

VEJLEDNING OM

**Måltal og politikker for den kønsmæssige
sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom**

Erhvervsstyrelsen

Marts 2016

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning og baggrund.....	3
2.	Hvilke virksomheder er omfattet?.....	4
2.1	Selskabslovgivningen.....	4
2.2	Finansiell lovgivning.....	6
2.3.	Ligestillingsloven.....	6
3.	Ligelig fordeling af kvinder og mænd	7
3.1.	Krav til antal bestyrelsesmedlemmer for at opnå en ligelig kønsfordeling.....	7
4.	Opstilling af et måltal og politikker.....	8
4.1.	Måltal for det øverste ledelsesorgan.....	8
4.1.1.	Særligt om erhvervsdrivende fonde.....	10
4.1.2.	Særligt om koncerner.....	10
4.1.3.	Særligt om statslige aktieselskaber	11
4.2.	Politik for de øvrige ledelsesniveauer.....	12
4.2.1	Særligt vedrørende koncerner	13
5.	Afrapportering.....	13
5.1.	Redegørelse for måltallet.....	14
5.2.	Redegørelse for politikken.....	15
5.3.	Hvordan skal redegørelsen gives?.....	15
5.4.	Anbefalinger om god selskabsledelse.....	18
6.	Straf.....	18
7.	Krav til revisor.....	18

1. Indledning og baggrund

Denne vejledning retter sig til de virksomheder, der er omfattet af reglerne om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og erstatter de to vejledninger, der hidtil har ligget på Erhvervsstyrelsens hjemmeside. Formålet er at give virksomhederne et redskab til arbejdet med måltal og politikker samt afrapporteringen herom. Erhvervsstyrelsen har desuden udarbejdet en FAQ. Vejledning og FAQ ligger på styrelsens hjemmeside: <https://erhvervsstyrelsen.dk/koensfordeling-i-ledelsen>.

Vejledningen indeholder en række præciseringer bl.a. som følge af den seneste tids drøftelser om rækkevidden af forpligtelsen til at fastsætte måltal for det øverste ledelsesorgan. Præciseringerne vedrører bl.a. skemaet, der illustrerer en ligelig fordeling i det øverste ledelsesorgan, jf. afsnit 3.1, rækkevidden af måltalsforpligtelsen, jf. afsnit 4.1. og koncernlempelsesreglen, jf. afsnit 4.2.1.

Erhvervsstyrelsen foretager årligt en opfølgning på virksomhedernes efterlevelse af reglerne om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning, som er baseret på en stikprøvekontrol. Disse opfølgninger ligger på styrelsens hjemmeside: <https://erhvervsstyrelsen.dk/koensfordeling-i-ledelsen>. Opfølgningerne vil indgå i den evaluering, som styrelsen vil lave i 2017 med henblik på at vurdere, om reglerne har medført en positiv udvikling i andelen af kvinder i ledelse.

Erhvervsstyrelsen laver endvidere løbende opgørelser af den kønsmæssige sammensætning. Disse vil desuden være tilgængelig på styrelsens hjemmeside under ovennævnte link.

Baggrund

Ved lov nr. 1383 af 23. december 2012 blev der indført regler om, at virksomhederne skal fastsætte måltal og udarbejde politikker for det underrepræsenterede køn, og afrapportere herom. På Erhvervs- og Vækstministeriets område er reglerne indført i selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende fonde, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, årsregnskabsloven samt i en række finansielle love. Tilsvarende regler er indført i lov om ligestilling af mænd og kvinder (ligestillingsloven) ved lov nr. 1288 af 19. december 2012, der henhører under Ministeriet for børn, undervisning og ligestilling.

Siden 1. april 2013 har de største danske virksomheder skullet opstille et måltal og udarbejde en politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Kravet om afrapportering om måltal og politikker trådte i kraft for regnskabsår, der begyndte den 1. januar 2013 eller senere.

Formålet med reglerne er at få en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i de øverste ledelsesorganer. For at sikre kvinder den nødvendige erfaring og dermed det nødvendige rekrutteringsgrundlag for virksomhederne, skal fokus ikke alene være på den kønsmæssige sammensætning af

ledelsen i virksomhedernes øverste ledelsesorgan men også på en forbedring af kvinders repræsentation i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Reglerne sikrer en nødvendig udvikling på området samtidig med, at de giver virksomhederne fleksibilitet til selv at fastsætte et måltal, der passer ind i de konkrete forhold. På denne måde respekteres virksomhedernes ledelsesret og individuelle virksomheds- og brancheforhold.

Visse branchers eller virksomheders særlige måde at indrette sig på, f.eks. med repræsentantskab, kan ikke på forhånd undtage den pågældende branche eller virksomhed fra kravet om at opstille et måltal og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Målet med reglerne er at skabe en reel fremgang i andelen af kvinder i ledelse. Virksomhederne skal derfor bestræbe sig på at forbedre kønsbalancen i deres virksomhed og skal i modsat fald begrunde, hvorfor dette ikke er sket.

