



Fremsat den 3. oktober 2012 af erhvervs- og vækstministeren (Ole Sohn)

Forslag

til

Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love

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

§ 1

I selskabsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 322 af 11. april 2011, som ændret ved § 1 i lov nr. 477 af 30. maj 2012, foretages følgende ændringer:

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

»Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn

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

- 1) det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og
- 2) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 3-6.

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

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

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

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

Stk. 5. Ved opstilling af måltal, jf. stk. 1, nr. 1, er statslige aktieselskaber også omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2.

Stk. 6. Kapitalselskaber, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.«

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

§ 2

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

1. I § 2, stk. 3, 2. pkt., indsættes efter »§§ 10-16«: »og § 19 a«.

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 5. Virksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.«

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

§ 3

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

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

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

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i fondens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 6 og 7.

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

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

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

Stk. 7. Fonde, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i fondens øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 4, nr. 2.«

Stk. 4 bliver herefter stk. 8.

2. I § 63, stk. 2, ændres »§ 25, stk. 3,« til: » § 25, stk. 3 og 4, nr. 1«.

§ 4

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

1. Efter § 99 a indsættes:

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

fald ikke har nået den opstillede målsætning, jf. dog stk. 3. For redegørelsen finder § 99 a, stk. 4-8, tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Store virksomheder, der er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, skal redegøre for politikken, jf. dog stk. 4. § 99 a, stk. 2-8 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. Foreligger der ikke en underrepræsentation af det ene køn i det øverste ledelsesorgan, er det tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen. For redegørelsen finder § 99 a, stk. 4, tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Foreligger der ikke en underrepræsentation af det ene køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, er det tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen. For redegørelsen finder § 99 a, stk. 4, tilsvarende anvendelse.«

§ 5

I lov om finansiel virksomhed jf. lovbekendtgørelse nr. 705 af 25. juni 2012, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 79 indsættes:

»§ 79 a. I finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 2-4. En tilsvarende forpligtelse påhviler Dansk Skibskredit A/S.

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

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

Stk. 4. Virksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.

Stk. 5. Såfremt en virksomhed både er omfattet af denne bestemmelse og bestemmelserne om kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har denne bestemmelse forrang.«

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

§ 6

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

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

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

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 2-4.

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

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

Stk. 4. Virksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.

Stk. 5. Såfremt et betalingsinstitut både er omfattet af denne bestemmelse og bestemmelserne om kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har denne bestemmelse forrang.«

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

3. I § 107, stk. 2, indsættes efter »§ 18, stk. 3,«: »§ 19 a, stk. 1, nr. 1«.

§ 7

I lovbekendtgørelse nr. 935 af 17. september 2012 om investeringsforeninger mv., foretages følgende ændringer:

1. Efter § 39 indsættes:

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

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

Stk. 2. Virksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.«

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

§ 8

I lov om værdipapirhandel, jf. lovbekendtgørelse nr. 855 af 17. august 2012, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 12 e indsættes:

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

- 1) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og
- 2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 2-4.

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

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

Stk. 4. Virksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.

Stk. 5. Såfremt en virksomhed både er omfattet af denne bestemmelse og bestemmelserne om kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har denne bestemmelse forrang.«

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

§ 9

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. april 2013.

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

§ 10

Stk. 1. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog stk. 2 og 3.

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

Stk. 3. Lovens §§ 5-8 kan ved kongelig anordning sættes helt eller delvist i kraft for Færøerne med de ændringer, som de færøske forhold tilsiger.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

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

1. Indledning

1.1. Lovforslagets baggrund og formål

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

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

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

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

Tallet for generalforsamlingsvalgte kvindelige bestyrelsesmedlemmer (dvs. eksklusive medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer) i børsnoterede selskaber ligger i 2011 på

kun godt 6,5 pct., selvom der er sket en lille stigning i forhold til 2008, hvor andelen var på 5 pct.

Danske kvinder er blandt de bedst uddannede i verden, men som tallene viser, så drager kvinderne selv eller virksomhederne ikke fuldt ud nytte af denne talentmasse. Tallene viser også, at udviklingen er meget træg på området – selvom der i flere år har været frivillige initiativer, som skal sikre en øget deltagelse af kvinder i virksomhedernes ledelse, herunder f.eks. Operation Kædereaktion og Charter for flere kvinder i ledelse.

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

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

Anbefalingen fra Komitéen er et skridt i den rigtige retning, og er således velkendt af de børsnoterede selskaber. Lovforslaget er inspireret af ovennævnte anbefaling. Rege-

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

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

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

Med henblik på at få reglerne til at omfatte de ca. 1.100 største virksomheder, skal de nye krav indarbejdes i selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder og lov om erhvervsdrivende fonde. Samtidig skal der indføres tilsvarende krav for en række af de største virksomheder på det finansielle område, se afsnit 2.5.

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

2. Lovforslagets indhold

2.1. Gældende ret

Der er på nuværende tidspunkt ingen krav om kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan i den gældende selskabslov, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, lov om erhvervsdrivende fonde, lov om finansiell virksomhed,

lov om betalingstjenester og elektroniske penge, lov om investeringsforeninger m.v. samt lov om værdipapirhandel.

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

2.2. Hvilke virksomheder omfattes af lovforslaget

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

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

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

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

Lovforslaget undtager virksomheder, hvor oplysningerne allerede er givet på koncernniveau, fra kravene, se nærmere bemærkningerne til forslaget § 1. Dette skyldes, at de oplysninger, der relaterer sig til en virksomhed, der er en del af en koncern, vil blive indeholdt i moderselskabets koncernregnskab. På den måde opnås der en tilstrækkelig grad af gennemsigtighed med samtlige virksomheder i koncernen.

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

Det bemærkes, at lovforslaget fra Ministeriet for Ligestilling og Kirke om den foreslåede ændring af ligestillingsloven §§ 11-13, pålægger statslige institutioner og virksomheder at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i deres øverste ledelsesorganer og andre kollektive ledelsesorganer, der i dag er omfattet af ligestillingslovens §§ 11-13. Dette omfatter både institutioner og virksomheder inden for den statslige forvaltning samt institutioner og virksomheder, hvis udgifter overvejende dækkes af statslige midler, eller hvis staten ejer den overvejende del af institutionen eller virksomheden. Som eksempel kan nævnes DONG, Energinet.dk, ATP fonden, Lønmodtagernes Dyriftsfond, universiteterne, en række professionshøjskoler, Klasselotteriet, Danmarks Nationalbank og Bornholmstrafikken. De statslige institutioner og virksomheder skal desuden udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer og skal af-

rapportere om måltal og politik – via ressortministeren – til ministeren for ligestilling og kirke.

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

I lighed med reglerne i ligestillingsloven er der indført en bagatelgrænse i relation til virksomhedernes udarbejdelse af en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Det er således alene virksomheder med 50 medarbejdere eller flere, der forpligtes til at udarbejde en politik. Baggrunden for bagatelgrænsen er, at det ikke er hensigtsmæssigt at stille krav om en politik i virksomheder med et begrænset antal medarbejdere, da indholdet af politikken netop har sammenhæng med antallet af medarbejdere.

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

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

Det er virksomhederne selv, der skal opstille et måltal under hensynstagen til de forhold, der gør sig gældende i den enkelte virksomhed, og det er dermed frit for virksomhederne at bestemme, hvad der er et realistisk måltal. Herved tages der også hensyn til, at der er stor forskel på de forskellige brancher. Nogle erhvervsgrene er mere attraktive for kvinder end andre, hvorfor det kan være uhensigtsmæssigt, hvis måltallet skal være ens for alle.

Med henblik på at nå de ca. 1.100 største virksomheder og dermed samme gruppe af virksomheder, der i dag skal aflægge en redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a, skal denne forpligtelse følge af henholdsvis selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder og lov om erhvervsdrivende fonde. Samtidig skal der indfø-

res tilsvarende krav for en række virksomheder på det finansielle område, se afsnit 2.5.

Det foreslås endvidere, at de samme virksomheder skal have en *politik* for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Dette gælder dog ikke virksomheder med 50 medarbejdere eller flere, se nærmere under bemærkningerne til lovforslagets §§ 1-3 og §§ 5-8.

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

En fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis enten kvinder og mænd er at anse som lige. Det er uden betydning hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Der er ingen pligt til at opstille måltal og udarbejde en politik, når der foreligger en ligelig kønsfordeling, dvs. en fordeling på mindst 40 pct. kvinder eller mindst 40 pct. mænd. Oplysningen om den ligelige kønsfordeling skal dog i så fald fremgå af årsrapporten som en del af ledelsesberetningen, jf. § 99 b, stk. 3-4.

