust som EU-direktivet og hensigtsmæssig med henblik på at fremme formålet - at opnå en ligelig kønsbalance i danske virksomheders øverste ledelser.

### **Specifikke bemærkninger til lovforslaget**

Såfremt arbejdet med lovforslaget fortsættes, har Dansk Erhverv en række bemærkninger af mere teknisk karakter.

#### **Ad § 2**

Da processerne for valg af hhv. generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer, er væsensforskellige, er det hensigtsmæssigt, at der lægges op til at sondre imellem de to grupper.

#### **Ad § 4**

Direktivet giver selskaberne mulighed for at skifte mellem, om selskabet vil forfølge måltal i bestyrelsen eller blandt samtlige ledelsesmedlemmer. Lovforslaget bør ligeledes give danske selskaber denne mulighed.

#### **Ad § 6, stk. 1**

I bestemmelsen henvises til selskaber, der ikke har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan. Det er uklart, om der tænkes på det samlede øverste ledelsesorgan eller kun de generalforsamlingsvalgte og udpegede. Generelt bør bestemmelsen i stk. 1 og f.eks. § 7, stk. 1, § 8, stk. 1 m.fl. mere klart angive, om bestemmelserne omfatter henholdsvis generalforsamlingsvalgte, medarbejdervalgte og udpegede medlemmer.

I bestemmelsen og i flere andre bestemmelser anvendes begrebet 'udnævnelse'. Det er ikke klart, hvad der henvises til, da selskabsloven ikke indeholder bestemmelser om udnævnelse af medlemmer af det centrale ledelsesorgan.

I bemærkningerne til § 6, stk. 2 (midt på side 80) skal 'medarbejderkandidat' formentlig ændres til 'kandidat', i det følgende afsnit skal 'det øverste ledelsesorgan' ændres til 'valgudvalget' og i det efterfølgende afsnit skal 'den følgende generalforsamling' ændres til 'det næste medarbejdervalg'. På side 90 skal 'medarbejderkandidat' formentlig ligeledes ændres til 'kandidat'.

#### Ad § 7, stk. 1

Det bør klart angives, at bestemmelsen kun omfatter generalforsamlingsvalgte medlemmer, da det centrale ledelsesorgan ikke skal kunne opstille kriterier for medarbejdervalgte og udpegede medlemmer. Dette ville give aktionærerne mulighed for via bestyrelsen på en væsentlig måde at indskrænke medarbejdernes og den, som har udpegningsrettens, mulighed for at henholdsvis vælge og udpege deres foretrukne kandidat(er).

#### Ad § 7, stk. 2

I henhold til gældende ret skal kandidater ved medarbejdervalg være myndige og have været ansat mindst et år for at være valgbare. Det foreslås, at valgudvalget kan opstille flere kriterier end disse. Forslaget om flere kriterier bør udgå. Hvis det ikke er nødvendigt at opstille yderligere kriterier efter direktivet, 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.

#### Ad § 7, stk. 3

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.

I paragraffen henvises til 'udvælgelsesprocessen'. I forbindelse med et valg af medarbejderrepræsentanter er der i midlertid 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. Det samme er også gældende ved udpegning af medlemmer, hvorfor der bør indsættes en særskilt bestemmelse om udpegning.

#### Ad § 8, stk. 2, jfr. § 8, stk. 4.

Valgudvalget skal ifølge udkastet 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 på side 89, at valgudvalget skal foretage en objektiv sammenlignende vurdering af kandidaternes kvalifikationer, ligesom det på side 90 fremgår, at forslaget medfører, at medarbejderne får indblik i de kriterier, der har ligget til grund for indstillingen til valg.

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 kandidater 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.

#### Ad § 10

Et selskab skal på anmodning fra en kandidat give en række oplysninger. Aktieselskaber er sædvanligvis repræsenteret af bestyrelsen og direktionen. For så vidt angår valg af medarbejderrepræsentanter forestås valget af valgudvalget - og bestyrelsen og direktionen har ingen adgang til de oplysninger. Handlepligten må derfor tilkomme valgudvalget – ligesom anmodninger må skulle stilles til valgudvalget. Direktionen har heller ikke adgang til valgmaterialet og kan derfor heller ikke opfylde opbevaringspligten. Det antages, at aktieselskaber heller ikke kan besvare henvendelser mv. vedrørende udpegede medlemmer.

#### Ad § 11, stk. 2.

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.

#### Ad § 12

Det antages, at der skal stå ”medlem til det” – og ikke ”medlem i det”.

Som anført overfor under § 10 må bevispligten pålægges valgudvalget og ikke aktieselskabet.

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 valghandlingen 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.

I bemærkninger på side 48 er det 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 rettigheder, pligter og ansvar for alle medlemmer, uanset hvem de er valgt af, bør opretholdes, og § 12 bør derfor udgå.

Ad § 15, stk. 1, nr. 5

Ifølge forslaget straffes med bøde de, der underlader at sikre, at der ved udnævnelse eller valg gives fortrinsstilling. Der er imidlertid ikke en pligt til at give fortrinsstilling ved udnævnelse eller valg, men kun fortrinsstilling ved 'udvælgelse' af kandidater til udnævnelse eller valg. Bestemmelsen bør derfor ændres.

Ad § 16

Ifølge 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.

### **Afsluttende bemærkning**

Med henvisning til ovenstående kan Dansk Erhverv ikke støtte lovforslaget om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven).

Skulle ovenstående give anledning til spørgsmål eller kommentarer, står Dansk Erhverv naturligvis til rådighed for en uddybning.

Med venlig hilsen

**Ellen Marie Friis Johansen**

Souschef, CSR-chef

Dansk Erhverv

**Sven Petersen**

Erhvervsjuridisk fagchef

Dansk Erhverv

Erhvervsstyrelsen  
Att: Alexander Bergmann, og Mikkel Hansen

Sendt til [aleber@erst.dk](mailto:aleber@erst.dk) og [mikhan@erst.dk](mailto:mikhan@erst.dk)

## Høringssvar til udkast til lovforslag om en kønsbalancelov

### Generelle kommentarer

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

Efter DI's opfattelse vil en implementering af EU-direktivets 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.

Efter DI's opfattelse strider forslaget endvidere imod en række politiske målsætninger, som regeringen har, herunder bekæmpelse af unødvendige regler, regelkompleksitet, administrative byrder og overimplementering af erhvervsrettet EU-lovgivning.

Danmark har allerede lovregler, der skal fremme flere kvinder i bestyrelser i store danske selskaber. Reglerne blev endda skærpet for kun halvandet år siden af et snævert flertal i Folketinget<sup>1</sup>. Skærpelsen trådte i kraft i 2023 og har således endnu ikke haft tid til at have effekt.

DI bemærker, at EU-direktivets model for at fremme kønsbalance i bestyrelser og ledelser er kontroversiel og indgribende, og at direktivet 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 direktivets regler, hvis medlemslandene allerede har lignende regler eller i praksis har en udvikling på området, der er tilfredsstillende efter de fastsatte EU-standarder.

---

<sup>1</sup> For stemte S, SF, RV, EL og FG. Imod stemte V, KF, DF, NB, LA, Lise Bech (UFG), Liselott Blixt (UFG) og Marie Krarup (UFG). Hverken for eller imod stemte O.



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

Andre lande, der også arbejdede for en undtagelse, og som Danmark normalt sammenligner sig med, f.eks. Sverige, Finland og Tyskland, har tilkendegivet, at de *vil* gøre brug af direktivets undtagelsesmulighed og derfor ikke vil implementere direktivet.

DI bemærker endvidere, at et daværende flertal i Folketinget mente, at det forslag til EU-direktiv, som nu foreslås implementeret i Danmark, strider mod EU's nærhedsprincip. Danmark sendte derfor en udtalelse til EU-Kommissionen herom. På [Folketingets hjemmeside](#)<sup>2</sup> fremgår det, at Folketingets flertal med andre ord mente, at man lige så godt kunne få en mere lige fordeling af mænd og kvinder i virksomhedernes bestyrelser ved hjælp af tiltag, der kun gælder i Danmark - ikke i hele EU. Seks andre lande sendte en tilsvarende udtalelse til EU-Kommissionen.

Begrundelsen om, at EU-direktivet foreslås implementeret, fordi Danmark ønsker at være i front inden for ligestilling, er efter DI's opfattelse hverken overbevisende eller proportional. Som det klart fremgår af dette hørings svar, indeholder direktivets model store udfordringer og er grundlæggende unødvendig i Danmark.

Siden lov om måltal og politik for det underrepræsenterede køn i ledelse blev indført er andelen af generalforsamlingsvalgte kvindelige bestyrelsesmedlemmer i danske børsnoterede selskabers bestyrelser mere end fordoblet fra 9,6 pct. i 2012 til 24,9 pct. i 2022<sup>3</sup>, så vi kan konstatere, at loven har haft en effekt, og den positive udvikling hen imod en ligelig kønsfordeling er godt på vej. Hvis vi kun ser på de virksomheder, som er omfattet af direktivet, og som også er foreslået omfattet af lovudkastet, er udviklingen endnu mere positiv. Her udgjorde det underrepræsenterede køn således mere end 30 pct. af alle bestyrelsesposterne i 2022, og andelen er steget siden. I 2024 er andelen 36,2 pct., når opgjort for alle bestyrelsesmedlemmer, og 33,2 pct. hvis der alene ses på de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer jf. tabeller nedenfor.

#### **ALLE BESTYRELSESMEDLEMMER UAGTET VALGFORM:**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Andel af bestyrelsesposter besat af en kvinde</b>	22,6%	26,3%	29,0%	29,4%	31,6%	33,8%	36,2%

Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registeret

<sup>2</sup> <https://www.eu.dk/da/politikker/oevrige-politikker/ligestillingpolitik/eu-og-koenskvoter>

<sup>3</sup> Erhvervsstyrelsens seneste opgørelse: [Kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelse pr. 15. august 2022 \(erhvervsstyrelsen.dk\)](#) tabel 4

**GENERALFORSAMLINGSVALGTE MEDLEMMER:**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Andel af bestyrelsesposter besat af en kvinde</b>	20,9%	23,6%	26,7%	26,2%	28,4%	30,8%	33,2%

Kilde: DI-beregninger på baggrund af CVR-registeret

DI 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. Loven, der omfatter ca. 2.449 virksomheder, er på en række punkter mere vidtrækkende end EU-direktivet både fsva. antal omfattede virksomheder men også fsva. omfattede ledelsesniveauer og afrapportering.