2. Hvilke virksomheder er omfattet?

Reglerne omfatter de største danske virksomheder og dermed de samme virksomheder, der er forpligtet til at redegøre for deres arbejde for samfundsansvar efter årsregnskabslovens § 99 a.¹

2.1 Selskabslovgivningen

Reglerne finder anvendelse på statslige aktieselskaber og virksomheder, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land². Endvidere omfatter de virksomheder omfattet af selskabsloven³, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder⁴ og lov om erhvervsdrivende fonde, der anses for store i relation til årsregnskabslovens bestemmelser. Det er således virksomheder, der aflægger regnskab efter reglerne for store virksomheder i regnskabsklasse C og alle virksomheder, der aflægger regnskab efter regnskabsklasse D.

Ved ”store” virksomheder forstås virksomheder, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår, jf. § 7, i årsregnskabsloven:

- 1) En balancesum på 156 mio. kr.,
- 2) En nettoomsætning på 313 mio. kr. og
- 3) Et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

¹ Vær opmærksom på at der for virksomheder omfattet af lov om finansiel virksomhed gælder særskilte kriterier for, hvornår disse er omfattet af reglerne om måltal og politikker.

² For Erhvervsdrivende fonde dog kun fonde, som har gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, jf. § 41.

³ Jf. § 139 a for aktie- og anpartsselskaber samt partnerselskaber.

⁴ Jf. § 18 a, for så vidt angår selskaber med begrænset ansvar (S.M.B.A.), foreninger med begrænset ansvar (F.M.B.A.) og andelsselskaber med begrænset ansvar (A.M.B.A.) samt interessentskaber (I/S) og kommanditselskaber (K/S), der skal anmeldes til registrering i Erhvervsstyrelsens it-system, jf. § 2, stk. 3,2. pkt.

Størrelsesgrænserne følger af årsregnskabslovens § 7, der definerer begreberne balancesum og nettoomsætning og angiver, hvordan det gennemsnitlige antal heltidsbeskæftigede skal beregnes. De angivne størrelser er de, der følger af ændringen af årsregnskabsloven ved lov nr. 738 af 1. juni 2015. Disse størrelsesgrænser kan anvendes fra og med kalenderårsregnskaber for 2015.

Beregning af heltidsbeskæftigede

Det gennemsnitlige antal heltidsbeskæftigede beregnes efter bestemmelserne i bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber⁵.

Særligt om moderselskaber

Et moderselskab for en koncern kan, hvis det udarbejder koncernregnskab, blive omfattet, hvis der er tale om et moderselskab for en ”stor” koncern – uanset om det selvstændigt opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne.

Beregningen af, om moderselskabet er en ”stor” virksomhed, skal således foretages på koncernniveau. Styrelsen er opmærksom på, at dette ikke følger klart af lovteksten. Som det fremgår af forarbejderne til loven, er reglerne tiltænkt at skulle omfatte den samme gruppe af virksomheder, der siden 2009 har været forpligtet til at aflægge en redegørelse for samfundsansvar efter årsregnskabslovens § 99 a. Som følge heraf vil et lille moderselskab for en stor koncern således være omfattet af reglerne, når det udarbejder koncernregnskab.⁶ I forlængelse heraf skal det bemærkes, at virksomheden vil falde ind under bagatelgrænsen for så vidt angår politikkravet, hvis den beskæftiger færre end 50 medarbejdere.

Særligt om dattervirksomheder

En dattervirksomhed vil som udgangspunkt være omfattet af reglerne om måltal og politik, hvis den selvstændigt opfylder kriterierne for at være omfattet. Det er tilfældet, hvis dattervirksomheden selv er en virksomhed, som har ejerandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU-/EØS-land, eller en stor virksomhed⁷.

Særligt om nystiftede virksomheder

I forbindelse med etablering af en ny virksomhed, f.eks. ved stiftelse, spaltning eller en egentlig fusion, bliver den nye virksomhed omfattet af reglerne om måltal og politik for det underrepræsenterede køn på det tidspunkt, hvor virksomhedens forhold medfører, at virksomheden enten er et statsligt aktieselskab, en stor virksomhed eller en børsnoteret virksomhed.

⁵ Jf. § 12 i Bekendtgørelse nr. 344 af 30. marts 2012 om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber.

⁶ Vær opmærksom på at der for virksomheder omfattet af lov om finansiel virksomhed gælder særskilte kriterier for, hvornår disse er omfattet af reglerne om måltal og politikker.

⁷ Dette gælder også et statsligt aktieselskabs dattervirksomheder. Tidligere var datterselskaber af et statsligt aktieselskab også selv statslige aktieselskaber, men det blev ændret med selskabsloven i 2009.

For en nystiftet virksomhed betyder det, at virksomheden i dens første regnskabsår indplaceres efter størrelsesgrænserne på balancetidspunktet, uanset at kravet om to på hinanden følgende år ikke er opfyldt.