Regeringen vil følge op på udviklingen med henblik på at vurdere, hvorvidt reglerne resulterer i en forøgelse af andelen af kvinder i virksomhedernes øverste ledelsesorganer. Erhvervsstyrelsen vil foretage en årlig evaluering af virksomhedernes afrapporteringer i de kommende år. Der gennemføres endvidere en evaluering af reglerne efter 3-4 år med henblik på at se, om der er sket reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i virksomhedernes bestyrelser, herunder om der er behov for en revision af loven. For at kunne følge udviklingen efter indførelsen af de nye krav til virksomhederne, vil der ved evalueringen blive foretaget en gennemgang af de årsrapporter, der er modtaget siden lovens vedtagelse. Regeringen har ikke et fast mål for, hvor mange kvinder/mænd der bør være i de forskellige brancher. Formålet med de nye regler er at skabe lige adgang for mænd og kvinder til topposterne i de danske virksomheder. Succeskriteriet er således, at der er sket en reel fremgang i antallet af kvinder i virksomhedernes ledelser.

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

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

Den foreslåede afrapportering vil følge principperne for de samme virksomheders afrapportering for samfundsansvar. Det betyder bl.a., at en virksomhed kan – hvis den er en modervirksomhed – give oplysningerne for koncernen i

koncernregnskabet og kan undlade at give oplysningerne i sit eget årsregnskab. En dattervirksomhed, der indgår i en koncern, og hvor modervirksomheden udarbejder koncernregnskab og heri opfylder oplysningskravene for koncernen som helhed, kan undlade at medtage oplysningerne i sin egen årsrapport.

Der indføres med lovforslaget bødestraf, hvis en virksomhed ikke afrapporterer om det opstillede mål og status for opfyldelsen heraf. Se nærmere nedenfor under bemærkningerne til lovforslagets § 4.

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

Virksomhederne skal derudover rapportere om deres politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Det tydeliggøres, at en sådan politik er en politik for samfundsansvar – idet den handler om ligestilling mellem kønnene, og den er således omfattet af den gældende bestemmelse i årsregnskabslovens § 99 a, hvorefter virksomhederne i årsrapporten skal oplyse om deres politik for samfundsansvar, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået. Det er som nævnt alene virksomheder med 50 medarbejdere eller flere, der er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, se nærmere under bemærkningerne til lovforslagets §§ 1-3.

2.5. Krav til virksomheder på det finansielle område

For virksomheder på det finansielle område foreslås det at reglerne skal finde anvendelse på de virksomheder, som har pligt til at etablere et revisionsudvalg, jf. bekendtgørelse nr. 1393 af 19. december 2011 om revisionsudvalg i virksomheder samt koncerner, der er underlagt tilsyn af Finanstilsynet. Bekendtgørelsen omfatter som udgangspunkt finansielle virksomheder, tværgående pensionskasser, arbejdsmarkedsrelaterede livsforsikringsaktieselskaber, udstedere af elektroniske penge, sparevirksomheder, hedgeforeninger, operatører af regulerede markeder, clearingcentraler og værdipapircentraler samt Dansk Skibskredit A/S. Disse virksomheder skal oprette et revisionsudvalg, hvis de har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i Danmark, eller når de har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår.

Det foreslås endvidere, at forpligtelsen til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelse også skal gælde for investeringsforeninger, SIKAV'er, specialforenin-

ger og hedgeforeninger samt for betalingsinstitutter. For investeringsforeninger, SIKAV'er, specialforeninger og hedgeforeninger foreslås det dog, at kun foreninger, hvor værdien af foreningens aktiver er mindst 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår skal være omfattet, da lovforslaget kun omfatter de største danske virksomheder.

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

3. Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke at have økonomiske konsekvenser for det offentlige.

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

For fonde og de børsnoterede selskaber vil opgaven være gebyrfinansieret, jf. bilag 2 til bekendtgørelse om anmeldelse, registrering, gebyr samt offentliggørelse m.v. i Erhvervsstyrelsen samt regler udstedt i henhold til årsregnskabsloven. For de andre virksomhedstyper vil der være tale om mindre udgifter, der vil blive afholdt inden for Erhvervsstyrelsens eksisterende økonomiske rammer.

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

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

Regeringen lægger vægt på, at de administrative byrder ved lovforslaget begrænses mest muligt. De statslige selskaber er allerede i dag omfattet af kravet i § 11 i ligestillingsloven om en ligelig kønsmæssig sammensætning. Det forventes derfor, at forslaget har mindre administrative konsekvenser for de statslige aktieselskaber.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet

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

Lovforslaget har været sendt til Erhvervsstyrelsens Center for Kvalitet i Erhvervsregulering (CKR), der har foretaget en vurdering af lovforslagets administrative konsekvenser.

Det vurderes, at lovforslaget vil medføre administrative byrder for ca. 18,2 mio. kr. årligt, svarende til ca. 38.500 timer.

Virksomhederne skal fastsætte måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, foretage selve optællingen og derefter afrapportere om status i forhold til måltallet i forbindelse med aflæggelse af årsrapport. Derudover skal virksomhederne udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer og oplyse i årsrapporten om politikken, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

Det forventede administrative tidsforbrug er opgjort til 36 timer (ca. 17.000 kr.) pr. virksomhed for virksomheder med overrepræsentation af det ene køn og 12 timer (ca. 5.700 kr.) for virksomheder med en lige fordeling af kønnene. Det er estimeret, at kun 4 pct. af de omfattede virksomheder allerede har lige fordeling af kønnene i bestyrelsen. Kravet om løbende redegørelse for virksomhedens måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer medfører de største byrder.

Det første år medfører lovforslaget administrative omstillingsomkostninger for ca. 32,3 mio. kr. Omstillingsomkostningerne skyldes primært kravet om udarbejdelse af en politik og den indledende kortlægning af kønsfordelingen.

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

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

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

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

5. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Forslag til lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven, og forskellige andre love, er blevet ligestillingsvurderet.

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

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

6. Administrative konsekvenser for borgerne

Der er ingen administrative konsekvenser for borgerne.

7. Miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Forslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.

9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Lovforslaget er inden fremsættelsen sendt i høring hos:

Advokatrådet, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, Akademikernes Centralorganisation, Amnesty International, Arbejdsmarkedets Tillægs Pension (ATP), Bryggeriforeningen, Børsmæglerforeningen, Centralorganisationens Fællesudvalg, CEPOS, Copenhagen Business School, Danish Venture Capital and Private Equity Association, CSR Forum, Danmarks Nationalbank, Danmarks Rederiforening, Danmarks Skibskredit A/S, Dansk Autoriseret Markedsplads A/S, Danske Handicaporganisationer, Danske Regioner, Dansk Aktionærforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, Dansk Ejendomsmæglerforening, Dansk Erhverv, DI, Dansk Initiativ for Etisk Handel, Dansk Investor Relations Forening - DIRF, Dansk Kvindesamfund, Dansk Standard, Den Danske Finansanalytikerforening, Den Danske Fondsmæglerforening, Dansk Iværksætterforening, Dansk Landbrugsrådgivning – Videncenteret for Landbrug, Dansk Management Råd, Danske Advokater, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening, Danske Maritime, De Samvirkende Købmændsforeninger (DSK), Den Danske Aktuarforening, Det Færøske Landsstyre, Det Kooperative Fællesforbund, Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere, Det Økonomiske Råds Sekretariat, Den danske dommerforening, Finansforbundet, Finansrådet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, First North, FN Global Compact, Folkekirkens Nødhjælp, Forbrugerrådet, Foreningen af J. A. K. Pengeinstitutter, FSR – Danske Revisorer, Foreningen Danske Revisorer, Forsikring & Pension, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Garantifonden for indskydere og investorer, Grønlands Selvstyre, GXG Markets A/S, Handelshøjskolen, Aarhus, HK, Håndværksrådet, Ingeniørforeningen i Danmark, Institut for menneskerettigheder, International Commission of Jurists, Investeringsforeningsrådet, Komiteen for god Selskabsledelse, Kommunale Tjene-

stemænd og Overenskomstansatte, Kommunekredit, Kommunernes Landsforening (KL), Kommunernes Revision, Koordinationen for Kvinde- og kønsforskning, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, KVINFO, Kvinderådet, Kuratorforeningen, Københavns Universitet, Landbrug og Fødevarer, Landbrugsrådet, Landbrugets Rådgivningscenter, Landscentret, Landsorganisationen i Danmark, Ledernes Hovedorganisation, Liberale Erhvervs Råd, Ligebehandlingsnævnet, Lokale Pengeinstitutter, Lønmodtagernes Dyrtidsfond, Netværk for forskning om mænd og maskulinitet, NASDAQ OMX Copenhagen A/S, Realkredit-

foreningen, Realkreditrådet, Red Barnet, Regionale Bankers Forening, Regnskabsrådet, Revifora – foreningen for revision, økonomi og ledelse, Revisortilsynet, Rigsrevisionen, Revisorkommissionen, Roskilde Universitetscenter, Rådet for bæredygtig Erhvervsudvikling, Sammenslutningen Danske Andelskasser, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Statsadvokaturen for særlig økonomisk kriminalitet, Syddansk Universitet, Telekommunikationsindustrien i Danmark, Virksomhedsforum for Socialt Ansvar, Værdipapircentralen, WWF Verdensnaturfonden, Aalborg Universitet, Aarhus Universitet.