DI mener, at de gældende danske regler er en væsentlig mere hensigtsmæssig, fleksibel og proportional måde at regulere kønsbalance i bestyrelser på end EU-direktivets 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.

DI's Gender Diversity Pledge, som ligger til grund for DI's indsats 'Diversitetsløftet' er netop et tiltag, der opfordrer og ønsker at motivere alle virksomheder i Danmark og dermed også virksomheder, der ikke bliver omfattet af dansk og/eller EU-lovgivning, til at arbejde strategisk med at styrke kønsdiversiteten på alle ledelsesniveauer også for at styrke rekrutteringsgrundlaget. 'Diversitetsløftet' tilbyder virksomheder konkrete værktøjer i form af de 16 principper til at styrke kønsdiversitet og hjælp til at arbejde konkret med måltal. For nuværende arbejder knap 372.000 medarbejdere på det danske arbejdsmarked i virksomheder, der har tilsluttet sig 'Diversitetsløftet'.

DI mener, at Danmark er klart bedst tjent med, at vi lader den nuværende fornuftige danske regulering, suppleret af understøttende frivillige tiltag, fortsætte den gode trend, som vi allerede er i gang med i stedet for at indføre bøvlende, uklare og unødvendige nye regler for en lille delmængde af de pågældende virksomheder.



## Specifikke kommentarer

### ***Til § 1 – Formål***

DI henviser til de generelle bemærkninger.

### ***Til § 2 - Anvendelsesområde***

Anvendelsesområdet er i overensstemmelse med direktivet foreslået begrænset til børs-noterede virksomheder (ikke koncerner), som har 250+ medarbejdere og enten en årlig omsætning over 50 MEUR eller samlet balance på over 43 MEUR.

Hvis Folketinget beslutter at implementere direktivet, selvom Danmark ikke er forpligtet hertil, støtter DI en minimumsimplementering på dette punkt.

Det afgrænsede anvendelsesområde understreger dog samtidig nogle af de væsentlige ulemper, som bliver en konsekvens, hvis Danmark vælger at implementere EU-direktivet, herunder manglende sammenhæng og proportionalitet i de samlede danske regler.

Ifølge forslaget bemærkninger vil de nye regler finde anvendelse på 30-40 virksomheder, mens de eksisterende danske regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn gælder for ca. 2.400 virksomheder.

Disse 30-40 virksomheder, som i dag alle er omfattet af den gældende danske regulering, vil fremadrettet skulle omstille sig til et alternativt sæt regler, der har det præcis samme formål, som de eksisterende regler.

De potentielle nye regler vil være ens på visse områder, men anderledes på andre. Forskellene inkluderer ikke alene direktivets hovedkrav, der kontroversielt blander sig i virksomhedernes interne udpegningsprocesser, og som rejser en række juridiske risici og uklarheder, og som udgør et bekymrende indgreb i ledelsesretten, jf. bemærkningerne til §§ 6-11.

Forskellene inkluderer også anderledes rapporteringskrav og rapporteringssted, andre krav til opbevaring af dokumenter, anderledes definition på "ligelig kønsfordeling" mm., som vil påføre virksomhederne administrative byrder og gøre den danske regulering af dette område unødigt komplekst for alle parter, hvis direktivet implementeres.

Hertil kommer, at mange andre virksomheder end de umiddelbart omfattede vil skulle bruge tid på at sætte sig ind i reglerne og vurdere, om de generelt er omfattet eller ej både i forbindelse med lovens ikrafttræden og løbende derefter, hvis de bevæger sig tæt på de relevante størrelsesgrænser.

DI 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. DI 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.

Alle disse ulemper skal holdes op imod, at direktivet efter DI's vurdering må forventes at få en meget begrænset mereeffekt på at fremme formålet – hvis nogen overhovedet – sammenlignet med de eksisterende regler.

Det forekommer af ovennævnte årsager særdeles uproportionalt at indføre et nyt parallelt regelsæt for en delmængde af de virksomheder, der allerede er underlagt danske regler med det samme formål som de foreslåede nye regler.

Lovudkastets generelle bemærkninger til § 2 viser efter DI's opfattelse, at argumentationen for at implementere direktivet ikke hænger sammen. På den ene side anføres, at det *"ikke er nødvendigt"* at overimplementere direktivet 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 direktivets undtagelsesmulighed, da der *"fortsat er behov"* for at gøre yderligere i visse store børsnoterede aktieselskaber.

DI finder det bemærkelsesværdigt, at der nås to forskellige konklusioner for, om de gældende danske regler er hensigtsmæssige og tilstrækkelige. Reglerne vurderes hensigtsmæssige og tilstrækkelige for ca. 2.365 af virksomhederne, mens de samme regler ikke vurderes hensigtsmæssige for ca. 35 af dem.

Den gennemsnitlige andel af kvinder i bestyrelsen i de 30-40 virksomheder, som vil blive omfattet af de nye regler, er endda højere end for den samlede population af børsnoterede virksomheder. Det er derfor svært at forstå, hvorfor der er behov for at gøre yderligere lige for denne delmængde.

### ***Til § 3 – definitioner***

DI bemærker, at direktivets definition på *"ligelig kønsfordeling"* er anderledes end efter de gældende regler. DI finder det uhensigtsmæssigt med to parallelle regelsæt med to forskellige definitioner på *"ligelig kønsfordeling"*.

Det fremgår af udkastets bemærkninger, at Erhvervsministeriet har overvejet om definitionen i de nuværende danske regler bør ændres, så de følger den nye definition i lovudkastet. Denne idé forkastes med argumentet om, at det potentielt vil kunne føre til forvirring, hvis der nu igen bliver ændret på reglerne, inden at virksomhederne har haft tilstrækkelig mulighed for at indrette sig efter den seneste ændring.

DI er enig i, at det ville føre til forvirring, men bemærker, at det samme argument bør bruges til at udnytte direktivets undtagelsesmulighed til slet ikke at implementere direktivet. De nye parallelle regler for en lille delmængde af de virksomheder, der allerede er omfattet af de gældende regler, vil således også føre til forvirring og skabe en unødvendig regelkompleksitet på dette område i Danmark.

#### ***Til § 4 – Mål og måltal for det underrepræsenterede køn***

##### Til stk. 1

DI 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 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.

DI bemærker endvidere, at forslaget til § 4, stk. 1, ikke udnytter den fleksibilitet, som direktivet tillader virksomhederne at få. Efter direktivet er det således muligt for medlemslandene at give de omfattede virksomheder mulighed for selv at vælge, om de vil have som mål at have mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen eller mindst 33 pct. af det underrepræsenterede køn blandt samtlige ledelsesmedlemmer, dvs. både direktører og bestyrelsesmedlemmer.

Direktivet giver endda virksomhederne mulighed for at skifte mellem måltallene, således at direktivets 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.

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.

DI 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. DI stiller endvidere spørgsmålstegn ved, at klart overkommelige udfordringer for danske myndigheder er foreslået prioriteret højere end væsentlige hensyn til danske virksomheder.

DI skal også bemærke, at udkastets forslag på dette punkt udgør overimplementering.

På ovennævnte baggrund opfordrer DI til, at såfremt direktivet implementeres, at de omfattede virksomheder får mulighed for selv at vælge mellem direktivets to forskellige mål for kønsbalance og for at skifte imellem dem, således at Danmark i det mindste får udnyttet den fleksibilitet, som direktivet indeholder.

#### Til stk. 2

Såfremt Danmark vælger at implementere direktivet, støtter DI, at der sondres mellem medarbejdervalgte og generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, idet den proces, der anvendes til udvælgelse af kandidater til disse valg er meget forskellig.

Efter DI's opfattelse illustrerer forslaget om medarbejderrepræsentation i bestyrelsen med al tydelighed direktivets uhensigtsmæssige model, jf. DI's bemærkninger til §§ 6-11.

#### Til stk. 3

DI bemærker, at forslaget om måltal for det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer er identisk med de gældende regler, bortset fra at *"ligelig kønsfordeling"* nu vil skulle forstås anderledes for de omfattede virksomheder og derfor vil påføre en unødvendig kompleksitet i det samlede regelsæt også på dette område.

#### Til stk. 4

DI bemærker, at første punktum 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 tidshorisonten for den forventede opfyldelse være 30. juni 2026 eller tidligere"*.

DI 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.

Såfremt virksomhederne er tiltænkt pålagt en ny forpligtelse, bemærker DI, at en tidsfrist for opfyldelse senest den 30. juni 2026 er 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 tidshorisont, til mindre ambitiøse måltal med en kortere tidshorisont. 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.

#### Til § 5 – Politik for selskabets øvrige ledelsesniveauer

DI bemærker, at forslaget om en politik for det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer er identisk med de gældende regler, men at "*ligelig kønsfordeling*" nu vil skulle forstås anderledes for de omfattede virksomheder og derfor vil påføre en unødvendig kompleksitet i det samlede regelsæt på dette område.

#### **Til § 6 – Midler til opnåelse af måltallet i det øverste ledelsesorgan**

DI bemærker indledningsvist, 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.

DI bemærker i den forbindelse, 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. 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.

For så vidt angår de foreslåede midler bemærker DI, at statsindblanding i hvilke personer en virksomhed vælger til sin egen ledelse er særdeles følsomt og potentielt meget indgribende i den private ledelsesret.

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.

DI's nærmere bemærkninger til de foreslåede midler er uddybet i kommentarerne til §§ 7-11 og 15.

DI finder det uklart, hvad der skal forstås ved "*udnævnelse*" til bestyrelsen i den foreslåede § 6, stk. 1, og i flere af de efterfølgende foreslåede bestemmelser. I selskabsloven anvendes "*valg*" til bestyrelsen både i forhold til generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer (jf. SEL § 120, stk. 1, og §§ 140-141), mens der anvendes "*udpegning*" ift. den ret, som vedtægterne kan tillægge offentlige myndigheder eller andre (jf. SEL § 120, stk. 2).