Udenlandske virksomheder

Reglerne om måltal og politikker finder anvendelse på danske virksomheder. Herved forstås virksomheder med registreret hjemsted i Danmark.

Koncerner kan imidlertid bestå af danske og udenlandske moder/dattervirksomheder. Udenlandske virksomheder er i udgangspunktet ikke omfattet af reglerne. Dog kan de udenlandske virksomheder, der indgår i en koncern, blive omfattet, hvis et dansk moderselskab har valgt at udarbejde måltal og politik for koncernen som helhed og for alle virksomheder i koncernen. Moderselskabet kan, se nærmere herom under afsnit 4.1.2, også vælge at lade koncernens måltal og politikker gælde kun for virksomheder, som selvstændigt er omfattet af reglerne, herunder aflægger regnskab i Danmark.

2.2 Finansiell lovgivning

Der er også indført regler om måltal og politikker i den finansielle lovgivning. For virksomheder, der både er omfattet af selskabslovgivningen og den finansielle lovgivning, vil reglerne i den finansielle lovgivning have forrang, hvis der skulle være modstrid mellem de to regelsæt.

Reglerne om måltal og politikker i den finansielle lovgivning omfatter børsnoterede virksomheder⁸ og virksomheder, som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår.

2.3. Ligestillingsloven

Der er endvidere indført regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser m.v. for statslige institutioner og virksomheder m.v. i ligestillingsloven⁹, der hører under Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.

Statslige aktieselskaber er i udgangspunkt reguleret i selskabsloven. Ud over selskabslovens bestemmelse om måltal og politikker er statslige aktieselskaber også omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2. Se nærmere herom under afsnit 4.1.3.

⁸ Virksomheder, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land.

⁹ Lov om ligestilling af kvinder og mænd.

3. Ligelig fordeling af kvinder og mænd

Virksomheder, der har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i bestyrelsen eller den øvrige ledelse, har ikke pligt til at opstille et måltal eller udarbejde en politik. Ved en ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd eller det antal/pct. som ligger tættest på 40 pct., se nedenfor under afsnit 3.1. Det er uden betydning, om det er kvinder eller mænd, der udgør 40 pct. eller 60 pct.

Som det fremgår af nedenstående tabel, anses virksomheder med et øverste ledelsesorgan på tre medlemmer, f.eks. et aktieselskab med en bestyrelse med 3 medlemmer, for at have en ligelig fordeling ved ét kvindeligt medlem og to mænd eller omvendt – dvs. en 33,33 pct./66,67 pct. fordeling.

Beregningen af en ligelig fordeling skal foretages både i relation til den øverste ledelse samt virksomhedens øvrige ledelse. Det medfører, at der kan være virksomheder, der har en ligelig fordeling i det øverste ledelsesorgan men ikke i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. I dette tilfælde vil virksomheden ikke være forpligtet til at opstille et måltal for det øverste ledelsesorgan men vil stadig skulle udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer.

Virksomheder, der har en ligelig fordeling i enten det øverste ledelsesorgan eller den øvrige ledelse (eller i begge), skal oplyse om den ligelige kønsfordeling i ledelsesberetningen. Se nærmere under afsnit 5.

Virksomhederne omfattes af forpligtelsen til at opstille et måltal og udarbejde en politik for det underrepræsenterede køn, hvis sammensætningen i det øverste ledelsesorgan eller på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer ændrer sig, og der ikke længere er en ligelig fordeling af kvinder og mænd. Virksomhederne skal således hurtigst muligt sørge for at opstille måltal og politikker.

3.1. Krav til antal bestyrelsesmedlemmer for at opnå en ligelig kønsfordeling

Selskabsloven stiller krav om, at et aktieselskabs bestyrelse eller tilsynsråd består af mindst 3 medlemmer. Herudover kan der være vedtægtsmæssige krav om et bestemt antal bestyrelsesmedlemmer.

I relation til kravet om et måltal for det øverste ledelsesorgan, indebærer reglerne ikke, at en virksomhed skal ændre vedtægtens bestemmelse om antallet af generalforsamlingsvalgte medlemmer af sin bestyrelse for at kunne opnå en ligelig kønsmæssig fordeling. I tilfælde af at det øverste ledelsesorgan kun består af et enkelt medlem – fx i et anpartsselskab, hvor det øverste ledelsesorgan kan være en direktør – vil reglerne heller ikke stille krav om at udvide ledelsesorganet. Det er ikke

relevant at drøfte en ligelig fordeling i et sådan selskab, da en ligelig fordeling forudsætter tilstedeværelsen af begge køn.