10. Sammenfattende skema

	Positive Konsekvenser/mindre udgifter	Negative Konsekvenser/merudgifter
Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige	Ingen	Forslaget forventes kun at medføre mindre administrative konsekvenser for det offentlige, da Erhvervsstyrelsens kontrol med aflæggelse af årsrapporter skal udvides til også at omfatte de nye krav, der indføres i årsregnskabsloven. Derudover foretager Erhvervsstyrelsen i de kommende år en årlig evaluering af virksomhedernes afrapporteringer. Udgifterne hertil afholdes inden for styrelsens eksisterende rammer. Det bemærkes, at de statslige selskaber er allerede i dag omfattet af kravet i § 11 i ligestillingsloven om en ligelig kønsmæssig sammensætning. Det forventes derfor, at forslaget har mindre administrative konsekvenser for de statslige aktieselskaber.
Administrative og økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Erhvervsstyrelsens Center for Kvalitet i ErhvervsRegulering (CKR) vurderer, at der vil være administrative konsekvenser forbundet med forslaget. Omfanget af de administrative konsekvenser er blevet målt af Center for Kvalitet i Erhvervsregulering (CKR), der vurderer, at lovforslaget vil medføre administrative byrder på 18,2 mio. kr., svarende til 38.500 timer årligt.
Miljømæssige konsekvenser	Forslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.	
Administrative konsekvenser for borgerne	Der er ingen administrative konsekvenser for borgerne.	
Forholdet til EU-retten	Forslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

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

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

Måltallet skal være ambitiøst og realistisk for det enkelte selskab. Tidshorisonten bør som udgangspunkt højst fastsættes til 4 år, hvilket er den periode, det maksimalt tager at udskifte det øverste ledelsesorgan. Det er således op til det enkelte selskab at vurdere, hvor højt måltallet for andelen af det underrepræsenterede køn skal være. For at få en reel udvikling i andelen af kønssammensætningen i den øverste ledelse af de store selskaber i Danmark, forudsættes det, at det øverste ledelsesorgan som nævnt er ambitiøs. Det øverste ledelsesorgan kan f.eks. inddrage medlemsantallet, idet det kan få stor betydning for det fastsatte måltal, hvis en eller flere medlemmer udtræder inden udløbet af valgperioden. Endvidere kan det – i mindre bestyrelser – være relevant at afklare, hvordan man skal forholde sig i tilfælde af ikke-lige måltal, hvor der skal rundes op eller ned. Med henvisning til at den foreslåede model i lovforslaget giver frihed for det øverste ledelsesorgan til at fastsætte det konkrete måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, bør alle aspekter, der relaterer sig hertil, afklares, når det øverste ledelsesorgan fastsætter sit måltal.

Måltallet skal omfatte de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, jf. selskabslovens § 5, nr. 5. Det betyder, at de medlemmer, som vælges af medarbejderne på grund af en evt. ordning om medarbejderrepræsentation ikke skal indgå i det opstillede måltal.

Selskaber med 50 medarbejdere eller flere skal udarbejde politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer. Ved de øvrige ledelsesniveauer forstås de ledende stillinger, der ikke relaterer sig til den øverste ledelse af selskabet, jf. § 5, nr. 5, i selskabsloven. Det er således alle former for direktører, der ikke er registreret som direktører i Erhvervsstyrelsen, f.eks. en økonomidirektør. Der kan desuden være tale om teamledere, afdelingsledere, o. lign. Der kan både være tale om stillinger, hvortil der er knyttet et personalesansvar som et fagligt ansvar. Det afgørende for hvornår der er tale om en ledende stilling vil bero på den enkelte virksomheds ledelsesstruktur.

En politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer kan indeholde en beskrivel-

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

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. I praksis er et køn ikke længere underrepræsenteret, når det udgør 40 pct. En tilsvarende forståelse af »underrepræsenteret« finder anvendelse i forhold til denne lov. Det er i den forbindelse uden betydning hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Selskabet har således ikke pligt til at opstille måltal eller udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, når de har opnået en kønsfordeling, hvor intet af de to køn er repræsenteret med under 40 pct.

Hvis selskabet har opnået en fordeling på 40/60 pct. skal denne oplysning dog fremgå af ledelsesberetningen, jf. forslagens § 4 om indsættelse af § 99 b, stk. 3-4, i årsregnskabsloven. Der vil dog være mulighed for at afgive redegørelsen i en supplerende redegørelse til ledelsesberetningen, ligesom den kan lægges på selskabets hjemmeside med henvisning dertil i ledelsesberetningen, se bemærkningerne til lovforslagets § 4.

Det bemærkes, at selskaberne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så et af kønnene bliver underrepræsenteret. Selskabet skal således hurtigst muligt sørge for at opstille et måltal og udarbejde politikker.

Det bemærkes, at det følger af årsregnskabslovens § 99 b, stk. 2, at store virksomheder, der er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, skal redegøre for politikken i forbindelse med afgivelse af årsrapporten. Manglende redegørelse kan straffes med bøde efter årsregnskabslovens § 164. For at kunne opfylde det strafbelagte krav om at redegøre for politikken, forudsætter det i sagens natur, at der er udarbejdet en politik. Manglende udarbejdelse af en politik vil derfor indirekte kunne straffes med bøde i medfør af årsregnskabsloven.

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

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

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

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

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

For moderselskaber, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. *stk. 1*, for koncernen som helhed, jf. det foreslåede *stk. 3*. Moderselskabet kan således beslutte, at måltal og politikker udarbejdes overordnet set for hele koncernen, men der kan også udarbejdes måltal og politikker individuelt for de virksomheder, der hører under koncernen. Det er således frit for moderselskabet at vælge den model, der findes bedst for den pågældende koncern. Reglen er begrundet i, at der er særlige forhold, der gør sig gældende i koncerner, herunder f.eks. et behov for ensrettede regler for de omfattede virksomheder med dertil hørende større gennemsigtighed i koncernen. Der bør derfor være mulighed for moderselskabet til at lave generelle regler for koncernen, så koncernen ikke pålægges uforholdsmæssige byrder ved at kræve, at der udarbejdes regler pr. enkelt selskab i koncernen, der måtte blive omfattet af reglerne. Dette vil selvsagt medføre, at virksomheder, der ikke selvstændigt ville blive omfattet af reglerne i dette lovforslag, vil kunne blive omfattet af regler om måltal og politikker for sammensætningen af bestyrelsen, men det vil i givet valg være moderselskabets egen beslutning. Formålet med lovforslaget er at se en reel fremgang i antallet af kvinder i ledelsen i de 1.100 største virksomheder. Hvorvidt denne fremgang er baseret på måltal, et datterselskab selv har opstillet eller måltal, som moderselskabet opstiller, er i den sammenhæng af mindre betydning.

Det har ikke nogen betydning for, om en virksomhed omfattes af lovforslaget, at en eller flere virksomheder i koncernen er underlagt tilsyn af Finanstilsynet.

I relation til udenlandske datterselskaber skal det bemærkes, at det alene er danske selskaber, der er omfattet af dette lovforslag. Der er imidlertid en del koncerner, der desuden har udenlandske datterselskaber. Disse udenlandske selska-

ber vil ikke direkte blive omfattet af reglerne om måltal og politikker. De kan dog indirekte blive omfattet af reglerne, såfremt moderselskabet indfører regler herom for koncernen som helhed.