DI tænker umiddelbart, at "udnævnelse" formentlig er en oversættelsesfejl i den danske version af direktivteksten, og at der i en dansk kontekst rettelig bør anvendes begrebet "udpegning" (i tillæg til "valg") i en potentiel implementering af direktivet.

#### **Til § 7 – Kriterier for udvælgelsen af kandidater til valg eller udnævnelse**

For så vidt angår bestyrelsens udvælgelse af kandidater til valg på generalforsamlingen, mener DI, at de i *stk. 1* foreslåede principper for 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.

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

DI bemærker, at den foreslåede § 7, stk. 3, er uhensigtsmæssig. 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.

For så vidt angår medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer viser forslaget de store udfordringer, som en implementering af EU-direktivet har for den gældende danske model.

Dilemmaet i forhold til medarbejderrepræsentation er, at enten skal man vælge en kunstig implementering, der forsøger at presse direktivets logik ind i en dansk model, hvor logikken ikke passer (fordi i Danmark kan stort set enhver ansat stille op til valget) - og ellers skal man fundamentalt ændre den danske model og indføre begrænsende kriterier for ansattes valgbarhed med en række negative konsekvenser, bl.a. for de nuværende demokratiske principper og for selskabernes administrative byrder.

Valgbarhed er i dag reguleret af § 16 i Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber. Det følger heraf, at enhver medarbejder er valgbar, hvis den pågældende er myndig og gennem de sidste 12 måneder før valget har været en ansat. Der er ingen mulighed for at begrænse valgbarheden, kun en mulighed at udvide valgbarheden (hvis valgudvalget i enighed beslutter, at en medarbejder er valgbar, selvom vedkommende har været ansat i en kortere periode). 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.

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

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.

Lovudkastets bemærkninger nævner, at sådanne yderligere kriterier f.eks. kunne være kendskab til medarbejdernes og selskabets forhold, herunder produktionsforhold, selskabets økonomi og personaleforhold, eller et ønske om at dygtiggøre sig i bestyrelsesledelse eller et ønske om at dygtiggøre sig i selskabets erhvervssprog.

DI 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.

DI mener derimod ikke, at et ønske om dygtiggøre sig i erhvervssprog eller bestyrelsesledelse er en relevant kvalifikation i denne sammenhæng, eller at personlig dygtiggørelse eller uddannelse er formålet med medarbejderrepræsentation. DI støtter naturligvis medarbejderudvikling, videreuddannelse mv., men der er andre måder at facilitere dette.

DI påpeger, at det ville påføre valgudvalget, og dermed selskabet, betydelige ressourcer, hvis de forud for hvert valg skulle vurdere hver enkelt kandidats valgbarhed ud fra nyindførte kriterier. Samtidig ville der opstå en nærliggende risiko for, at der kan opstå konflikter på arbejdspladsen som følge heraf.

Det er 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.

DI finder det samlet set uhensigtsmæssigt at indføre begrænsende og bureaukratiske særregler for medarbejderrepræsentation i de omfattede virksomheder for at implementere et direktiv, som Danmark ikke er forpligtet til at implementere.

Hvis man politisk ønsker kønsbalance blandt medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, ville det være langt mere simpelt – og langt mindre byrdefuldt for virksomhederne – at

foretage de nødvendige ændringer i selskabsloven og/eller den gældende bekendtgørelse, f.eks. således at der indføres krav om separate valglister for mænd og kvinder, mens alt andet forbliver som det er. Dette ville ikke flugte med direktivets model, men det understreger igen blot direktivmodellens mangler.

For så vidt angår en eventuel udpegningsret til bestyrelsen, der i vedtægterne er tillagt offentlige myndigheder eller andre, jf. selskabslovens § 120, stk. 2, er det uklart, hvordan den foreslåede bestemmelse er tiltænkt at skulle finde anvendelse. 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.

DI 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.

#### **Til § 8 – Valg af kandidater til udnævnelse eller valg til bestyrelsen**

Der er i princippet ikke noget i vejen med intentionen med bestemmelsen i stk. 1, nemlig at bestyrelsen bør vælge at opstille de mest egnede kandidater, baseret på relevante kriterier, uanset køn, til valg på generalforsamlingen (bestemmelsen passer ikke på medarbejderrepræsentanter hvor alle ansatte selv kan vælge at stille op eller på bestyrelsesmedlemmer udpeget i henhold til vedtægterne).

Problemet er, at bestemmelsen i stk. 1, og de tilknyttede bestemmelser i stk. 2-3 og i §§ 7-11, er baseret på en forudsætning om, at kriterier for udvælgelse af kandidater til valg til bestyrelsen kan sættes på en objektiv formel uden subjektive skøn, og at bestyrelsens skøn effektivt kan efterprøves af en domstol.

Vurdering af hvad der er relevant egnethed, erfaring og kompetencer, er imidlertid i ikke uvæsentlig grad subjektiv, ligesom kandidaters personlighed spiller en væsentlig rolle. Desuden kan vægtningen af de fastsatte kriterier afhænge af en nærmere due diligence af de efterfølgende fundne kandidater, og den endelige udvælgelse vil altid være baseret på en helhedsvurdering.

Hvis de foreslåede bestemmelser tiltænker at forbyde bestyrelsens subjektive skøn, bestyrelsens mulighed for efterfølgende at foretage en relevant vægtning mellem de fastsatte kriterier, eller bestyrelsens mulighed for at lave en helhedsvurdering, så er bestemmelserne særdeles skadelige og indgribende for de berørte virksomheders mulighed for



at opstille de mest egnede kandidater til at lede virksomheden. Eftersom bestemmelserne er straffelagt, ville det også stride imod den for erhvervslivet helt fundamentale business judgment rule.

Fortrinsstilling til det underrepræsenterede køn, hvis alle andre relevante egnethedskriterier er lige, som foreslås i stk. 2, er efter DI's vurdering næppe noget, der er praktisk behov for, at de pågældende virksomheder får som et særskilt lovkrav. Alle de pågældende virksomheder, der ikke har en ligelig kønsfordeling, er således allerede pålagt at fastsætte måltal efter selskabslovens § 139 c, og de vil være interesseret i at opfylde disse måltal, hvis overhovedet muligt.

Et formelt lovkrav herom vil dog igen have en række juridiske og bureaukratiske konsekvenser, ligesom man igen må stille spørgsmålstejn ved, om lovkravet vil kunne håndhæves smidigt og effektivt.

I udkastets bemærkninger til § 8 fremgår, at *"Hvis der sættes få eller meget brede kriterier i henhold til § 7, må det forventes, at der er en større chance for, at en eller flere kandidater vil være lige kvalificerede"*. DI er af den opfattelse, at brede kriterier tværtimod giver mulighed for større grad af skøn end meget specifikke kriterier. DI bemærker endvidere, at udfordringerne ved at forsøge sætte rekruttering af ledelsesmedlemmer på en objektiv formel, ikke kun gælder afgørelsen af, hvilken kandidat, der er "mest egnet", men også gælder afgørelsen af, om flere kandidater er "lige egnet".

DI 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*.

Til § 8, stk. 4, bemærker DI, at EU-direktivets 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*. DI henviser i øvrigt til sine kommentarer til § 7.

### **Til § 9 og § 15 – oplysningspligt til generalforsamling/valgudvalg, straffebestemmelser**

Forslaget til straffebestemmelser i § 15 og oplysningspligten i § 9, der bl.a. henviser til § 15, skaber stor uklarhed om, hvorvidt kravene i EU-direktivet – 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.

Det følger således klart af både udkastets §§ 6, 7 og 8, at midlerne til af de ønskede måltal i det øverste ledelsesorgan vedrører processen for "udvælgelse af kandidater til udnævnelse eller valg til det øverste ledelsesorgan" – og ikke selve valget eller udnævnelsen.

For generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer må det forstås som processen for bestyrelsens udvælgelse af kandidater, som bestyrelsen senere foreslår generalforsamlingen, at generalforsamlingen vælger til bestyrelsen. Hvilke kandidater generalforsamlingen faktisk vælger ind, er ikke omfattet af midlerne, ligesom de pågældende midler heller ikke kan være tiltænkt eventuelle kandidater, som aktionærer selv foreslår opstillet til valg på generalforsamlingen.

Hvis de to sidstnævnte forhold også var omfattet, ville det udgøre særdeles vidtgående indgreb i eksisterende aktionærrettigheder grænsende til indgreb i den private ejendomsret, og ville kræve meget klar hjemmel. En sådan hjemmel ses ikke i EU-direktivet.

For medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer må midlerne være tiltænkt rettet mod valgbarheden af de kandidater, der må stille op til et valg om potentielt at blive medarbejderrepræsentant i bestyrelsen. Det kan ikke være tiltænkt de kandidater, der har vundet valget, og dermed begrænse retten for medarbejderne til at vælge de opstillingsberettigede kandidater, som de ønsker skal repræsentere dem i bestyrelsen.

Denne fortolkning støttes også af udkastets bemærkninger til § 8, hvor det bl.a. fremgår, at "afgørelsen om udnævnelse eller valg af de rette medlemmer til det øverste ledelsesorgan, vil derfor fortsat være op til det øverste ledelsesorgan i børsnoterede selskaber, aktionærerne og medarbejderne".

Ikke desto mindre fremgår det 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 DI's opfattelse bruge samme formulering som både EU-direktivet 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.

Det samme gælder udkastets bemærkninger til § 9. Her fremgår det, for så vidt angår generalforsamlingens valg af bestyrelsesmedlemmer, at § 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]"*.

Lovbemærkningerne giver anledning til tilsvarende usikkerhed, når det gælder valg af medarbejderrepræsentanter. Her oplyses det, at *"valgudvalget [er] forpligtet til at oplyse processen for valg af medarbejdervalgte medlemmer til det øverste ledelsesorgan, herunder om de kriterier, som valg af medarbejderkandidater baseres på til brug for en sammenlignende vurdering"*.

