



# Kønsbalanceloven indfører håndfaste principper om kønsligelighed i ledelsen



Nina Wedsted  
Partner, Head of Employment,  
Denmark



Mai Tran  
Advokat, Senior Associate

Kønsbalanceloven er en ny regulering af virksomheders ledelsesstruktur, der har til formål at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på ledelsesniveau i danske aktieselskaber. Loven, der trådte i kraft den 28. december 2024, er en implementering af EU's direktiv om ligelig kønsrepræsentation og stiller konkrete krav til børsnoterede selskaber om at arbejde hen imod en mere balanceret sammensætning af deres øverste ledelsesorganer.

Målet med loven er at skabe større diversitet i erhvervslivets beslutningstagende organer ved at opstille måltal for kønsfordeling, indføre transparente rekrutteringsprocesser og sikre, at kvalificerede kandidater fra det underrepræsenterede køn ikke forbigås. Samtidig indebærer loven en forpligtelse til at rapportere om indsatsen for at nå disse målsætninger.

I denne artikel gennemgår vi, hvilke selskaber der er omfattet af loven, hvordan ligelig kønsfordeling defineres, samt hvilke krav der stilles til udvælgelse af kandidater, oplysningspligt og bevisbyrde i tilfælde af mulige lovovertrædelser.

## Hvilke selskaber er omfattet?

Loven finder anvendelse for aktieselskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked inden for EU, medmindre selskabet har færre end 250 medarbejdere, og som i et regnskabsår ikke overskrider en årlig omsætning på 50 mio. euro eller en årlig samlet balance på 43. mio. euro.

# Hvad er ligelig kønsfordeling?

Ligelig kønsfordeling er i Kønsbalanceloven defineret ved at andelen af det underrepræsenterede køn udgør mindst 40% af posterne på ledelsesniveauet, dog således at andelen ikke overstiger 49%. Loven opererer alene med to køn, som er mand og kvinde.

Bilag 1 til Kønsbalanceloven indeholder en oversigt over antallet af ledelsesmedlemmer af det underrepræsenterede køn, der er nødvendige for at nå målet om ligelig kønsfordeling sammenholdt med antallet af poster i det øverste ledelsesorgan og øvrige ledelsesniveauer.

## Måltal og politikker

Det følger af Kønsbalanceloven, at aktieselskaber skal have et mål om at opnå en ligelig kønsfordeling blandt medlemmerne i det øverste ledelsesorgan.

I det omfang, at aktieselskabet har etableret en ordning med medarbejderrepræsentation, finder måltallet tilsvarende anvendelse for medarbejdervalgte medlemmer. Med andre ord skal kønsfordelingen blandt de medarbejdervalgte medlemmer i det øverste ledelsesorgan opgøres selvstændigt.

Videre skal det centrale ledelsesorgan (bestyrelsen eller direktionen) opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på aktieselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer.

Når selskabet har nået sit tidligere opstillede måltal eller et nyt måltal, når tidshorisonten for den forventede opfyldelse er udløbet, da skal det centrale ledelsesorgan opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn.

Endelig skal det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på aktieselskabets øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer.

## Midler til opnåelse af måltallet og kriterier

I det omfang at aktieselskaber ikke har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan senest den 30. juni 2026 eller efter valg af det øverste ledelsesorgan, da skal der fastsættes en proces eller justering af aktieselskabets eksisterende proces for udvælgelse af kandidater til indstilling til valg til det øverste ledelsesorgan. I den forbindelse skal der fastsættes klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier. For medarbejderrepræsentanter skal kriterierne omfatte myndighed og ansættelse, ligesom der kan opstilles flere kriterier.

## Valg af kandidater

Det øverste ledelsesorgan skal sikre, at kandidater til det øverste ledelsesorgan udvælges på grundlag af en sammenlignelig vurdering af kandidaternes kvalifikationer på baggrund af de ovenfor omtalte kriterier. Kriterierne skal anvendes på en ikke-diskriminerende måde. I det omfang, at vurderingen viser, at kandidaterne

er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer, da gives der fortrinsstilling til kandidaten af det underrepræsenterede køn, medmindre der gøres mere tungtvejende retlige grunde end kønsbalance gældende ud fra en objektiv vurdering baseret på ikkediskriminerende kriterier, og vurderingen i øvrigt taler til fordel for en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn baseret på kandidatens specifikke situation.

## Oplysningspligt

Det øverste ledelsesorgan har i henhold til Kønsbalanceloven en oplysningspligt. Blandt andet skal det øverste ledelsesorgan på anmodning fra en kandidat oplyse om

1. De kriterier, som udvælgelsen byggede på
2. Den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten på baggrund af de fastsatte kriterier
3. De specifikke overvejelser, der talte for undtagelsesvist at vælge en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, når relevant for den konkrete anmodning.

Anmodningen skal være modtaget senest 3 måneder efter valg til det øverste ledelsesorgan, og selskabet skal besvare anmodningen hurtigst muligt.

## Bevisbedømmelse

Hvis en kandidat af det underrepræsenterede køn, der har været i betragtning ved udvælgelse af kandidater til indstilling til valg som medlem i det øverste ledelsesorgan, men ikke er blevet indstillet til valg, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den fravalgte kandidat var lige så kvalificeret som den valg kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn, påhviler det aktieselskabet at bevise, at Kønsbalancelovens bestemmelser omkring vurdering har været iagttaget.

Kandidater, hvis rettigheder, der er blevet krænket kan tilkendes en godtgørelse.

## Ikrafttræden

Loven trådte i kraft den 28. december 2024 og har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2025 eller senere.