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

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

Hvis et dansk selskab indgår i en koncern, hvor et udenlandsk selskab er moderselskab, vil det danske selskab ikke kunne anvende undtagelsen i *stk. 4*, fordi moderselskabet ikke er omfattet af de danske regler, og dette lovforslag alene regulerer danske selskaber. Det danske datterselskab skal derfor opstille måltal og politikker, såfremt det er omfattet af bestemmelserne i *stk. 1*, og kan dermed ikke henvise til undtagelsen i *stk. 4*.

I *stk. 5* foretages der en henvisning til ligestillingslovens § 11, *stk. 2*, i relation til opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn. Dette findes hensigtsmæssigt, idet de statslige aktieselskaber udover reglerne i § 139 a også er omfattet af ligestillingslovens § 11, *stk. 2*, når de skal opstille måltal. Ifølge den foreslåede bestemmelse i ligestillingslovens § 11, *stk. 2*, bør de statslige aktieselskaber således have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd i deres øverste ledelsesorgan. For en nærmere afgrænsning af dette, henvises der til den foreslåede bestemmelse i ligestillingslovens § 11, *stk. 2*.

I *stk. 6* indføres der en bagatelgrænse i relation til kapitalselskabernes udarbejdelse af politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer, jf. *stk. 1*, nr. 2. Det foreslås således, at reglerne om udarbejdelse af en politik alene skal gælde for de kapitalselskaber, der beskæftiger 50 medarbejdere eller flere. Baggrunden for at indføre en bagatelgrænse skal ses i lyset af, at det alene giver mening af udarbejde politikker i selskaber, der har et vist antal medarbejdere.

Til nr. 2

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

Det skal her understreges, at der er tale om en udvidelse af den gældende straffebestemmelse i selskabsloven, hvor overtrædelse af flere af lovens bestemmelser er bødebelagt. Der er således tale om almindelige strafferetlige bøder, der behandles i det strafferetlige system. Der er dermed ikke tale om, at Erhvervsstyrelsen tillægges en kompetence til at udstede administrative bødeforelæg i tilfælde af, at et selskab ikke har opstillet måltal.

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

Overtrædelse af § 139 a, stk. 1, nr. 2, er ikke strafbelagt efter denne bestemmelse, men manglende udarbejdelse af en politik vil imidlertid indirekte kunne medføre bødestraf efter årsregnskabsloven § 99 b, stk. 2, hvor virksomheden skal redegøre for politikken, jf. bemærkningerne ovenfor til § 139 a, stk. 1, nr. 1.

Til § 2

Til nr. 1

Efter de gældende bestemmelser i § 2, stk. 3, er det alene lovens kapitel 1, 2 og 7, der finder anvendelse på enkeltmandsvirksomheder, interessentskaber og kommanditselskaber. Interessentskaber og kommanditselskaber, hvori alle interessenterne henholdsvis komplementarerne er aktieselskaber, partnerselskaber (kommanditaktieselskaber), anpartsselskaber eller selskaber med en tilsvarende retsform, skal dog anmeldes til registrering i Erhvervsstyrelsen, idet §§ 10-16 finder anvendelse på disse virksomheder.

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

Til nr. 2

Med bestemmelsen foreslås det som noget nyt, at virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og store virksomheder, som defineret i stk. 2, skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, som enten kan være en bestyrelse eller en direktion, og skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, som f.eks. kan være en økonomidirektør, teamleder, afdelingsleder, m.v. Der kan både være tale om stillinger, hvortil der enten er knyttet et fagligt og/eller et personaleansvar. Det afgørende vil være virksomhedens individuelle ledelsesstruktur.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. I praksis er et køn ikke længere underrepræsenteret, når det udgør 40 pct. En tilsvarende forståelse af »underrepræsenteret« finder anvendelse i forhold til denne lov. Det er i den forbindelse uden betydning hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Virksomheden har således ikke pligt til at opstille måltal eller udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, når de har opnået en kønsfordeling, hvor intet af de to køn er repræsenteret med under 40 pct.

Hvis virksomheden har opnået en fordeling på 40/60 pct., skal denne oplysning dog fremgå af ledelsesberetningen, jf. forslagens § 4 om indsættelse af § 99 b, stk. 3-4, i årsregnskabsloven. Der vil dog være mulighed for at afgive redegørelsen i en supplerende redegørelse til ledelsesberetningen, ligesom den kan lægges på virksomhedens hjemmeside med henvisning dertil i ledelsesberetningen, se bemærkningerne til lovforslagets § 4.

Det bemærkes, at virksomheden naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så et af kønnene bliver underrepræsenteret. Virksomheden skal således hurtigst muligt sørge for at opstille et måltal og udarbejde politikker.

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

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

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagens § 1.

I stk. 5 indsættes der en bagatelgrænse i relation til virksomhedernes udarbejdelse af politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsesniveauerne generelt. Det foreslås således, at reglerne om udarbejdelse af en politik alene skal gælde for de virksomheder, der beskæftiger 50 medarbejdere eller flere. Baggrunden for at indføre en bagatelgrænse skal ses i lyset af, at det alene giver mening af udarbejde politikker i virksomheder, der har et vist antal medarbejdere.

Til nr. 3

Den foreslåede ændring af § 23, stk. 1, indebærer, at manglende opstilling af måltal efter den foreslåede nye § 19 a, stk. 1, nr. 1, straffes med bøde.

Det skal her understreges, at der er tale om en udvidelse af straffebestemmelsen i lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, hvor overtrædelse af flere af lovens bestemmelser er bødebelagt. Der er således tale om almindelige strafferetlige bøder, der behandles i det strafferetlige system. Der er således ikke tale om, at Erhvervsstyrelsen tillægges en kom-

petence til at udstede administrative bødeforelæg i tilfælde af, at en virksomhed ikke har opstillet måltal.

Overtrædelse af § 19 a, stk. 1, nr. 2, er ikke strafbelagt efter denne bestemmelse, men manglende udarbejdelse af en politik vil imidlertid indirekte kunne medføre bødestraf efter årsregnskabsloven § 99 b, stk. 2, hvor virksomheden skal redegøre for politikken, jf. bemærkningerne ovenfor til § 139 a, stk. 1, nr. 1.

Til § 3

Til nr. 1

Med den nye bestemmelse i § 25, stk. 4, foreslås det som noget nyt, at erhvervsdrivende fonde, som har gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, og store fonde, jf. stk. 5, skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, jf. § 12, og skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i fondens øvrige ledelsesniveauer. Herved forstås direktører, teamledere, afdelingsleder, m.v. Der kan både være tale om stillinger, hvortil der enten er knyttet et fagligt og/eller et personaleansvar. Det afgørende vil være fondens ledelsesstruktur. I erhvervsdrivende fonde er det øverste ledelsesorgan altid en bestyrelse.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. I praksis er et køn ikke længere underrepræsenteret, når det udgør 40 pct. En tilsvarende forståelse af »underrepræsenteret« finder anvendelse i forhold til denne lov. Det er i den forbindelse uden betydning hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Fonden har således ikke pligt til at opstille måltal eller udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, når de har opnået en kønsfordeling, hvor intet af de to køn er repræsenteret med under 40 pct.

Hvis fonden har opnået en fordeling på 40/60 pct. skal denne oplysning dog fremgå af ledelsesberetningen, jf. forslagens § 4 om indsættelse af § 99 b, stk. 3-4, i årsregnskabsloven. Der vil dog være mulighed for at afgive redegørelsen i en supplerende redegørelse til ledelsesberetningen, ligesom den kan lægges på selskabets hjemmeside med henvisning dertil i ledelsesberetningen, se bemærkningerne til lovforslagets § 4.

Det bemærkes, at fonden naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så et af kønnene bliver underrepræsenteret. Fonden skal således hurtigst muligt sørge for at opstille et måltal og udarbejde politikker

For moderfonde, der udarbejder koncernregnskab, er det tilstrækkeligt, at der opstilles måltal og udarbejdes en politik, jf. stk. 4, for koncernen som helhed, jf. det foreslåede stk. 6. Det er fundet hensigtsmæssigt at lave en lempeligere regel for koncernforbundne fonde. En moderfond er forpligtet til i et koncernregnskab at medtage oplysninger om samt-

lige underliggende virksomheder. På denne måde opnås gennemsigtighed i koncernen. Endvidere vil det ofte være tilfældet, at der gælder ens regler for samtlige virksomheder i koncernen, hvorfor det vil være uforholdsmæssigt bebyrdende at fastholde, at der udarbejdes måltal samt politikker for samtlige underliggende virksomheder. En lignende model er anvendt i forbindelse med indførelse af årsregnskabslovens § 99 a vedrørende krav om indsendelse af en redegørelse om samfundsansvar. I relation til datterselskaber til erhvervsdrivende fonde, der selvstændigt opfylder kriterierne for at være omfattet af krav om opstilling af måltal og politikker, skal det præciseres, at disse selskaber kan anvende selskabslovens § 139 a, stk. 4, hvorefter selskabet ikke skal opstille måltal og politikker, hvis moderselskabet – i dette tilfælde en moderfond – gør dette for koncernen som helhed. Det samme vil desuden gøre sig gældende, hvis dattervirksomheden hører under lov om visse erhvervsdrivende virksomheder og selvstændigt opfylder kravene for at blive omfattet af reglerne i § 19 a.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagens § 1.