Lovbemærkningerne giver anledning til yderligere tvivl om medarbejderrepræsentationsvalg med tilføjelsen:

*"Den foreslåede bestemmelse vil således medføre, at [...] medarbejdere, hvis selskabet har etableret en medarbejderrepræsentationsordning, får indblik i de kriterier, der har ligget til grund for indstillingen til valg, og dermed kan vurdere, hvad der er lagt vægt på i forhold til kandidaten eller kandidaternes egnethed, kompetencer og faglige præstationer. Bestemmelsen vil ikke indebære et krav om at oplyse, hvilke øvrige kandidater der har været i betragtning."*

Bemærkningerne 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.

Det hænger heller ikke sammen med den intention, der fremgår på udkastets side 45:

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

DI vil gerne understrege, at den bedste og mest simple måde, at indfri denne intention er ved at udnytte undtagelsesmuligheden og ikke implementere EU-direktivet.

### **Til § 10 – Oplysningspligt ift. kandidater, der blev taget i betragtning, men fravalgt**

DI henviser til sine kommentarer til § 8 omkring de generelle udfordringer ved EU-direktivets model, som er foreslået implementeret i §§ 7-11, herunder udfordringerne omkring formålstjenestelighed, byrder, bureaukrati, proportionalitet og håndhævelse.

DI bemærker desuden mere specifikt i forhold til § 10, at der ved videregivelse af personoplysninger om andre kandidater også er et væsentligt hensyn at tage til disse kandidater, og at den foreslåede videregivelsespligt kan skabe konflikter for dem.

DI stiller især spørgsmålstejn ved, om det efter direktivet 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.

Lovudkastets oplysning om, at de foreslåede bestemmelser om videregivelse udgør "*nationale særregler for behandling af personoplysninger*" tyder på, at Erhvervsministeriet også selv mener, at den foreslåede bestemmelse går videre end hvad, kønsbalancedirektivet kræver, og derfor udgør overimplementering.

De videregivne oplysninger kan ifølge lovbemærkningerne endda indeholde særligt følsomme kategorier af personoplysninger om f.eks. handicap og seksuel orientering.

I lovudkastets bemærkninger erkender Erhvervsministeriet, 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.

DI er uenig i denne vurdering. DI vurderer som tidligere nævnt, at EU-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.

Til § 10, stk. 3 bemærker DI, 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. DI foreslår – hvis man vælger at implementere direktivet – at der samtidig

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.

#### **Til § 11 – bevisbedømmelse**

DI henviser til sine kommentarer til § 8 omkring de generelle udfordringer ved EU-direktivets model, som er foreslået implementeret i §§ 7-11, herunder udfordringerne omkring håndhævelse og proportionalitet.

DI finder det på denne baggrund usandsynligt, at en domstol i praksis vil tilsidesætte det skøn, som en bestyrelse må være tillagt i forhold til de beslutninger den træffer i henhold til de foreslåede § 8. Som nævnt i bemærkningerne til § 8 ville en sådan tilsidesættelse være særdeles betænkelig.

Forslaget i § 11 risikerer derfor at være mere egnet til at tilskynde til konflikter – og anvendelse af ressourcer herpå - end at fremme kønsbalance.

DI bemærker i øvrigt, at lovudkastets generelle bemærkninger om bestemmelsen i § 11 (lovudkastets s. 39) igen 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.

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

DI gør opmærksom på, at lovudkastets bemærkninger ikke gengiver direktivets art. 6, stk. 4, korrekt. I direktivet fremgår det netop, at sammenligningen handler om kandidater, der blev *"indstillet til udnævnelse eller valgt"* til en post som ledelsesmedlem, hvilket ikke nødvendigvis er det samme som dem, der bliver *"valgt"*.

#### **Til § 12 - annullering af valg af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer**

Efter DI's opfattelse passer den foreslåede direktiv-model for kønsbalance blandt medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen ikke ind i den danske model. Dette gælder ikke mindst § 8, som den foreslåede § 12 hænger sammen med.

Den foreslåede § 12 må derfor, hvis direktivet implementeres, forventes at blive en bestemmelse, der aldrig bruges. Der henvises til DI's bemærkninger til §§ 7-9. DI 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. DI bemærker i den forbindelse, at lovudkastet ikke forholder sig til, hvad konsekvenser heraf er for de bestyrelsesbeslutninger, som er taget i perioden mellem valget og annullationen.

DI er uenig i lovbemærkningen om, at det i dag ikke er muligt at annullere udpegningen af et medarbejdervalgt medlem af bestyrelsen. DI henviser til de gældende ufravigelige krav til valgbarhed i § 112 i selskabsloven og i § 16 i Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber. I modsætning til de foreslåede nye regler, giver de gældende regler ingen anledning til tvivl, og den potentielle problematik omkring gyldigheden af bestyrelsesbeslutninger er derfor ikke relevant i dag.

#### **Til § 13 – Opgaver pålagt Institut for menneskerettigheder**

DI bemærker, at den foreslåede bestemmelse går videre end forslagets og direktivets anvendelsesområde. Det fremgår ikke af bemærkningerne til udkastet om denne overimplementering er tiltænkt.

DI står til rådighed for en uddybning.

Med venlig hilsen

Mikkel Haarder  
*Underdirektør*  
*Forskning, Uddannelse og Mangfoldighed*

Dato: 2024-08-21

Ref.: MCH

**Dansk Standards høringssvar til høring over forslag til Lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven).**

Erhvervsstyrelsen, Sag nr.: 2022-20213

Dansk Standard (DS) byder lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven) og hermed gennemførslen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv EU 2022/2381 af 23. november 2022 velkommen. DS ser det positivt, at Erhvervsministeriets vurderer, at måltal for kønsfordelingen i det øverste ledelsesorgan efter kønsbalanceloven bør være mindst lige så ambitiøst som det gældende måltal på 40 pct, for at imødekomme den skæve kønsfordeling af ledende poster, som er en alvorlig hindring for ligestillingen på danske arbejdspladser.

Dansk Standard er Danmarks standardiseringsorganisation, hvis formål er at understøtte dansk erhvervsliv og arbejder for et bæredygtigt og trygt samfund for alle i Danmark, igennem standarder.

DS har i samarbejde med mere end 20 danske organisationer, virksomheder og interessenter fra erhvervslivet, udviklet en dansk standard (DS 5001) for ligestilling og diversitet på baggrund af et ønske om et fælles redskab til at skabe de nødvendige forandringer i dansk erhvervsliv. Standarden DS 5001 kan pt. downloades gratis på ds.dk og virksomheder og organisationer kan også opnå en certificering, der kan anvendes til dokumentation.

DS foreslår derfor, at Erhvervsstyrelsen i bekendtgørelsen fremhæver den danske standard *DS 5001: 2022 Ledelsessystemer for ligestilling og diversitet – Krav og vejledning* som et eksempel på et effektivt værktøj til at fremme en mere ligelig kønssammensætning.

Standarden DS 5001 tilbyder en konkret metode til at øge diversitet og inklusion i virksomheder og organisationer, der anvender den. Ledelsessystemet, som er metoden, hjælper virksomheder med at etablere systemer og processer, samt angiver strukturer så virksomheden lettere kan rapportere og forbedre sig på området.

Ved at henvise til en standard giver man virksomheder et anerkendt værktøj til at sætte måltal, bl.a. for det underrepræsenterede køn, udvikle politikker og etablere en systematisk tilgang til at dokumentere indsats og resultater på en transparent måde. Standarden understøtter også FN's verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene, specielt indikator 5.c, som fokuserer på håndhævelse af politikker og lovgivning, der fremmer ligestilling.

DS opfordrer ligeledes Erhvervsstyrelsen til at igangsætte en særlig indsats for ligestilling for at styrke virksomhedernes indsats. Andre EU-lande, fx Italien, har haft stor succes med at styrke

ligestilling på baggrund af fælles indsatser mellem myndigheder, erhvervsliv og det nationale standardiseringsorgan.

Vi foreslår desuden at oprette et særligt fokusområde om ligestilling på Virksomhedsguiden.dk. Dette vil gøre det lettere at udbrede kendskabet til lovgivningen og samtidig vejlede virksomhederne i, hvordan de bedst kan arbejde med ligestilling og kønsfordeling.

Tak for muligheden for at bidrage til høringen. DS står til rådighed for eventuelle uddybninger eller spørgsmål om standarden DS 5001.

Læs mere om standarden for ligestilling og diversitet her:

<https://www.ds.dk/da/standarder-fns-verdensmaal/ligestilling-og-diversitet>

<https://www.ds.dk/da/nyhedsarkiv/2022/9/ny-ledelsesstandard-skal-styrke-ligestilling-og-diversitet-paa-arbejdspladsen>

<https://www.ds.dk/da/om-standarder/ledelsesstandarder/ds-5001-ligestilling-diversitet>

Fonden Dansk Standard  
Göteborg Plads 1  
DK-2150 Nordhavn

+45 39 96 61 01  
[dansk.standard@ds.dk](mailto:dansk.standard@ds.dk)

ds.dk  
CVR-nr. 11733212



Erhvervsstyrelsen, Dahlerups Pakhus, Langelinie Allé 17, 2100 København Ø

Sendt til: [aleber@erst.dk](mailto:aleber@erst.dk) og [mikhan@erst.dk](mailto:mikhan@erst.dk)

Den 22. august 2024

Vesterbrogade 32  
1620 København V

Telefon 33 43 70 00  
[mail@danskeadvokater.dk](mailto:mail@danskeadvokater.dk)  
[www.danskeadvokater.dk](http://www.danskeadvokater.dk)

**Høringssvar over udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven)**

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringssvar. Dette høringssvar er udarbejdet i samarbejde med Danske Advokaters fagudvalg for selskabs- og finansieringsret.

**Overordnede bemærkninger**

Lovforslaget har til formål at gennemføre Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2022/2381/EU af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger (herefter kønsbalancedirektivet). Erhvervsministeriet har – henset til at Danmark i forhold til sammenlignelige lande har en dårlig kønsbalance – valgt at foreslå en fuld implementering af kønsbalancedirektivet.