Vejledende oversigt over en ligelig kønsfordeling (40/60 pct.) i forhold til antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer:

Generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer	Ligelig kønsfordeling			
	Antal	Personfordeling		Procentvis fordeling
3 personer	1	2	33,33 pct.	66,67 pct.
4 personer	1	3	25 pct.	75 pct.
5 personer	2	3	40 pct.	60 pct.
6 personer	2	4	33,33 pct.	66,67 pct.
7 personer	2	5	28,57 pct.	71,43 pct.
8 personer	3	5	37,5 pct.	62,5 pct.
9 personer	3	6	33,33 pct.	66,67 pct.
10 personer	4	6	40 pct.	60 pct.
11 personer	4	7	36,36 pct.	63,64 pct.
12 personer	4	8	33,33 pct.	66,67 pct.
13 personer	5	8	38,46 pct.	61,54 pct.
14 personer	5	9	35,71 pct.	64,29 pct.
15 personer	6	9	40 pct.	60 pct.

4. Opstilling af et måltal og politikker

4.1. Måltal for det øverste ledelsesorgan

Det øverste ledelsesorgan skal opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, hvis virksomheden ikke har en ligelig kønsfordeling.

Måltallet skal alene omfatte de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er således ikke omfattet af måltalskravet¹⁰. Politisk udpegede medlemmer er ikke omfattet af måltalsforpligtelsen, da de er udpeget af ”andre” end generalforsamlingen. Bestyrelsesmedlemmer udpeget af f.eks. en forbrugerorganisation eller lign. er heller ikke omfattet af måltalsforpligtelsen, idet disse ikke er valgt af generalforsamlingen. Bestyrelsesmedlemmer udpeget

¹⁰ For virksomheder omfattet af lov om finansiel virksomhed omfatter måltallet for bestyrelsen dog den samlede bestyrelse og således også medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer samt medlemmer, der er indstillet af fagforeninger.

af et repræsentantskab i et A.M.B.A. eller forening omfattes af måltalsforpligtelsen, idet repræsentantskabet må anses for et demokratisk organ (repræsentant for ejere/medlemmer), der kan side-stilles med generalforsamlingen.

Et måltal består dels af fastsættelse af et specifikt måltal dels af angivelsen af den tidsperiode inden for hvilken, virksomheden forventer at opfylde sit måltal.

Det øverste ledelsesorgan skal være så konkret som mulig, når det fastsætter et måltal. Måltallet kan eksempelvis angives som et antal – fx et mål på at have 2 kvindelige bestyrelsesmedlemmer ud af 6 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Måltallet kan også angives med en procent-angivelse, f.eks. at virksomhedens måltal er en andel af kvinder på 33 pct. ud af det samlede antal af generalforsamlingsvalgte medlemmer i bestyrelsen.

Tidsangivelsen bør som udgangspunkt højst fastsættes til 4 år, som er den periode, det maksimalt tager at udskifte det øverste ledelsesorgan. Tidsangivelsen kan eksempelvis angives som 4 år, men det øverste ledelsesorgan bør dog klart angive, på hvilken dato perioden slutter. Tidsperioden kan også angives som et konkret årstal for, hvornår virksomheden forventer at opfylde sit måltal. Et måltal, der skal være opfyldt om f.eks. 30 år, vil således ikke være i overensstemmelse med reglerne.

Det er virksomhederne selv, der skal opstille måltal under hensyntagen til de forhold, der gør sig gældende i den enkelte virksomhed eller branche på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet. Det er dermed frit for virksomhederne at fastsætte det måltal, der er passende for den pågældende virksomhed. Måltallet skal henset til formålet med lovgivningen være ambitiøst og realistisk for den enkelte virksomhed og bør sikre en bevægelse i retning af en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder.

Danske virksomheder har meget forskellige udgangspunkter i relation til arbejdet med kvinder i ledelse. Der er således en lang række elementer, der kan spille ind i relation til virksomhedens muligheder og ambitioner for at få flere kvinder i ledelse. Reglerne er indført med henblik på at fremme initiativer, der kan bidrage til en mere ligelig kønsfordeling i ledelsen af de største virksomheder i Danmark ved at kræve, at virksomhederne forholder sig til den kønsmæssige sammensætning. Reglerne er imidlertid også fleksible, hvorved der tages hensyn til virksomhedernes ledelsesret.

De danske regler er ikke et udtryk for en lovmæssig kvote, og den enkelte virksomhed kan som nævnt frit fastsætte det måltal, som virksomheden vurderer ambitiøst og realistisk efter virksomhedens forhold og forholdene i den pågældende branche. Virksomhederne er omfattet af pligten til

at fastsætte måltal, med mindre de har en ligelig fordeling, men har ikke efter reglerne pligt til at fastsætte et nyt højere måltal, når virksomheden når sit tidligere måltal.

Formålet med reglerne er imidlertid, at virksomhederne fastsætter ambitiøse og realistiske måltal, der sikrer udvikling i retning mod en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder. Det anbefales derfor, at virksomhederne overvejer, hvorvidt det måltal, virksomheden allerede har opnået, fortsat kan anses for ambitiøst og realistisk, eller om virksomheden bør fastsætte et nyt måltal. Hvis virksomheden vælger at fastholde det opnåede måltal skal virksomheden fortsat oplyse herom i virksomhedens årsrapport.