I stk. 7 indsættes en bagatelgrænse, hvorefter alene fonde med 50 medarbejdere eller flere skal udarbejde politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Baggrunden for at indføre en bagatelgrænse skal ses i lyset af, at det alene giver mening af udarbejde politikker i fonde, der har et vist antal medarbejdere.

Til nr. 2

Den foreslåede ændring af § 63, stk. 2, indebærer, at manglende opstilling af måltal efter det foreslåede nye § 25, stk. 4, nr. 1, straffes med bøde.

Det skal her understreges, at der er tale om en udvidelse af straffebestemmelsen i lov om erhvervsdrivende fonde, hvor overtrædelse af flere af lovens bestemmelser er bødefelgt. Der er således tale om almindelige strafferetlige bøder, der behandles i det strafferetlige system. Der er således ikke tale om, at Erhvervsstyrelsen tillægges en kompetence til at udstede administrative bødeforelæg i tilfælde af, at en fond ikke har opstillet måltal.

Overtrædelse af § 25, stk. 4, nr. 2, er ikke strafbelagt efter denne bestemmelse, men manglende udarbejdelse af en politik vil imidlertid indirekte kunne medføre bødestraf efter årsregnskabsloven § 99 b, stk. 2, hvor fonden skal redegøre for politikken, jf. bemærkningerne ovenfor til § 139 a, stk. 1, nr. 1.

Til § 4

Til nr. 1

Med den nye bestemmelse i § 99 b, stk. 1, foreslås det som noget nyt, at store virksomheder, der har opstillet måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, skal redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning. Virksomheden skal således angive det opstillede måltal, forholdet af mænd

og kvinder i den aktuelle sammensætning af det øverste ledelsesorgan – eksklusiv evt. medarbejdervalgte medlemmer – og konkludere, om det opstillede måltal er nået eller ikke er nået. Er det opstillede måltal ikke nået, skal der tilføjes en begrundelse herfor.

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

Med hensyn til offentliggørelse har virksomhederne derfor den samme fleksibilitet som i forhold til redegørelsen for samfundsansvar, jf. § 99 a, stk. 4. Det betyder, at virksomheden kan vælge at offentliggøre redegørelsen i en supplerende beretning til årsrapporten eller på virksomhedens hjemmeside i stedet for i ledelsesberetningen i årsrapporten. De nærmere krav er fastsat i bekendtgørelse nr. 761 af 20. juli 2009 om offentliggørelse af redegørelse for virksomhedsledelse og redegørelse for samfundsansvar på virksomhedens hjemmeside mv. Disse regler om offentliggørelse af redegørelsen for samfundsansvar i henholdsvis en supplerende beretning og på virksomhedens hjemmeside via en henvisning hertil i ledelsesberetningen gælder tilsvarende for afrapportering mht. det opstillede måltal.

Derudover gælder de samme lempelser for virksomheder, der indgår i en koncern, jf. § 99 a, stk. 6 og 7, nr. 1, således at virksomheden kan undlade at give oplysningerne i sit eget årsregnskab, hvis virksomheden er en modervirksomhed, der udarbejder koncernregnskab og heri opfylder kravene for koncernen som helhed. Baggrunden for denne regel er, at det må anses for unødigt bebyrdende at fastholde, at der udarbejdes en redegørelse for alle virksomheder i en koncern, idet det må anses for tilstrækkeligt at få oplysningerne omkring selskaberne i modervirksomhedens koncernregnskab.

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

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

Efter det foreslåede *stk. 2* skal store virksomheder, der er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, redegøre for politikken. Pligten til at udarbejde politikken følger af henholdsvis selskabslovens § 139 a, stk. 1, nr. 2, § 19 a, stk. 1, nr. 2, i lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, § 25, stk. 4, nr. 2, i lov om erhvervsdrivende

fonde, § 79 a, stk. 1, nr. 2, i lov om finansiel virksomhed, § 19 a, stk. 1, nr. 2, i lov om betalingstjenester og elektroniske penge, § 39 a, stk. 1, nr. 2, i lov om investeringsforeninger mv. eller § 12 f, stk. 1, nr. 2, i lov om værdipapirhandel og påhviler virksomhedens centrale ledelsesorgan eller bestyrelse afhængig af, hvilken lov der er tale om. I forbindelse med denne redegørelse gælder § 99 a, stk. 2-8 tilsvarende. En sådan politik er en politik for ligestilling mellem kønnene og er dermed en politik for samfundsansvar. Derfor skal virksomhederne oplyse om politikken, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået i overensstemmelse med den nugældende bestemmelse i årsregnskabslovens § 99 a.

En virksomhed, der efter selskabslovens § 139 a, stk. 1, nr. 2, § 19 a, stk. 1, nr. 2, i lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, § 25, stk. 4, nr. 2, i lov om erhvervsdrivende fonde, § 79 a, stk. 1, nr. 2, i lov om finansiel virksomhed, § 19 a, stk. 1, nr. 2, i lov om betalingstjenester og elektroniske penge, § 39 a, stk. 1, nr. 2, i lov om investeringsforeninger mv. eller § 12 f, stk. 1, nr. 2, i lov om værdipapirhandel er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer kan ikke undgå redegørelseskravet i § 99 b, stk. 2, ved at undlade at udarbejde en sådan politik.

Det følger af *stk. 3*, at virksomhederne ikke skal opstille et måltal, når der ikke længere er en underrepræsentation af det ene køn i det øverste ledelsesorgan. En tilsvarende forståelse af »underrepræsenteret« finder anvendelse i forhold til denne lov. Det er i den forbindelse uden betydning hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Selskabet har således ikke pligt til at opstille måltal eller udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, når de har opnået en kønsfordeling, hvor intet af de to køn er repræsenteret med under 40 pct.

Hvis selskabet har opnået en fordeling på 40/60 pct., skal denne oplysning dog fremgå af ledelsesberetningen. Der vil dog være mulighed for at afgive redegørelsen i en supplerende redegørelse til ledelsesberetningen, ligesom den kan lægges på selskabets hjemmeside med henvisning dertil i ledelsesberetningen.

Det bemærkes, at selskaberne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så et af kønnene bliver underrepræsenteret. Selskabet skal således hurtigst muligt sørge for at opstille et måltal og udarbejde politikker.

Det følger af *stk. 4*, at virksomhederne ikke skal udarbejde en politik, når de ikke længere har et underrepræsenteret køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Herved forstås de øvrige underliggende ledelsesorganer i virksomheden, der ikke kan henføres under det øverste ledelsesorgan. Der henvises til bemærkningerne til § 139, stk. 1, for en nærmere gennemgang.

Hvis selskabet har opnået en fordeling på 40/60 pct. skal denne oplysning dog fremgå af ledelsesberetningen. For redegørelsen finder § 99 a, stk. 4, tilsvarende anvendelse, såle-

des at redegørelsen i stedet for kan gives i en supplerende redegørelse til ledelsesberetningen, eller den kan gives på hjemmesiden med dertil hørende henvisning til ledelsesberetningen.

Det bemærkes, at virksomhederne naturligvis vil være omfattet af kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så et af kønnene bliver underrepræsenteret. Virksomhederne skal derfor hurtigst muligt udarbejde en politik og redegøre herfor i årsrapporten, jf. stk. 2, idet virksomheden i modsat fald kan straffes med bøde.

I forhold til bødestraf for overtrædelse af § 99 b, henvises der til, at den nugældende strafbestemmelse i årsregnskabslovens § 164 allerede vil omfatte § 99 b, da det bl.a. fremgår af bestemmelsen, at overtrædelser af §§ 18-134 straffes med bøde. I det omfang virksomhederne ikke redegør i overensstemmelse med § 99 b, kan de således straffes med bøde.