Danske Advokater støtter forslagens 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, 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 direktivets regler implementeres. Direktivet 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 direktivets 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.

Forslaget indeholder herudover en ændring for så vidt angår medarbejderrepræsentanter, hvor der hersker betydelig usikkerhed omkring fortolkningen.

## Generelle bemærkninger

Nedenfor er angivet Danske Advokaters bemærkninger til visse af bestemmelserne i lovforslaget vedr. anvendelsen i forhold til medarbejderrepræsentation, herunder specielt valgudvalgets rolle.

Ifølge Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber (herefter "Bekg.") § 5 og § 29 er valgudvalget et stående udvalg bestående af repræsentanter for medarbejderne og ledelsen, der nedsættes til brug for gennemførelse af først ja/nej-afstemning samt til afholdelse af valg til medarbejderrepræsentation. 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, proceshåndtering af frister, dokumenter, referater mv. – alle opgaver af praktisk karakter. En undtagelse hertil er dog, hvor de i tvivlstilfælde om f.eks. valgret eller valgbarhed afgør sådanne spørgsmål jf. Bekg. § 15, stk. 4 og § 16 stk. 4.

Valgudvalget har tidligere, og i henhold til Bekg., ikke haft til opgave at udvælge kandidater (eller suppleanter) til valg til det øverste ledelsesorgan. Valgudvalgets rolle har været at håndtere det praktiske omkring valget og sikre gennemførelsen heraf. Udvælgelsen af kandidater har kunne ske frit blandt medarbejderne, når de opfyldte Bekg. betingelserne om valgbarhed, jf. Bekg. § 16. Valgudvalget har sørget for at medarbejderne har indstillet valgbare kandidater, jf. Bekg. § 39, og medarbejdere med valgret har herefter kunne vælge mellem disse kandidater. Efter de nuværende regler kan medarbejderne således alene vælge mellem de valgbare kandidater der er opstillet rettidigt af medarbejderne.

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.

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.

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 vil Danske Advokater opfordre til, at dette præciseres. Alternativt vil Danske Advokater opfordre til, 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.

Danske Advokater bemærker, at reglerne medfører en skærpelse for udvælgelsen af medarbejderrepræsentanter, i de selskaber der bliver omfattet af lovforslaget, 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 straffelagt.

**Afsluttende bemærkninger:**

Danske Advokater står gerne til rådighed for uddybende spørgsmål eller dialog.

Med venlig hilsen

Nikoline Sneholt



## Erhvervsstyrelsen

Att.: Alexander Bergmann, [aleber@erst.dk](mailto:aleber@erst.dk) og Mikkel Hansen, [mi-khan@erst.dk](mailto:mi-khan@erst.dk)

August 2024

### **Høringssvar vedrørende udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven)**

Hermed bekræftes modtagelsen af Erhvervsstyrelsens høringsbrev af 28. juni 2024 vedrørende ovennævnte forslag, som gennemfører EU-direktivet af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsdeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber.

Danske Rederier 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.

Danske Rederier har allerede iværksat en række tiltag såsom et charter for flere kvinder i shipping og forslag til handleplaner, der understøtter dette, som skal tilskyde de enkelte rederier til at arbejde konkret, synligt og målrettet med at øge andelen af kvinder i shipping. Derudover har Danske Rederier oprettet et diversitetsnetværk og uddeler desuden en diversitetspris til et rederi eller en person i shippingbranchen, som har gjort en særlig indsats for at fremme diversitet, ligestilling og inklusion.

Det skal bemærkes, at Danmark allerede har regler på området, som blev skærpet med virkning fra 2023. Reglerne understøtter selskabernes arbejde med at fremme mere ligelig kønssammensætning i deres bestyrelse og ledelse. Danske Rederier vurderer, at man bør afvente at se, om de nugældende regler er effektive og tilstrækkelige. Derudover er den nuværende lovgivning på en række punkter mere vidtrækkende end EU-direktivet, både fsva. antal omfattede virksomheder men også fsva. antal ledelsesniveauer omfattet og afrapportering.



# Danske Rederier

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

Danske Rederier henstiller, at Danmark gør brug af muligheden for ikke at implementere direktivet (ligesom Sverige, Finland og Tyskland), også i forhold til, at Danmark under forhandlingen i EU var med til at støtte undtagelsen. Det giver ikke mening, at de af lovforslaget omfattede danske selskaber skal omstille sig til et alternativt sæt regler, der har det samme formål som eksisterende regler. Lovforslaget er desuden mere byrdefuldt og administrativt for de omfattede selskaber, da nomineringsprocesser skal dokumenteres for at være forberedt på mulige søgsmål.

Der kan desuden sætte spørgsmålstejn ved, om EU-direktivet, som lovforslaget implementerer, strider mod EU's nærhedsprincip. Begrundelsen for, at Danmark ønsker at implementere direktivet, er, at man politisk ønsker, at Danmark "er i front inden for ligestilling", er ikke overbevisende. 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 EU-direktivets model, da selskaberne bevarer ledelsesretten til at nå deres egne mål og måltal.

Danske Rederier står naturligvis til rådighed for en uddybning af høringsvaret eller spørgsmål til samme.

Med venlig hilsen

Henriette Ingvarsdén

Erhvervsjuridisk chef

Mobil: 20330609

Mail: [hei@danishshipping.dk](mailto:hei@danishshipping.dk)

Til Erhvervsstyrelsen

**Høringssvar til udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven).**

DM – den akademiske fagforening sender hermed høringssvar til udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven).

Indledningsvist vil DM – den akademiske fagforening takke ministeriet for det gennearbejdede høringsmateriale. Dette understøtter en oplyst og klar høringsproces.

DM – den akademiske fagforening har følgende bemærkninger til udkastet.

- DM bakker op om en fuld implementering af direktivets bestemmelser uden anvendelse af den respektive undtagelsesbestemmelse. DM vægter en ambitiøs tilgang til ligestillingsfremmende initiativer og lovgivning på arbejdsmarkedet højt.
- DM tilslutter sig hertil forslag om implementering af måltalsmodel a), jf. § 3 stk. 1, således at personer af det underrepræsenterede køn i selskaber omfattet af kønsbalanceloven, skal tegne sig for mindst 40 pct. af posterne som medlem i det øverste ledelsesorgan.
- DM – fagforening anerkender rimeligheden i at undtage de omfattede selskaber af kønsbalanceloven fra gældende regler om det underrepræsenterede køn i selskabsloven, lov om finansiel virksomhed, årsregnskabsloven og en række andre finansielle love for at modvirke dobbeltkrav om måltal og rapportering. DM er dog forbeholden overfor risikoen for, at de omfattede selskaber af kønsbalanceloven kan komme til at stå uden for lovgivning om kønsbalance i ledelsesorganer ved ophørsklausulen.
- DM finder det særdeles hensigtsmæssigt, at direktivet implementeres i overensstemmelse med gældende nationale regler, således implementeringen ikke medfølger mere lempelige forhold for de omfattede selskaber, hvad angår krav til øvrige ledelseslag og krav om politikker mv.

Endvidere har DM – den akademiske fagforening følgende generelle bemærkninger til udkastet.

- Med implementeringen af kønsbalanceloven vil de omfattede selskaber være underlagt skærpede krav til bl.a. måltal, udvælgelsesprocessen og regler om fortrinsstilling samt oplysningspligt, jf. §§ 3, 6-7 og 8-9. Efter Erhvervsministeriets egen vurdering vil det "... understøtte en udvikling mod en ligelig fordeling af kvinder og mænd i selskabernes øverste ledelsesorgan." og "... være med til at understøtte transparensen i udvælgelsesprocessen" (3.4.3). DM opfordrer på den baggrund til at gældende regler

paralleliseres hermed for at understøtte udviklingen mod kønsbalance.

- Som præsenteret indledningsvist til udkast til lovforslag om kønsbalanceloven ønsker regeringen, at Danmark skal være i front inden for ligestillingen og foreslår derfor fuld implementering af kønsbalancedirektivet. Det finder DM – den akademiske fagforening særdeles positivt. Dog vil DM fremhæve en urimelig diskrepans mellem udvidelse af forpligtelser i den private sektor samtidig med en lempelse på det offentlige område med afskaffelse af ligestillingsredegørelserne, jf. ophævelse af §§ 5, 5.a og 6 i ligestillingsloven. DM anerkender som udgangspunkt ønsket om at lette dobbeltadministration. En afskaffelse heraf ser DM dog som problematisk for at sikre et formaliseret fokus på ligestilling i den offentlige sektor og for at efterleve Ligestillingslovens § 4. I stedet for bør ligestillingsredegørelsen bruges aktivt og mere strategisk til at fremme ligestillingen i det offentlige.

Med venlig hilsen,

Mette Fjord Sørensen, Chef for Politik og Presse

& Cecilie Fjeldberg Hjarsen, politisk rådgiver

Erhvervsministeriet  
Slotsholmsgade 10-12  
1216 København K

Sagsnr. 24-1452  
Vores ref. FBR  
Deres ref

Den 9. juli 2024

## **Bemærkninger til høring vedr. udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven)**

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation takker for muligheden for at afgive høringssvar til den fremsendte udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven)

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

FH er meget enige i Erhvervsministeriet overvejsler i forbindelse med valget af medarbejderrepræsentation. FH ser meget positivt på erhvervsministeriets 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 vi er særdeles enige i, at de yderligere kriterier kan være *"kendskab til medarbejdernes og selskabets forhold – herunder produktionsforhold, selskabets økonomi og personaleforhold, et ønske om at dygtiggøre sig i bestyrelsesledelse og lignende, eller et ønske om at dygtiggøre sig i selskabets erhvervssprog"* som skrevet på s. 83.

### *3.6.4.2. Fastsættelse af vejledende bødeniveau*

Med forslaget indføres nye sanktioner ved manglende overholdelse af loven, jf. § 15. Af direktivteksten fremgår det, at sanktionerne skal være "effektive." Af bemærkningerne fremgår det, at udgangspunktet for en førstegangs overtrædelse vil være 30.000 kr. 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 bør derfor 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.