Når en virksomhed første gang fastsætter et måltal kan forhold, der vanskeliggør opfyldelsen ikke begrunde, at virksomheden ikke fastsætter et måltal eller fastsætter et måltal på 0 pct. Dette fordi et måltal på 0 ikke er ambitiøst og ikke medvirker til en positiv udvikling, hvilket er det grundlæggende formål med reglerne. Virksomheden må i sådanne situationer fastsætte et måltal og derefter redegøre for den evt. manglende opfyldelse i forbindelse med sin afrapportering. Det samme gør sig gældende for virksomheder, hvor opfyldelsen af måltallet eventuelt vanskeliggøres af, at et bestyrelsesmedlem af det underrepræsenterede køn udtræder.

Der er en særlig problematik i forhold til fastsættelse af måltal for store virksomheder med et øverste ledelsesorgan, der alene består af én person, fx et anpartsselskab, som kan have en direktør som øverste ledelsesorgan. Da reglerne ikke indebærer en implicit forpligtelse til at udvide antallet af medlemmer i det øverste ledelsesorgan, er det styrelsens opfattelse, at krav et måltal i disse situationer ikke giver mening. Det er på den baggrund styrelsens opfattelse, at virksomheden må vurdere, hvorvidt det er formålstjenligt at fastsætte et måltal – dette kunne fx være tilfældet, hvis virksomheden allerede havde gjort sig overvejelser om en ændring af den pågældende ledelsesstruktur.

4.1.1. Særligt om erhvervsdrivende fonde

Fonde er bl.a. kendetegnet ved ikke at have ejere, og det er således fondsbestyrelsen, der træffer beslutninger på fondens vegne i overensstemmelse med vedtægten. Fondens vedtægt sætter rammerne for bestyrelsens sammensætning. Herudover kan medarbejderne i visse tilfælde benytte deres lovmæssige ret til at udpege medlemmer til fondens bestyrelse. Kravet om måltal gælder for alle de vedtægtsmæssige medlemmer af fondens bestyrelse. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er således, som i selskaber, ikke omfattet af kravet om måltal.

4.1.2. Særligt om koncerner

Moderselskaber, der aflægger koncernregnskab, kan vælge at opstille måltal for koncernen som helhed og afrapportere samlet for koncernen. For at kunne opstille måltal for koncernen som helhed er det således et krav, at der udarbejdes koncernregnskab.

Da der er tale om en koncernlempelsesregel, kan et moderselskab vælge mellem to modeller. Vælger et moderselskab at opstille måltal på koncernniveau kan det vælge mellem to løsninger:

1. Det kan vælge at lade alle virksomheder i koncernen bliver omfattet. Det vil betyde, at der også skal opstilles måltal for de virksomheder i koncernen, som ikke selvstændigt er så store, at de omfattes af den almindelige pligt, ligesom det vil omfatte evt. udenlandske virksomheder.
2. Modervirksomheden kan dog også vælge alene at lade de virksomheder, som selvstændigt opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne (dvs. store virksomheder), være omfattet af koncernmåltallet. I så fald vil evt. udenlandske store virksomheder ikke som udgangspunkt være omfattet af koncernmåltallet.

Sidstnævnte kan være relevant i store koncerner med mange datterselskaber, hvor afrapporteringsforpligtelsen vil blive byrdefuld, hvis der skal afrapporteres for hver enkelt underliggende virksomhed. I så fald skal der alene afrapporteres for så vidt angår disse (store) virksomheder og ikke alle virksomheder i koncernen. En koncern kan således bestå af f.eks. 50 selskaber, hvor alene 3 er omfattet af kravet om måltal. Her vil et valg af første alternativ medføre en voldsom udvidelse af kravet, mens det sidste begrænser opstillingen af måltal til de 3 selskaber omfattet af pligten.

Opstilling af måltal på koncernniveau udelukker dog ikke, at der inden for koncernen kan fastsættes individuelle måltal, således at man internt i koncernen opererer med forskellige måltal. Dette kan for eksempel være fordelagtigt i koncerner, der opererer inden for flere brancher, hvor der inden for en eller flere heraf er en stor forskel i andelen af mænd og kvinder, og hvor det derfor kan være fordelagtigt at differentiere måltallene.

Vælger et moderselskab ikke at opstille måltal for hele koncernen, skal de selskaber i koncernen, som er selvstændigt omfattet af reglerne om måltal og politikker, opstille måltal.

4.1.3. Særligt om statslige aktieselskaber

Statslige aktieselskaber er ud over selskabslovens bestemmelser omfattet af ligestillingsloven, hvorefter de pågældende ledelsesorganer for så vidt muligt bør have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd¹¹.

Det betyder, at statslige aktieselskaber er omfattet af to regelsæt i relation til forpligtelsen til at opstille et måltal. Der er ikke tale om, at den ene lov har forrang frem for den anden – selskabet kan således vælge, hvorvidt den arbejder mod en 40/60 fordeling, jf. selskabslovens regler, eller om det bestræber sig på at have en ”afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd”, jf. ligestillingslovens § 11, stk. 2, hvorved forstås mindst 1/3 medlemmer af hvert køn.