Til § 5

Til nr. 1

Med bestemmelsen i *stk. 1*, foreslås, at finansielle virksomheder, jf. § 5, stk. 1, nr. 1, finansielle holdingvirksomheder, jf. § 5, stk. 1, nr. 10, tværgående pensionskasser, jf. § 304, arbejdsmarkedsrelaterede livsforsikringsaktieselskaber, jf. § 307, stk. 1, og Dansk Skibskredit A/S, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, og skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i selskabets øvrige ledelsesniveauer.

Måltallet skal omfatte bestyrelsen, jf. nr. 1. Det følger af lov om finansiell virksomhed § 12, at banker, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber forsikringsselskaber, herunder tværgående pensionskasser skal have en bestyrelse og en direktion, jf. § 12, stk. 2. Både bestyrelsen og direktionen skal være anmeldt til registrering i Erhvervsstyrelsen. Det vil således være muligt at konstatere præcis, hvem der er medlem af et selskabs bestyrelse og direktion.

Ved de øvrige ledelsesniveauer, jf. nr. 2, forstås de ledende stillinger, der ikke relaterer sig til den øverste ledelse af selskabet, jf. § 5, nr. 5, i selskabsloven. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 139 a, stk. 1.

For så vidt angår koncernforhold på det finansielle område vil de nye regler om fastsættelse af måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer også finde anvendelse på selskaber, der er en del af en koncern bag en finansiell virksomhed. De finansielle holdingvirksomheder, som er defineret i lov om finansiell virksomhed, bliver omfattet af den nye bestemmelse i lov om finansiell virksomhed. På linje hermed bliver en række sparekasséfonde samt fondene bag fx Nykredit og BRF Kredit omfattet henholdsvis af lov om erhvervsdrivende fonde og lov om visse erhvervsdrivende

virksomheders bestemmelser om måltal og politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

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

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. I praksis er et køn ikke længere underrepræsenteret, når det udgør 40 pct. En tilsvarende forståelse af »underrepræsenteret« finder anvendelse i forhold til denne lov. Det er i den forbindelse uden betydning hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Selskabet har således ikke pligt til at opstille måltal eller udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, når de har opnået en kønsfordeling, hvor intet af de to køn er repræsenteret med under 40 pct., jf. bemærkningerne til § 139 a, stk. 1.

Det bemærkes, at selskaberne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så et af kønnene bliver underrepræsenteret. Selskabet skal således hurtigst muligt sørge for at opstille et måltal og udarbejde politikker.

Hvis selskabet har opnået en fordeling på 40/60 pct. skal denne oplysning dog fremgå af ledelsesberetningen. Dette følger af de respektive bekendtgørelser om finansielle rapporter for finansielle virksomheder, som udstedes af Finanstilsynet i medfør af hjemlen i § 196 i lov om finansiell virksomhed. Der vil også her være mulighed for at give oplysning om den ligelige fordeling i en supplerende redegørelse til ledelsesberetningen eller på virksomhedens hjemmeside, hvortil der henvises til i ledelsesberetningen.

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

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

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til de tilsvarende bestemmelser i § 139 a, stk. 3-4.

I *stk. 4* indsættes en bagatelgrænse, hvorefter alene virksomheder med 50 medarbejdere eller flere skal udarbejde politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Baggrunden for at indføre en bagatelgrænse skal ses i

lyset af, at det alene giver mening af udarbejde politikker i virksomheder, der har et vist antal medarbejdere.

Det fremgår af det foreslåede *stk. 5*, at såfremt en virksomhed er omfattet af både denne bestemmelse og bestemmelser om kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har denne bestemmelse forrang. Da selskabsloven og lov om finansiel virksomhed indeholder forskellige størrelseskrav for, hvornår en virksomhed er omfattet af bestemmelsen, præciseres det, at bestemmelsen i lov om finansiel virksomhed har forrang, hvis en virksomhed er omfattet af begge regelsæt.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagets § 1.

Til nr. 2

Den foreslåede ændring af § 373, stk. 2, indebærer, at manglende opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen efter den foreslåede bestemmelse i § 79 a, stk. 1, nr. 1, straffes med bøde.

Overtrædelse af § 79 a, stk. 1, nr. 2, er ikke strafbelagt efter denne bestemmelse, men manglende udarbejdelse af en politik vil imidlertid indirekte kunne medføre bødestraf, jf. bekendtgørelse nr. 312 af 30. marts 2012 om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl. samt bekendtgørelse nr. 16 af 11. januar 2011 om finansielle rapporter for forsikringselskaber og tværgående pensionskasser. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne ovenfor til § 139 a, stk. 1, nr. 1.

Til § 6

Til nr. 1

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

Måltallet skal omfatte bestyrelsen, jf. nr. 1. Det følger af lov om betalingsinstitutter § 7, at betalingsinstitutter skal have en bestyrelse og en direktion, jf. § 7, stk. 2, nr. 1. Både bestyrelsen og direktionen skal være anmeldt til registrering i Erhvervsstyrelsen. Det vil således være muligt at konstatere præcis, hvem der er medlem af et selskabs bestyrelse og direktion.

Ved de øvrige ledelsesniveauer, jf. nr. 2, forstås de ledende stillinger, der ikke relaterer sig til den øverste ledelse af selskabet, jf. § 5, nr. 5, i selskabsloven. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 139 a, stk. 1.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. I praksis er et køn ikke længere underrepræsenteret, når det udgør 40 pct. En tilsvarende forståelse af »underrepræ-

senteret« finder anvendelse i forhold til denne lov. Det er i den forbindelse uden betydning hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Selskabet har således ikke pligt til at opstille måltal eller udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, når de har opnået en kønsfordeling, hvor intet af de to køn er repræsenteret med under 40 pct., jf. bemærkningerne til § 139 a, stk. 1.

Hvis selskabet har opnået en fordeling på 40/60 pct. skal denne oplysning dog fremgå af ledelsesberetningen, jf. forslagets § 4 om indsættelse af § 99 b, stk. 3-4, i årsregnskabsloven. Der vil dog være mulighed for at afgive redegørelsen i en supplerende redegørelse til ledelsesberetningen, ligesom den kan lægges på selskabets hjemmeside med henvisning dertil i ledelsesberetningen, se bemærkningerne til lovforslagets § 4.

Det bemærkes, at selskaberne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så et af kønnene bliver underrepræsenteret. Selskabet skal således hurtigst muligt sørge for at opstille et måltal og udarbejde politikker.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagets § 1.

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

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

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagets § 1.

I *stk. 4* indsættes en bagatelgrænse, hvorefter alene virksomheder med 50 medarbejdere eller flere skal udarbejde politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Baggrunden for at indføre en bagatelgrænse skal ses i lyset af, at det alene giver mening af udarbejde politikker i virksomheder, der har et vist antal medarbejdere.

Det fremgår af det foreslåede *stk. 5*, at såfremt et betalingsinstitut er omfattet af både denne bestemmelse og bestemmelser om kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har denne bestemmelse forrang. Da selskabsloven og lov om betalingstjenester og elektroniske penge indeholder forskellige størrelseskrav for, hvornår en virksomhed er omfattet af bestemmelsen, præciseres det, at bestemmelsen i lov om betalingstjenester og elektroniske penge har forrang, hvis et betalingsinstitut er omfattet af begge regelsæt.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagets § 1.

Til nr. 2

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

Til nr. 3

Den foreslåede ændring af § 107, stk. 2, indebærer, at manglende opstilling af måltal efter den foreslåede nye § 19 a, stk. 1, nr. 1, samt ændringen af § 39 h, straffes med bøde.

Overtrædelse af § 19 a, stk. 1, nr. 2, er ikke strafbelagt efter denne bestemmelse, men manglende udarbejdelse af en politik vil imidlertid indirekte kunne medføre bødestraf efter årsregnskabsloven § 99 b, stk. 2, hvor virksomheden skal redegøre for politikken, jf. bemærkningerne ovenfor til § 139 a, stk. 1, nr. 1.

Til § 7

Til nr. 1

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

Måltallet skal omfatte bestyrelsen, jf. nr. 1. Det følger af lov om investeringsforeninger mv. § 32, at investerings-, special- og hedgeforeninger samt SIKAV'er skal have en bestyrelse og en direktion, jf. § 32, stk. 1. Både bestyrelsen og direktionen skal være anmeldt til registrering i Erhvervsstyrelsen. Det vil således være muligt at konstatere præcis, hvem der er medlem af et selskabs bestyrelse og direktion. Det er dog muligt for de nævnte foreninger, at undlade at ansætte en direktion og i stedet delegere direktionens beføjelser til et investeringsforvaltningsselskab, jf. lov om investeringsforeninger mv. § 32, stk. 4. Investeringsforvaltningsselskaber er omfattet af lovforslagets § 5 om lov om finansiel virksomhed og de tilsvarende krav i denne lov.