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." Kønsskævheden i bestyrelserne i de største ikke-børsnoterede selskaber er ikke mindre skæv. For at sikre, at Danmark reelt "kommer i front," bør regeringen indføre tilsvarende økonomiske sanktioner for de største ikke-børsnoterede selskaber.

Med venlig hilsen

Flemming Grønsund

Næstformand, FH

**Fra:** Martin Steen Kabongo <msk@fida.dk>  
**Sendt:** 22. august 2024 11:08  
**Til:** Mikkel Hansen; Alexander Bergmann  
**Cc:** Morten Schønning Madsen  
**Emne:** SV: Høring over udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven)

Til Erhvervsstyrelsen  
Att. Mikkel Hansen/Alexander Bergmann

**Svar på høring over udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven)**

Finans Danmark takker for modtagelsen af høringen vedr. gennemførelse af kønsbalancedirektivet og har følgende, overordnede bemærkninger:

Finans Danmark støtter og arbejder for en mere ligelig repræsentation af kønnene i den finansielle sektor på alle niveauer. Finans Danmarks erfaring er, at arbejdet for en ligelig repræsentation bedst sker med en stærk involvering af arbejdsmarkedets parter.

Det er samtidig Finans Danmarks vurdering, at kønsbalancedirektivet desværre ikke medvirker til at opfylde dette mål på en måde, der skaber merværdi i forhold til de eksisterende danske regler.

I lyset af de eksisterende danske regler, der trådte i kraft sidste år, finder Finans Danmark det derfor afgørende, at Danmark gennemfører direktivet 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 er uforstående over for, hvorfor regeringen ikke ønsker at minimumsimplementere direktivet i tråd med de mål, der blev arbejdet for i direktivets tilblivelsesfase og i tråd med den måde, EU-direktiver sædvanligvis minimumsimplementeres på i Danmark, og som alt andet lige overlader størst muligt handlerum til arbejdsmarkedets parter.

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.

Venlig hilsen

**Martin Steen Kabongo**

Vicedirektør Finans Danmark/Arbejdsgiver  
Direkte nr: +45 21250218  
msk@fida.dk

---

**Finans Danmark**

Amaliegade 7  
1256 København K  
Danmark  
Tlf.: 33 70 10 00  
finansdanmark.dk



Erhvervsstyrelsen  
Langelinie Allé 17  
2100 København Ø  
Att.: Alexander Bergmann og Mikkel Hansen

Pr. mail: [aleber@erst.dk](mailto:aleber@erst.dk); [mikhan@erst.dk](mailto:mikhan@erst.dk)

22. august 2024

## Høring vedrørende udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven)

Tak for muligheden for at kommentere ovennævnte høring.

Som en indledende bemærkning kan vi anføre, at udkastet til lovforslaget efter vores 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 kønsbalanceloven til anden dansk lovgivning på området.

Imidlertid mener vi, at den foreslåede tekst til anvendelsesområdet afviger fra direktivteksten på en måde, hvormed visse børsnoterede aktieselskaber vil blive anset som små eller mellemstore – og dermed ikke være omfattet af kønsbalanceloven – hvor kriterierne for at være en SMV efter kønsbalancedirektivet ikke vil være opfyldt. Se nærmere nedenfor i vores bemærkninger til lovforslagets § 2.

I forhold til anden lovgivning om måltal for den kønsmæssige sammensætning af virksomhedsledelse finder vi det uhensigtsmæssigt med inkonsistente rapporteringskrav. Det gælder såvel i dansk lovgivning som i de tilsvarende lovpligtige oplysningskrav i EU's standarder for bæredygtighedsrapportering. Dels øger det risikoen for fejl og mangler, og dels kan regnskabsbrugerne mangle forståelse for forskellene i de afgivne oplysninger. Desuden forringer inkonsistent rapportering brugernes mulighed for sammenligning af virksomheder. Vi opfordrer derfor til, at konsistente rapporteringskrav efterstræbes.

Herudover vedrører vores bemærkninger en række uklare forhold med behov for præciseringer og nogle redaktionelle bemærkninger. Vi står naturligvis til rådighed, hvis Erhvervsstyrelsen ønsker at drøfte vores bemærkninger.

### Anvendelsesområde - § 2

Kønsbalancedirektivet gælder for børsnoterede aktieselskaber med undtagelse af micro-, små og mellemstore virksomheder (SMV'er). Direktivet opstiller to kriterier, som skal opfyldes, for at en virksomhed kan anses for at være en SMV. Det ene er baseret på antal medarbejdere, og det andet er baseret på to finansielle størrelser:

FSR – danske revisorer  
Slotsholmsgade 1, 4. sal  
DK - 1216 København K

Telefon +45 7225 5703  
[fsr@fsr.dk](mailto:fsr@fsr.dk)  
[www.fsr.dk](http://www.fsr.dk)

CVR. 55 09 72 16  
Danske Bank  
Reg. 9541  
Konto nr. 2500102295



“Micro, small and medium-sized enterprise’ or ‘SME’ means a company which employs less than 250 persons and has an annual turnover not exceeding EUR 50 million or an annual balance sheet total not exceeding EUR 43 million [...]” (artikel 3, litra 8).

Det er vores opfattelse, at for at være en SMV ifølge direktivet – 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:

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

”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.”

Når udkastet til kønsbalanceloven opsætter to kriterier for at være omfattet, mens direktivet 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 direktivets definition på en SMV og dermed ikke undtages.

Eksempel: Et aktieselskab har to ansatte, en omsætning på 100 mio. EUR og en balance på 100 mio. EUR. Selskabet ligger over begge finansielle grænser, men under grænsen for antal ansatte. Aktieselskabet er således ikke stort efter udkastet til kønsbalanceloven og dermed ikke omfattet. Modsat opfylder selskabet ikke definitionen i direktivet på en SMV, da selskabet ikke opfylder kriteriet om, at enten omsætning eller balance skal ligge under de angivne grænser.

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

### **Inkonsistente rapporteringskrav - § 17**

Med den forventede vedtagelse af kønsbalanceloven vil der indgå forskellige rapporteringskrav om ledelsens sammensætning, mål og politikker herom i fire bestemmelser i årsregnskabsloven:

- Den gældende § 99 b, som ikke vil gælde for selskaber omfattet af kønsbalanceloven
- Den foreslåede § 107 f, som vil gælde for selskaber omfattet af kønsbalanceloven
- Den gældende § 107 d, som også vil gælde for selskaber omfattet af kønsbalanceloven
- Den gældende § 99 a ved den i stk. 6 pligtige benyttelse af EU's standarder for bæredygtighedsrapportering, hvor oplysningskravene GOV-1 i ESRS 1 og S1-9 i ESRS

S1 dækker området, og som også vil gælde for selskaber omfattet af kønsbanceloven.

I de nævnte krav er der forskel på forståelsen af begrebet "ledelse", og hvem der medgår (fx medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og ikke-selskabsregistrerede direktører), på opgørelsesmetode (et gennemsnit for regnskabsåret eller pr. balancedagen), på forholdstallets definition (om der skal oplyses om andele af det underrepræsenterede køn eller andelen af kvinder i bestyrelsen), på krav til sammenligningstal (et år, fire år eller ingen krav om sammenligningstal), og hvilke ledelsesniveauer redegørelsen om politikker og resultater skal omfatte (den øverste ledelse og direktionen eller de øvrige ledelsesniveauer). Vi uddyber gerne på forespørgsel.

Vi har forståelse for, hvis denne inkonsistens ikke umiddelbart lader sig løse ved et forslag til kønsbanceloven, men vi opfordrer til, at den foreslåede nye § 107 f i årsregnskabsloven så vidt muligt harmoniseres med den gældende § 99 b, dog uden at udvide de gældende oplysningskrav for selskaber, der ikke bliver omfattet af kønsbanceloven. En større harmonisering af de fire regelsæt bør tilstræbes, når lejlighed gives hertil.

Det følger af ovenstående, at teksten "Den foreslåede bestemmelse vil således medvirke til at aktieselskaber ikke vil være omfattet af to sæt regler om afrapportering", side 108, bør slettes, da selskaberne allerede er og med kønsbanceloven fortsat vil være omfattet af flere sæt regler omkring ledelsens kønsmæssige sammensætning, mål og politikker.

### Uklarheder

Vi har konstateret en række uklarheder, som bør tydeliggøres:

- **Kønsforståelse:**  
Vi forstår, at alle ledelsesmedlemmer skal fordeles til en mands- eller kvindekategori. Det skal tydeliggøres, på hvilket grundlag kategoriseringen skal ske, fx cpr-nr. Vi forstår desuden, at det underrepræsenterede køn i kønsbancelovens forståelse kun kan være en mand eller en kvinde, og at alle ledelsesmedlemmer skal indgå i opgørelsen uanset kønsopfattelse, hvilket også kunne gøres tydeligere.
- **Størrelsesgrænser for anvendelsesområde – stk. 2:**  
Det anføres i bemærkningerne side 69, at beregningen af årlig omsætning og årlig samlet balance skal ske på tilsvarende vis som beregning af nettoomsætning og balancesum i henhold til årsregnskabslovens § 7. Vi ser et behov for en præcisering af, at selskaberne med denne henvisning skal medtage finansielle indtægter og indtægter fra investeringsvirksomhed, hvis summen heraf mindst svarer til nettoomsætningen, jf. stk. 4 i årsregnskabslovens § 7.
- **Selskabernes rapportering efter den foreslåede nye § 107 f:**  
Generelt finder vi, at de foreslåede oplysningskrav fremstår usammenhængende og i nogen grad ulogiske. Vi har følgende bemærkninger til de enkelte oplysningskrav:
  - a) Stk. 1, nr. 1:  
Vi forstår, at måltallet på 40% for medlemmerne i det øverste ledelsesorgan skal gælde hver for sig i forhold til generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer, og at antal og andele for de medarbejdervalgte medlemmer skal oplyses særskilt, jf. bemærkningerne side 28. Det står for os uklart, om

selskabet efter stk. 1, nr. 1, skal oplyse om det samlede antal medlemmer, inklusive medarbejdervalgte medlemmer, eller om stk. 1, nr. 1, kun omfatter de generalforsamlingsvalgte medlemmer. Bemærkningerne til bestemmelsen, side 110, læser vi som, at antallet i nr. 1 skal være inklusive de medarbejdervalgte medlemmer, hvilket vi finder ulogisk, når kønsbalanceloven reelt ikke kræver en samlet kønslighed i det øverste ledelsesorgan, jf. side 28-29 i bemærkningerne.