¹¹ Selskabslovens § 139 a, stk. 5, henviser således til ligestillingslovens § 11, stk. 2.

4.2. Politik for de øvrige ledelsesniveauer

Det centrale ledelsesorgan skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Det er afgørende, at politikkerne er understøttet af konkrete tiltag, herunder specifikke handlinger og resultater som følge heraf. Det er således styrelsens opfattelse, at en hensigtserklæring om, at virksomheden ”vil arbejde for at få flere kvinder i ledelse”, ikke er tilstrækkelig konkret til at udgøre en politik.

Forpligtelsen til at udarbejde en sådan politik gælder alene for virksomheder, der beskæftiger 50 eller flere medarbejdere. Virksomheder, der det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, kan derfor undlade at udarbejde en politik for det underrepræsenterede forhold. Virksomheder med mindre end 50 medarbejdere, og som derfor ikke er forpligtet til at udarbejde politikker, med fordel kan oplyse herom i ledelsesberetningen i årsrapporten, så det helt tydeligt fremgår, at selskabet falder ind under bagatelgrænsen.

Ved de øvrige ledelsesniveauer forstås ledende stillinger ud over det øverste ledelsesorgan, og som varetager den daglige drift. Øvrige ledelsesniveauer vil derfor omfatte direktører, økonomidirektører, teamledere, afdelingsledere m.fl. Det vil bero på den enkelte virksomheds ledelsesstruktur, hvornår der er tale om en ledende stilling.

Formålet med et krav om en politik for de øvrige ledelsesniveauer er at forbedre rekrutteringsgrundlaget til bestyrelsesposterne. Virksomhederne skal derfor forholde sig til, hvordan det underrepræsenterede køns kvalifikationer kan forbedres i relation til ledelseserfaring.

Politikken skal indeholde en beskrivelse af virksomhedens ligestillingsmæssige tiltag og kan f.eks. omhandle:

- Samarbejde med andre virksomheder,
- rammer for den enkelte leders karriereudvikling gennem netværk,
- mentorordninger,
- interne måltal for andelen af det underrepræsenterede køn samt
- andre tiltag, der gør virksomheden attraktiv for ledere af begge køn, f.eks. ved personalepolitikker, der fremmer kvinder og mænds lige karrieremuligheder eller ansættelsesprocedurer og rekruttering, der bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der både er kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.

Det er en betingelse, at virksomhederne foretager sig aktive handlinger i relation til at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen generelt. Virksomhederne kan vælge de procedurer/metoder, de finder egnede til at fremme en mere ligelig kønssammensætning i den generelle ledelse af virksomheden.

4.2.1 Særligt vedrørende koncerner

Moderselskaber, der aflægger koncernregnskab, kan vælge at udarbejde politikker for koncernen som helhed og afrapportere samlet for koncernen. Da der er tale om en koncernlempelsesregel, kan et moderselskab vælge mellem to modeller. Vælger et moderselskab at udarbejde politikker på koncernniveau kan det vælge mellem to løsninger:

1. Det kan vælge at lade alle virksomheder i koncernen være omfattet. Det vil betyde, at der også skal udarbejdes politikker for de virksomheder i koncernen, som ikke selvstændigt er så store, at de omfattes af den almindelige pligt, herunder også evt. udenlandske virksomheder.
2. Modervirksomheden kan dog også vælge alene at alene lade de virksomheder, som selvstændigt opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne (dvs. store virksomheder), være omfattet af koncernpolitikkerne. I så fald vil evt. udenlandske store virksomheder ikke som udgangspunkt blive omfattet heraf.

Det sidste alternativ kan være relevant i store koncerner med mange datterselskaber, hvor afrapporteringsforpligtelsen i givet fald vil blive byrdefuld, såfremt der skal afrapporteres for hver enkelt underliggende virksomhed uanset størrelse.

Vælger et moderselskab ikke at udarbejde politikker for hele koncernen, skal de selskaber i koncernen, som selvstændigt er omfattet af reglerne om måltal og politikker, sørge for at udarbejde politikker for den øvrige ledelse. I den forbindelse bemærkes undtagelsen hertil, såfremt virksomheden beskæftiger mindre end 50 medarbejdere.

5. Afrapportering

Virksomhederne skal årligt redegøre for deres måltal og politikker i ledelsesberetningen i årsrapporten. Afrapporteringen skal ske som en samlet redegørelse, således at afrapporteringen ikke sker flere forskellige steder i ledelsesberetningen. Formålet med afrapporteringen er at skabe klarhed over udviklingen, og om der sker en reel fremgang i andelen af kvinder i ledelse. Kravet om afrapportering følger af årsregnskabslovens § 99 b for årsregnskabet og samme bestemmelse med henvisning fra årsregnskabslovens § 128, stk. 2, for koncernregnskabet. Reguleringen er dermed i forlængelse af bestemmelsen om virksomheders redegørelse for samfundsansvar, jf. § 99 a.