Ved de øvrige ledelsesniveauer, jf. nr. 2, forstås de ledende stillinger, der ikke relaterer sig til den øverste ledelse af selskabet, jf. § 5, nr. 5, i selskabsloven. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 139 a, stk. 1.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. I praksis er et køn ikke længere underrepræsenteret, når det udgør 40 pct. En tilsvarende forståelse af »underrepræsenteret« finder anvendelse i forhold til denne lov. Det er i den forbindelse uden betydning hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Selskabet har således ikke pligt til at opstille måltal eller udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, når de har opnået en kønsfordeling, hvor intet af de to køn er repræsenteret med under 40 pct., jf. bemærkningerne til § 139 a, stk. 1.

Hvis selskabet har opnået en fordeling på 40/60 pct. skal denne oplysning dog fremgå af ledelsesberetningen. Dette følger af de respektive bekendtgørelser om finansielle rapporter for finansielle virksomheder, som udstedes af Finanstilsynet i medfør af hjemlen i § 196 i lov om finansiel virksomhed. Der vil også her være mulighed for at give oplysning om den ligelige fordeling i en supplerende redegørelse til ledelsesberetningen eller på virksomhedens hjemmeside, hvortil der henvises til i ledelsesberetningen.

Det bemærkes, at selskaberne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så et af kønnene bliver underrepræsenteret. Selskabet skal således hurtigst muligt sørge for at opstille et måltal og udarbejde politikker.

I stk. 2 indsættes en bagatelgrænse, hvorefter alene virksomheder med 50 medarbejdere eller flere skal udarbejde politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Baggrunden for at indføre en bagatelgrænse skal ses i lyset af, at det alene giver mening af udarbejde politikker i virksomheder, der har et vist antal medarbejdere.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagets § 1.

Til nr. 2

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

Overtrædelse af § 39 a, stk. 1, nr. 2, er ikke strafbelagt efter denne bestemmelse, men manglende udarbejdelse af en politik vil imidlertid indirekte kunne medføre bødestraf, jf. bekendtgørelse nr. 1043 af 5. november 2009 om finansielle rapporter for investeringsforeninger, specialforeninger m.v. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne ovenfor til § 139 a, stk. 1, nr. 1.

Til § 8

Til nr. 1

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

Måltallet skal omfatte bestyrelsen, jf. nr. 1. Det følger af lov om værdipapirhandel § 7, stk. 4, at operatører af regulerede markeder, clearingcentraler og værdipapircentraler skal have en bestyrelse og en direktion. Både bestyrelsen og direktionen skal være anmeldt til registrering i Erhvervsstyrelsen. Det vil således være muligt at konstatere præcis, hvem der er medlem af et selskabs bestyrelse og direktion.

Ved de øvrige ledelsesniveauer, jf. nr. 2, forstås de ledende stillinger, der ikke relaterer sig til den øverste ledelse af

selskabet, jf. § 5, nr. 5, i selskabsloven. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 139 a, stk. 1.

Som nævnt foreslås det, at der skal opstilles et måltal og udarbejdes en politik i relation til det underrepræsenterede køn. I praksis er et køn ikke længere underrepræsenteret, når det udgør 40 pct. En tilsvarende forståelse af »underrepræsenteret« finder anvendelse i forhold til denne lov. Det er i den forbindelse uden betydning hvilket køn, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct. Selskabet har således ikke pligt til at opstille måltal eller udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, når de har opnået en kønsfordeling, hvor intet af de to køn er repræsenteret med under 40 pct., jf. bemærkningerne til § 139 a, stk. 1.

Hvis selskabet har opnået en fordeling på 40/60 pct. skal denne oplysning dog fremgå af ledelsesberetningen. Dette følger af de respektive bekendtgørelser om finansielle rapporter for finansielle virksomheder, som udstedes af Finanstilsynet i medfør af hjemlen i § 196 i lov om finansiell virksomhed. Der vil også her være mulighed for at give oplysning om den ligelige fordeling i en supplerende redegørelse til ledelsesberetningen eller på virksomhedens hjemmeside, hvortil der henvises til i ledelsesberetningen.

Det bemærkes, at selskaberne naturligvis vil være omfattet af henholdsvis kravet om opstilling af måltal og kravet om udarbejdelse af en politik, hvis kønsfordelingen ændrer sig, så et af kønnene bliver underrepræsenteret. Selskabet skal således hurtigst muligt sørge for at opstille et måltal og udarbejde politikker.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagens § 1.

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

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

I stk. 4 indsættes en bagatelgrænse, hvorefter alene virksomheder 50 medarbejdere eller flere skal udarbejde politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Baggrunden for at indføre en bagatelgrænse skal ses i lyset af, at det alene giver mening af udarbejde politikker i virksomheder, der har et vist antal medarbejdere.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til forslagens § 1.

Det fremgår af det foreslåede stk. 5, at såfremt en virksomhed er omfattet af både denne bestemmelse og bestemmelserne om kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har denne bestemmelse forrang. Da selskabsloven og lov om investeringsforeninger indeholder forskellige størrelseskrav for, hvornår en virksomhed er omfattet af bestemmelsen, præciseres det, at bestemmelsen i lov om investeringsforeninger har forrang, hvis en virksomhed er omfattet af begge regelsæt.

Til nr. 2

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

Overtrædelse af § 12 f, stk. 1, nr. 2, er ikke strafbelagt efter denne bestemmelse, men manglende udarbejdelse af en politik vil imidlertid indirekte kunne medføre bødestraf efter årsregnskabsloven § 99 b, stk. 2, hvor virksomheden skal redegøre for politikken, jf. bemærkningerne ovenfor til § 139 a, stk. 1, nr. 1.

Til § 9

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

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

Til § 10

Bestemmelsen vedrører lovforslagets territoriale afgrænsning.

Efter det foreslåede stk. 1 gælder loven ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog stk. 2 og 3.

Efter det foreslåede stk. 2 kan loven helt eller delvist sættes i kraft for Grønland ved kongelig anordning med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

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

De omhandlede sagsområder er ligeledes omfattet af de sagsområder, som Grønlands Selvstyre kan overtage i medfør af lov nr. 473 af 12. juni 2009 om Grønlands Selvstyre, men selvstyret har ikke udnyttet muligheden for at overtage disse sagsområder på nuværende tidspunkt. Derfor foreslås det, at loven kan sættes helt eller delvis i kraft for Grønland

ved kongelig anordning med de ændringer, som de grønlandske forhold tilsiger.

Det foreslås i *stk.* 3, at §§ 5-8, ved kongelig anordning kan sættes helt eller delvist i kraft for Færøerne med de afvigelser, som de færøske forhold tilsiger.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1

I selskabsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 322 af 11. april 2011, som ændret ved § 1 i lov nr. 477 af 30. maj 2012, foretages følgende ændringer:

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

*»Måltal og politikker for det
underrepræsenterede køn*

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

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

2) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i kapitalselskabets øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 3-6.

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

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

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

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

Stk. 5. Ved opstilling af måltal, jf. stk. 1, nr. 1, er statslige aktieselskaber også omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2.

Stk. 6. Kapitalselskaber, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer.«

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

Stk. 2 - 4. ...

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

§ 2

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

§ 2. ...

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

1. I § 2, *stk. 3, 2. pkt.*, indsættes efter »§§ 10-16«: »og § 19 a«.

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

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

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

2) det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 3-5.

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

1) En balancesum på 143 mio. kr.,

2) en nettoomsætning på 286 mio. kr. og

3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

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

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

Stk. 5. Virksomheder der i det seneste regnskabsår har beskæftiget under 50 medarbejdere kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.«

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

Stk. 2 - 3. ...

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

§ 3

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

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

§ 25. ...

Stk. 2 - 3. ...

Stk. 4. Prokura kan kun meddeles af bestyrelsen.

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

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

2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i fondens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 6 og 7.

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

1) En balancesum på 143 mio. kr.,

2) en nettoomsætning på 286 mio. kr. og

3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

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

Stk. 7. Fonde, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i fondens øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 4, nr. 2.«

Stk. 4 bliver herefter stk. 8.

§ 63. ...

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

Stk. 3 - 6. ...