b) Stk. 1, nr. 3:

Vi forstår umiddelbart, at oplysningskravet i stk. 1, nr. 3, kun gælder den selskabsregistrerede direktion, selvom udkastet til kønsbalanceloven tillader at medregne andre direktører til øvrige ledelsesniveauer, jf. henvisning til selskabslovens definition i lovforslagets § 3. En tydeliggørelse af oplysningskravet i stk. 1, nr. 3, bør ske i enten lovteksten eller i bemærkningen til bestemmelsen i lovforslaget.

c) Stk. 2:

Vi forstår, at selskabet skal oplyse om måltallet for andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer (når selskabet er forpligtet til at oplyse om at opstille et sådant). Der ses ikke et oplysningskrav om det aktuelle antal og andel i procent af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer, hvormed regnskabsbrugeren ikke kan forholde sig til status for opfyldelsen af måltallet for de øvrige ledelsesniveauer. Eftersom de øvrige ledelsesniveauer, jf. definitionen i lovforslagets § 3, kan omfatte flere personer end den registrerede direktion, finder vi desuden en manglende sammenhæng til oplysningskravet i stk. 1, nr. 3, som bidrager til forvirring om oplysningskravene.

d) Stk. 3:

Det er uklart, om oplysningskravet - for så vidt angår det øverste ledelseslag - gælder for det samlede antal medlemmer eller for de generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer særskilt, idet der efter vores opfattelse ikke er krav om yderligere foranstaltninger for selskabet i tilfælde af, at kønslighed er opnået for både generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer, selvom der samlet set ikke er kønslighed i det øverste ledelsesorgan, jf. bemærkningerne side 28-29.

e) Stk. 4, nr. 1 og 2:

I tilknytning til vores bemærkning til stk. 2 ovenfor forstår vi ikke, hvorfor selskabet efter stk. 4, nr. 1, kun skal give en status for opfyldelse af måltallene for det øverste ledelseslag, jf. lovforslagets § 4, stk. 1 og 2, men ikke afkræves en status for opfyldelse af måltallet for de øvrige ledelseslag. Dette i sammenhæng med, at selskabet i stk. 4, nr. 2, skal oplyse om foranstaltninger, der er truffet for at nå målene for såvel det øverste ledelsesorgan og de øvrige ledelsesniveauer, jf. lovforslagets § 4, stk. 1-3.

f) Stk. 4, nr. 3:

Vi finder teksten uheldigt formuleret, idet den er uklar med hensyn til, om selskabet før fristen 30. juni 2026 skal give en begrundelse for, at måltallene ikke er opfyldt. Vi foreslår en formulering som i bemærkningerne side 55, hvor det fremstår tydeligt, at selskabet ikke skal begrunde manglende opfyldelse før den angivne frist. Desuden fremgår det ikke, om selskabet kan nøjes med at beskrive enten de foranstaltninger, der er truffet, eller de foranstaltninger, selskabet agter at træffe for at nå måltallene, idet vi noterer os, at den foreslåede tekst anfører et 'eller' og ikke et 'og'.

g) Stk. 5:

Vi forstår, at oplysningerne i stk. 1-4 skal gives både i ledelsesberetningen og offentliggøres på selskabets hjemmeside. Vi foreslår at tydeliggøre dette ved tilføjelse af et 'også' i stk. 5. Vi mangler desuden en præcisering af fristen for offentliggørelse af oplysningerne på hjemmesiden, for eksempel om det er samtidig med offentliggørelse af årsrapporten til markedet, eller det kan afvente generalforsamlingens godkendelse af årsrapporten.

Vi forstår ikke bemærkningen side 55 om, at Erhvervsministeriet ikke finder det relevant, at oplysningerne skal fremgå af selskabets redegørelse for virksomhedsledelse, men at det er mest hensigtsmæssigt, at oplysningerne fremgår af selskabernes ledelsesberetning. Det er vores klare opfattelse, at selskabernes redegørelse for virksomhedsledelse udgør en del af ledelsesberetningen, uagtet at den skulle være placeret på selskabets hjemmeside, jf. årsregnskabslovens § 107 b, stk. 4. Vi gør opmærksom på betragtningen i kønsdirektivets præambel 47 om, at oplysningskravene knyttes til selskabernes redegørelse om virksomhedsledelse.

h) Stk. 6:

Ifølge bemærkningerne til bestemmelsen vil Erhvervsstyrelsens offentliggørelse af en liste over aktieselskaber, som har opnået måltallene, jf. kønsbalanceloven, medføre, at der skabes et sammenligneligt overblik over selskabernes opnåelse af måltallene og dermed større transparens. Vi ser et behov for tydeliggørelse af, om denne liste kun medtager de aktieselskaber, som omfattes af kønsbalanceloven.

### Manglende definitioner - § 3

Vi foreslår at udvide § 3 med definitioner af 'det centrale ledelsesorgan' og 'aktieselskabets direktion'. Begreberne er forklaret i bemærkningerne (side 75 og side 32-33), men kræver en indsats at finde.

Særligt i forhold til direktionen opfordrer vi til at være tydelige gennem hele udkastet om, hvornår der menes den selskabsregistrerede direktion og direktører i mere bred forståelse.

### Redaktionelle bemærkninger

Vi har følgende bemærkninger af redaktionel karakter:

- Side 1 nederst: henvisning direkte til definitionen i selskabslovens § 5, nr. 5, bør overvejes.
- Side 15 nederst: udtrykket 'menige bestyrelsesmedlemmer' bør overvejes eller forklares.
- Side 80: der henvises til et foreslået stk. 3 to gange i bemærkningerne til lovforslagets § 6, desuagtet at denne bestemmelse kun har to stykker.
- Side 86 nederst: der mangler et 'lige' foran kvalificerede i teksten "[...] men såfremt to eller flere kandidater er kvalificerede [...]".

Med venlig hilsen

Lisbeth Frederiksen  
Chefkonsulent



Erhvervsstyrelsen  
Dahlerup Pakhus  
Langelinie Allé 17  
2100 København Ø

WILDERS PLADS 8K  
1403 KØBENHAVN K  
TELEFON 3269 8888  
NVES@HUMANRIGHTS.DK  
MENNESKERET.DK

Sendt pr. mail til [aleber@erst.dk](mailto:aleber@erst.dk) og [mikhan@erst.dk](mailto:mikhan@erst.dk)

SAGSNR. 24/01371

22. AUGUST 2024

## **HØRINGSSVAR OVER UDKAST TIL LOVFORSLAG OM LOV OM KØNSFORDELING BLANDT LEDELSESMEDLEMMER I VISSE STORE BØRSNOTEREDE AKTIESELSKABER (KØNSBALANCELOVEN)**

Erhvervsstyrelsen har ved e-mail af 7. juni 2024 anmodet om Institut for Menneskerettigheders eventuelle bemærkninger til udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (herefter kønsbalanceloven).

Lovforslaget har til formål at gennemføre Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2022/2381/EU af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger (herefter kønsbalancedirektivet). Direktivet er et minimumsdirektiv og er ikke til hinder for, at der indføres bestemmelser, som er gunstigere end direktivets bestemmelser, for at sikre en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd jf. direktivets artikel 9.

I lovforslaget udpeges Institut for Menneskerettigheder som det ansvarlige organ for at fremme, analysere, overvåge og støtte en ligelig kønsfordeling i selskabsledelser. Institut for Menneskerettigheder er endvidere udpeget som nationalt ligebehandlingsorgan og har til opgave at fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn. På denne baggrund vil instituttet i dette høringssvar fremhæve områder, hvor kravene til selskaber kan skærpes yderligere for at sikre en mere ligelig kønsfordeling inden for rammerne af direktivet.

### **LOVUDKASTETS INDHOLD**

Efter gældende regler er de største danske virksomheder samt en række virksomheder på det finansielle område omfattet af regler for måltal og politikker i selskabsloven, lov om finansiell virksomhed,



årsregnskabsloven og en række andre finansielle love. Reglerne finder anvendelse på statslige aktieselskaber og børsnoterede virksomheder, der er omfattet af regnskabsklasse D, samt de store danske virksomheder, der er omfattet af regnskabsklasse C. Efter disse regler gælder, at hvis et selskab ikke har en ligelig kønsfordeling i de øverste ledelsesorganer og på de øvrige ledelsesniveauer, er virksomheden forpligtet til at opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn samt udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Med lovforslaget undtages visse børsnoterede selskaber fra de nuværende regler og omfattes i stedet af de nye bestemmelser i den foreslåede kønsbalancelov. Det forventes, at ca. 30-40 danske aktieselskaber vil være omfattet af disse nye regler. Disse selskaber vil blive forpligtet til at opnå en andel på 40 pct. af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan. Selskaber, der ikke når dette måltal inden den 30. juni 2026, skal justere deres proces for udvælgelse af kandidater. Det indebærer blandt andet, at kandidater skal udvælges ud fra klare, neutrale og utvetydige kriterier på en ikke-diskriminerende måde under hele udvælgelsesprocessen. Hvis der skal vælges mellem lige kvalificerede kandidater, skal der gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn. Desuden har kandidater krav på at modtage de oplysninger, som udvælgelsen er baseret på.

Med lovforslaget skærpes kravene til disse selskaber, da der under de gældende regler ikke stilles krav om fastsættelse af en proces for udvælgelse af bestyrelsesmedlemmer. De nuværende regler pålægger heller ikke virksomhederne at opnå et specifikt måltal på 40 pct. for det underrepræsenterede køn, men kræver blot, at der fastsættes et måltal, som virksomhederne selv anser for ambitiøst og realistisk. Desuden gælder der ingen tidsfrist for opnåelse af måltallet; virksomhederne skal blot fastsætte et nyt mål, når det tidligere er nået, eller indtil en ligelig kønsfordeling er opnået.