2. I § 63, *stk. 2*, ændres »§ 25, stk. 3,« til: »§ 25, stk. 3 og 4, nr. 1«.

§ 4

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

1. Efter § 99 a indsættes:

»§ 99 b. Store virksomheder, der har opstillet måltal for andelen af det underrepræsenterede køn

i det øverste ledelsesorgan, skal redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning, jf. dog stk. 3. For redegørelsen gælder § 99 a, stk. 4-8, tilsvarende.

Stk. 2. Store virksomheder, der er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, skal redegøre for politikken, jf. dog stk. 4. § 99 a, stk. 2-8 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 3. Foreligger der ikke en underrepræsentation af det ene køn i det øverste ledelsesorgan, er det tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen. For redegørelsen finder § 99 a, stk. 4, tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. Foreligger der ikke en underrepræsentation af det ene køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, er det tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen. For redegørelsen finder § 99 a, stk. 4, tilsvarende anvendelse.«

§ 5

I lov om finansiel virksomhed jf. lovbekendtgørelse nr. 705 af 25. juni 2012, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 79 indsættes:

»§ 79 a. I finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

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

2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 2-4. En tilsvarende forpligtelse påhviler Dansk Skibskredit A/S.

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

Stk. 3. Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal og udarbejde en po-

litik, jf. stk. 1, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Stk. 4. Virksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.

Stk. 5. Såfremt en virksomhed både er omfattet af denne bestemmelse og bestemmelserne om kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan i selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, har denne bestemmelse forrang.«

§ 373, stk. 1...

Stk. 2. Overtrædelse af § 16 c, § 16 d, stk. 1, § 16 f, stk. 1-3, § 54, stk. 2, § 57, stk. 1, § 57 a, stk. 1, § 70, stk. 1-4, § 71, stk. 1, § 72, stk. 1 og 2, og stk. 3, 3. pkt., § 73, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, § 77, stk. 1-6 og 10, § 77 a, stk. 1-7 og 9, §§ 77 b og 77 c, § 77 d, stk. 1, § 80, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3, 7 og 8, § 108, stk. 1-6, § 121, stk. 1, §§ 122 og 123, § 152 a, stk. 1, 1. pkt., § 152 c, stk. 2, § 152 d, stk. 1 og 2, § 152 e, stk. 1, § 152 g, stk. 1, 1. og 3. pkt., stk. 2 og stk. 4, 1. pkt., §§ 158, 159 og 167, § 183, stk. 1, 1. pkt., og stk. 5, § 184, stk. 1, § 185, stk. 1 og 2, og stk. 3, 1. pkt., §§ 186 og 187, § 188, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3, 2. pkt., §§ 189 og 190, § 191, stk. 1-3, § 192, 1. pkt., § 193, 1. pkt., § 198, stk. 1, § 199, stk. 2 og 5, § 247 a, stk. 9 og 10, § 347 b, stk. 3, samt artikel 4 i Rådets forordning om anvendelse af internationale regnskabsstandarder samt Europa-Parlamentets og Rådets forordning om kreditvurderingsbureauer, dog ikke artikel 14 og artikel 24, stk. 1, litra b, straffes med bøde. På samme måde straffes overtrædelse af meddelelsespligten i § 152 a, stk. 2, 1. pkt.

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

§ 6

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

1. Efter § 19 indsættes:

»§ 19 a. I betalingsinstitutter, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et

EU/EØS-land eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår, skal bestyrelsen

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

2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 2-4.

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

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

Stk. 4. Virksomheder der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.

Stk. 5. Såfremt et betalingsinstitut både er omfattet af denne bestemmelse og af selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheders bestemmelser om kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan m.v., har denne bestemmelse forrang.«

§ 39 h. §§ 18 og 19 om ledelse og indretning af virksomheden finder tilsvarende anvendelse på penge-institutter.

§ 107, stk. 1...

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

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

3. I § 107, stk. 2, indsættes efter »§ 18, stk. 3,«: »§ 19 a, stk. 1, nr.1«.

Unionen og om ophævelse af forordning (EF) nr. 2560/2001 straffes med bøde.

§ 7

I lovbekendtgørelse nr. 855 af 17. august 2012 om investeringsforeninger mv., foretages følgende ændringer:

1. Efter § 39 indsættes:

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

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

2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Stk. 2. Virksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.«

§ 221. Overtrædelse af § 4, stk. 1-5, § 5, stk. 1-4, § 6, stk. 1-3, § 7, stk. 1 og 2, § 8, § 10, stk. 5, § 13, stk. 3-5, § 20, stk. 1 og 2, § 21, § 30, stk. 1, 1. pkt., § 32, stk. 1-3, § 33, stk. 1, stk. 3, 1. pkt., og stk. 6 og 7, § 34, stk. 1 og 2, § 35, stk. 1-4, § 36, stk. 1, 1. pkt., og stk. 3, § 37, § 39, stk. 3, jf. stk. 2, nr. 1 og 2, § 43, stk. 1 og 2, § 45, stk. 1, 2 og 4, § 46, § 47, stk. 1, § 48, stk. 1, § 49, stk. 1, § 50, § 54, stk. 1, § 55, stk. 1, 2 og 5, § 56, stk. 1, §§ 57-59, § 63, stk. 1, 1. pkt., § 64, stk. 1, § 65, stk. 1 og 2, og stk. 3, 1. pkt., § 66, § 67, stk. 1 og 2, § 68, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3, 2. pkt., §§ 69-71, § 72, 1. pkt., § 73, 1. pkt., § 74, § 75, stk. 1 og 5, § 78, stk. 1, 1. pkt., § 79, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2 og 4, §§ 80 og 81, § 83, stk. 1, 3 og 4, § 84, stk. 1, § 85, stk. 1, § 86, stk. 1, § 87, stk. 1 og 2, §§ 89 og 90, § 91, stk. 3 og 5, § 96, stk. 1 og 5 og stk. 6, 2. pkt., § 98, stk. 2, § 113, stk. 1, §§ 120-122, § 123, stk. 1 og 2 og stk. 4, 1. pkt., § 124, § 125, stk. 1 og stk. 2, 2. pkt., §§ 126, 128 og 129, § 130, stk. 1, 4 og 5, § 131, § 132, stk. 1 og 3, §§ 133, 135 og 137, § 138, stk. 1-3, § 140, stk. 2, 1. pkt., § 141, stk. 1,

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

§ 142, § 143, stk. 1 og 2, § 144, § 145, stk. 2, 1. pkt., § 146, stk. 1-3, stk. 4, 1. pkt., og stk. 5, 1. og 3. pkt., § 147, stk. 1, 3 og 4, § 148, stk. 1 og 5, § 150, stk. 1-3, § 151, stk. 1 og 2, stk. 3, 1. pkt., og stk. 4, §§ 152, 155 og 158, § 159, stk. 1 og 2, § 161, stk. 5, § 162, stk. 2, § 165, § 169, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3, § 171, stk. 1-3, § 172, stk. 3-5, § 173, stk. 3, 1. og 2. pkt., §§ 174 og 175, § 176, stk. 3, jf. stk. 2, nr. 1 og 2, § 177, stk. 5 og 6, §§ 178 og 179, § 180, stk. 1, § 181, stk. 1, § 182, § 187, stk. 1, § 188, stk. 1 og 3, § 189, stk. 1, §§ 190 og 191 og § 195, stk. 2-5 og 7, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder, medmindre højere straf er forskyldt efter den øvrige lovgivning. Overtrædelse af § 31, § 40, 1. pkt., § 41, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 3, 1. og 2. pkt., § 42, stk. 1, stk. 2, 1. pkt., og stk. 4 og 6, og § 44, stk. 1 og 2, straffes med bøde.

§ 8

I lov om værdipapirhandel, jf. lovbekendtgørelse nr. 855 af 17. august 2012, foretages følgende ændringer:

1. Efter § 12 *e* indsættes:

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

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

2) udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 2-4.

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

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

Stk. 4. Virksomheder, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejde-

re, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i deres øvrige ledelsesniveauer, jf. stk. 1, nr. 2.

Stk. 5. Såfremt en virksomhed både er omfattet af denne bestemmelse og af selskabsloven, lov om erhvervsdrivende fonde eller lov om visse erhvervsdrivende virksomheders bestemmelser om kønsmæssig sammensætning i det øverste ledelsesorgan m.v., har denne bestemmelse forrang.«

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

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

§ 9

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. april 2013.

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

§ 10

Stk. 1. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland, jf. dog stk. 2 og 3.

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

Stk. 3. Lovens §§ 5-8 kan ved kongelig anordning sættes helt eller delvist i kraft for Færøerne med de ændringer, som de færøske forhold tilsiger.