## **BEMÆRKNINGER TIL LOVUDKASTET**

### **SMV'er bør tilskyndes til at forbedre kønsbalancen i ledelsen**

Der er fortsat udfordringer med at opnå reel ligestilling i bestyrelserne i den private sektor i Danmark. Der er omkring 46.000 virksomheder med

bestyrelser i Danmark.<sup>1</sup> I 2021 udgjorde mænd 81% af samtlige 193.000 registrerede bestyrelsesmedlemmer i disse virksomheder. I små og mellemstore virksomheder med mellem 10 og 250 ansatte udgjorde kvinder kun 16 pct. af de i alt 66.000 bestyrelsesmedlemmer.<sup>2</sup>

Kun omkring 2.400 af de ca. 46.000 virksomheder er omfattet af de gældende regler for måltal og politikker. Ifølge Erhvervsstyrelsens seneste opgørelse pr. 15. august 2022 udgør kvinder 21,1 pct. af bestyrelsesmedlemmerne i disse virksomheder (ekskl. medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer). Selvom der har været en positiv udvikling siden 2016, hvor andelen var 15,8 pct., er kønsfordelingen i de store danske virksomheder stadig langt fra målet om en ligelig fordeling på 40/60 pct. mellem mænd og kvinder.<sup>3</sup>

Det fremgår af lovudkastets almindelige bemærkninger, at regeringen ønsker, at Danmark skal være med i front inden for ligestilling, herunder øge andelen af det underrepræsenterede køn i de store børsnoterede selskabers ledelse.

Lovudkastets regler finder kun anvendelse på virksomheder med 250 eller flere medarbejdere og en årlig omsætning på højere end 50 mio. euro eller en årlig balance på højere end 43 mio. euro. Det fremgår af lovudkastet almindelige bemærkninger pkt. 3.1.3, at disse tærskelværdier betyder, at det kun er omkring 30-40 selskaber, der vil blive omfattet af kønsbalanceloven.

Direktivets betragtning 29 fastslår, at direktivet ikke bør finde anvendelse på mikrovirksomheder samt små og mellemstore virksomheder, da det vil være en uproportionel byrde i forhold til deres størrelse og ressourcer.<sup>4</sup> I stedet opfordres medlemsstaterne til at indføre politikker, oplysningskampagner og udbrede bedste praksis, så SMV'er motiveres til at forbedre kønsfordelingen på alle ledelsesniveauer og i selskabsorganer, jf. direktivets betragtning 50.

Da størstedelen af danske virksomheder er mikrovirksomheder eller små og mellemstore virksomheder, vurderer instituttet, at lovforslaget

---

<sup>1</sup> Oplyst af Danmarks Statistik med udgangspunkt i statistikdokumentation for bestyrelsesmedlemmer og direktører 2021: [WebReport \(dst.dk\)](https://dst.dk/nyheder/2022/01/25/webreport-dst.dk)

<sup>2</sup> Danmarks Statistik, Lavest andel af kvinder i SMV'ers bestyrelser, 25. januar 2023. Link: [NYT: Lavest andel af kvinder i SMV'ers bestyrelser - Danmarks Statistik \(dst.dk\)](https://dst.dk/nyheder/2023/01/25/nyt-lavest-andel-af-kvinder-i-smv-ers-bestyrelser-danmarks-statistik-dst.dk)

<sup>3</sup> Erhvervsstyrelsen, Kønsfordelingen i de største danske virksomheders bestyrelse pr. 15. august 2022, marts 2023, side 5

<sup>4</sup> Europa-Kommissionen, Impact Assessment on costs and benefits of improving the gender balance in the boards of companies listed on stock exchanges, SWD(2012)348, s. 29

kun vil have en begrænset effekt på at skabe ligestilling i ledelsen. Derfor bør der iværksættes yderligere initiativer for at styrke en ligelig kønsfordeling i selskabsledelser i Danmark.

Instituttet anbefaler derfor:

- At Erhvervsministeriet indfører politikker, oplysningskampagner og udbreder bedste praksis, der støtter og tilskynder SMV'er til at forbedre kønsfordelingen betydeligt på alle ledelsesniveauer og i selskabsorganer.

### **Koncerner der opfylder tærskelværdierne i lovudkastets § 2 bør være omfattet af lovens anvendelsesområde**

Lovudkastets regler 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 jf. lovudkastets § 2.

Det fremgår af lovudkastet pkt. 3.1.3., at lovforslaget ikke indeholder en koncernbetragtning. Det betyder, at koncerner, som i sin helhed opfylder tærsklerne i lovudkastets § 2 ikke nødvendigvis vil være omfattet af lovens anvendelsesområde. Hvis koncernen kun som helhed opfylder tærskelværdierne, vil hverken moderselskabet eller de enkelte selskaber i koncernen være omfattet af kønsbalanceloven, medmindre de selvstændigt opfylder disse tærskelværdier. For eksempel kan en koncern, hvor moderselskabet er børsnoteret, men kun direktionen er ansat i moderselskabet, falde uden for lovens rammer, fordi tærskelværdien for antal medarbejdere ikke vil være opfyldt i moderselskabet.

Lovudkastet begrundet fraværet af en koncernbetragtning med, at direktivet heller ikke indeholder en sådan betragtning.

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. Til trods for, at disse regler også fastsætter krav om måltal, indeholder de ikke bestemmelser om f.eks. midler til opnåelse af måltallet. Hertil anvender reglerne i selskabsloven m.fl. en mere lempelig metode til at opgøre ligelig kønsfordeling, jf. nærmere nedenfor.

Selvom direktivet ikke indeholder koncernbetragtninger, er det instituttets vurdering, at det ikke er i overensstemmelse med direktivets formål, at børsnoterede koncerner, der samlet set opfylder tærskelværdierne, ikke bliver underlagt direktivets krav. Det fremgår af direktivets betragtning 27-29, at foranstaltningerne i direktivet bør anvendes på børsnoterede selskaber, dog ikke mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Dette begrundes med, 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.

Fraværet af koncernbetragtninger vil således kunne resultere i, at sammenlignelige virksomheder med hensyn til antal ansatte og omsætning, men med forskellige selskabsstrukturer, vil være underlagt forskellige krav.

Instituttet anbefaler derfor:

- At Erhvervsministeriet ændrer lovudkastets anvendelsesområde til også at omfatte koncerner som i sin helhed opfylder tærskelværdierne i lovudkastets § 2.

#### **Beregning af ligelig kønssammensætning i øvrig lovgivning bør være i overensstemmelse med direktivets beregning**

Måltallet på 40/60 pct. beregnes forskelligt efter de gældende regler og efter direktivet. 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. Direktivet kræver derimod, at måltallet skal være det tal, der er tættest på 40 pct., men ikke overstiger 49 pct.

Det betyder, at i henhold til de gældende regler, vil det fx 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.

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.<sup>5</sup>

Instituttet finder det ligeledes 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 jf. ovenfor.

Instituttet 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.

Der henvises til Erhvervsstyrelsens sagsnr. 2022-20213.

Med venlig hilsen

Tine Birkelund Thomsen

JURIDISK PROJEKTCHEF

---

<sup>5</sup> FN's Kvindekomité, Concluding observations on the ninth periodic report of Denmark, CEDAW/C/DNK/CO/9, 9. marts 2021, afsnit 18.

Erhvervsstyrelsen  
Dahlerups Pakhus  
Langelinie Allé 17  
2100 København Ø

**Lederne**  
- en verden til forskel  
Vermlandsgade 65  
2300 København S  
T: 32 83 32 83  
www.lederne.dk

Att.: [aleber@erst.dk](mailto:aleber@erst.dk) og [mikhan@erst.dk](mailto:mikhan@erst.dk)

22. august 2024

## Høringssvar til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven)

Lederne har den 28. juni 2024 modtaget høring om udkast til lovforslag om lov om kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i visse store børsnoterede aktieselskaber (kønsbalanceloven).

Lederne deler til fulde ambitionen om en mere ligelig kønsfordeling i de øverste ledelseslag i erhvervslivet. I dette tilfælde deler Lederne også Regeringens, Europa-Parlamentets og Rådets ambition om en mere ligelig kønsfordeling af ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber i Danmark såvel som i resten af EU.

Lederne hæfter sig ved, at direktivet om kønsbalance 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 omfattede kravene, ser Lederne meget frem til bliver offentliggjort, så organisationerne og erhvervslivet kan se, om de virker efter hensigten.

Lederne hæfter sig yderligere ved, at Erhvervsministeriet forventer, at anvendelsesområdet for lovforslaget vil omfatte ca. 30-40 aktieselskaber. Det må siges at være meget få selskaber. Derfor ser Lederne positivt på, at der trods alt er omkring 2400 virksomheder og organisationer der er omfattede af de eksisterende danske regler.

Konkret støtter Lederne forslaget om, at måltallet for det øverste ledelsesorgan gælder for både generalforsamlingsvalgte og medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan, men anvendes hver for sig. Dette fordi de foregående opgørelser (senest august 2022) vedr. procentdelen af det underrepræsenterede køn blandt

bestyrelsesmedlemmer i virksomheder omfattet af regler om måltal og politikker, at denne andel er større for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer sammenlignet med andelen af det underrepræsenterede køn blandt generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Lederne bakker yderligere op om Erhvervsministeriets vurdering af det hensigtsmæssige i, at kun et måltal for det underrepræsenterede køn fra direktivet 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.

Endelig peger Lederne på, at der stadig er udfordringer med et kønsopdelt uddannelsesvalg, som er med til at understøtte et kønsopdelt arbejdsmarked.

Lederne opfordrer derfor regeringen til at sætte yderligere fokus på at gøre op med det kønsopdelte uddannelsesvalg, som alt andet lige gør det sværere for nogle brancher og virksomheder at rekruttere mere divers og leve op til en 40/60 pct. fordeling af det underrepræsenterede køn i de forskellige ledelseslag.

Med venlig hilsen



Nanna Simone Jensen,  
Ligestillingspolitisk chefkonsulent, Lederne