Har en virksomhed opnået en ligelig kønsfordeling (40/60) i det øverste ledelsesorgan og/eller i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, er der alene pligt til at oplyse herom i ledelsesberetningen. Det bør fremgå klart, om der er tale om en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, de øvrige ledelsesniveauer eller begge.

Styrelsen anbefaler, at virksomhederne *tydeligt* oplyser, om de har en ligelig fordeling. Manglende oplysning herom kan i værste fald blive betragtet som om, virksomheden ikke har en ligelig fordeling og ikke har opfyldt kravet om måltal og/eller politik.

Virksomheder med færre end 50 ansatte er som nævnt ikke forpligtet til at udarbejde en politik for de øvrige ledelsesniveauer. Der er ikke krav om oplysning herom i ledelsesberetningen virksomheder med mindre end 50 medarbejdere kan med fordel – i ledelsesberetningen – anføre, at virksomheden falder ind under bagatelgrænsen og som følge heraf ikke har udarbejdet politikker for den øvrige ledelse.

Afrapporteringen kan ske på følgende måder:

1. De virksomheder, der selvstændigt er omfattet af reglerne om kønssammensætning, opstiller måltal og politik for det underrepræsenterede køn og afrapporterer herom i virksomhedens egen årsrapport uanset, om virksomheden måtte indgå i en koncern.
2. De virksomheder, der selvstændigt er omfattet af reglerne om kønssammensætning, opstiller måltal og politik for det underrepræsenterede køn, kan overlade til moderselskabet at afrapportere herom i koncernregnskabet for de enkelte dattervirksomheder.
3. Moderselskabet opstiller måltal og politik for det underrepræsenterede køn for koncernen som helhed og afrapporterer for koncernen, dvs. for hver enkelt virksomhed i koncernen. Moderselskabet kan dog vælge alene at lade koncernmåltal og –politikker omfatte de virksomheder, der selvstændigt er omfattet af regler, og således afrapportere for disse (store) virksomheder. De enkelte dattervirksomheder er således fritaget fra rapporteringspligten.

5.1. Redegørelse for måltallet

Afrapporteringen skal indeholde en redegørelse for måltal, herunder status for opfyldelsen heraf, og hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning.

Det betyder, at virksomhederne skal:

- Angive det opstillede måltal samt tidshorizonten for den forventede opfyldelse heraf,
- oplyse om forholdet af kvinder og mænd i den aktuelle sammensætning af det øverste ledelsesorgan med hensyn til de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og
- oplyse om hvorvidt det opstillede måltal er nået eller ikke nået.
- Er det opstillede måltal ikke nået, skal virksomheden angive en begrundelse herfor.

Virksomhederne skal redegøre for ovenstående årligt, uanset hvilken tidsperiode, der er angivet for den forventede opfyldelse af måltallet. Det indebærer også, at virksomheden må forholde sig til måltallet i forhold til den angivne tidshorizont. Har en virksomhed, der f.eks. har opstillet et måltal om, at 2 ud af 5 bestyrelsesmedlemmer skal være kvinder, og fastsat en tidshorizont for ventet opfyldelse på 4 år, efter det første år kun fået 1 kvinde valgt ind i bestyrelsen, vil virksomheden

skulle redegøre herfor. Virksomheden skal forholde sig til, hvad den har gjort for at opfylde målsætningen og ud fra dette konkludere, hvorfor målet ikke er nået. Det vil således ikke være tilstrækkeligt at anføre, at måltallet ikke er opfyldt, idet den angivne tidsperiode ikke er udløbet.

Såfremt virksomheden har opfyldt et fastsat måltal og har valgt ikke at fastsætte et nyt måltal, skal virksomheden fortsat oplyse om det opnåede måltal i årsrapporten, så længe den ikke har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan..

5.2. Redegørelse for politikken

Virksomhederne skal endvidere redegøre for deres politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Redegørelsen skal indeholde oplysning om:

- Det nærmere indhold af virksomhedens politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.
- Hvordan virksomheden omsætter sine politikker til handling, herunder eventuelle systemer eller procedurer herfor.
- Virksomhedens vurdering af, hvad der er opnået som følge af virksomhedens arbejde med kønssammensætningen i regnskabsåret, samt virksomhedens eventuelle forventninger til arbejdet fremover.

Det er således ikke tilstrækkeligt at oplyse, at virksomheden eksempelvis er tilmeldt en mentorordning. Virksomheden skal forholde sig til, hvordan mentorordningen og andre tiltag, som måtte indgå i virksomhedens politik, anvendes, og hvad der er opnået herved. De beskrevne initiativer kan sagtens indeholde virksomhedens overordnede tiltag i forhold til fx rekruttering. Det er dog afgørende, at afrapporteringen klart afspejler, hvad virksomheden konkret gør i relation til at øge andelen af det underrepræsenterede køn. I værste fald kan utilstrækkelig afrapportering medføre, at styrelsen betragter det som manglende efterlevelse af reglerne.

En politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer kan ikke alene være rettet mod nye medarbejdere men skal også omfatte de medarbejdere, der allerede er i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

5.3. Hvordan skal redegørelsen gives?

Redegørelsen for måltal og politikker kan gives på flere forskellige måder:

- Redegørelsen gives i ledelsesberetningen, evt. som et særskilt afsnit.

- Redegørelsen gives i en supplerende beretning til årsrapporten. Ledelsesberetningen skal henvisne til den supplerende beretning¹².
- Redegørelsen gives på virksomhedens hjemmeside. Ledelsesberetningen skal henvisne direkte til den pågældende side på hjemmesiden.
- Redegørelsen gives som led i virksomhedens oplysning om samfundsansvar efter internationale retningslinjer eller standarder. Det er dog en betingelse, at rapporteringen indeholder de oplysninger, som kræves i henhold til årsregnskabsloven § 99 b¹³.

Der er ikke nogen formkrav til, hvordan afrapporteringen præcist skal ske. Det er dog vigtigt, at virksomheden er så specifikke i sin afrapportering som muligt, så der gives et klart overblik over det mål, virksomheden af fastsat, virksomhedens aktuelle kønssammensætning i det øverste ledelsesorgan og opfyldelse af målsætningen, samt hvordan virksomhedens politik for dens øvrige ledelsesniveauer udmøntes i praksis, og hvad der er opnået herved.

Redegørelse på virksomhedens hjemmeside

Redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen kan placeres på virksomhedens hjemmeside efter reglerne i bekendtgørelse om offentliggørelse af redegørelse for virksomhedsledelse og redegørelse for samfundsansvar på virksomhedens hjemmeside mv.¹⁴

Har virksomheden valgt at placere redegørelsen på virksomhedens hjemmeside, er der en række betingelser, der skal være opfyldt.

Virksomheden skal oplyse i ledelsesberetningen, at redegørelsen placeres på hjemmesiden. Oplysningen i ledelsesberetningen skal indeholde en henvisning i form af en internetadresse (angivelse af den URL-adresse), der benyttes for at komme direkte til den aktuelle redegørelse. Dette medfører, at linket skal føre direkte til den side på virksomhedens hjemmeside, hvor redegørelsen er placeret. Det er således ikke tilstrækkeligt at henvisne til virksomhedens generelle hjemmeside.

Desuden skal redegørelsen betegnes ”Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99 b”. Redegørelsen skal indeholde oplysning om, at den udgør en del af ledelsesberetningen i virksomhedens årsrapport. Herudover skal regnskabsperioden for den pågældende årsrapport angives. Redegørelsen skal vedrøre samme periode som årsrapportens regnskabsperiode.

¹² Se nærmere herom i årsregnskabslovens § 14.

¹³ Jf. bekendtgørelse nr. 1543 af 16. december 2013 om redegørelse for samfundsansvar efter internationale retningslinjer eller standarder § 2, stk. 4, som pr. 1. juli 2016 vil være indeholdt i bekendtgørelse om offentliggørelse af redegørelse for virksomhedsledelse og redegørelse for samfundsansvar på virksomhedens hjemmeside m.v.

¹⁴ Bekendtgørelsen er på nuværende tidspunkt ved at blive opdateret. En opdateret bekendtgørelse træder i kraft den 1. juli 2016.

Redegørelsen skal offentliggøres som en samlet redegørelse og skal holdes tydeligt adskilt fra eventuelt supplerende oplysninger om den kønsmæssige sammensætning på virksomhedens hjemmeside. Redegørelsen skal være tilgængelig på virksomhedens hjemmeside i sin helhed i uændret form i mindst 5 år på den internetadresse, som er anført i ledelsesberetningen i den årsrapport, som redegørelsen knytter sig til. Ændres internetadressen i løbet af perioden, skal der viderestilles direkte fra den oprindelige internetadresse til den nye internetadresse.

Det er desuden et krav, at redegørelsen er tilgængelig for virksomhedens ejere (aktionærer m.v.) fra det tidspunkt, hvor årsrapporten er tilgængelig for ejerne forud for den generalforsamling, hvor årsrapporten skal godkendes. Redegørelsen skal desuden være tilgængelig på virksomhedens hjemmeside fra det tidspunkt, hvor årsrapporten er tilgængelig for offentligheden.

Supplerende oplysninger

Har virksomhedens forhold ændret sig, og ønsker virksomheden at opdatere oplysninger i redegørelsen, som er offentliggjort, skal de opdaterede oplysninger holdes tydeligt adskilt fra redegørelsen og kan eksempelvis betegnes ”supplerende oplysninger om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen”. De opdaterede oplysninger skal offentliggøres som supplerende oplysninger, idet redegørelsen, som nævnt ovenfor, skal være tilgængelig i sin helhed i uændret form i mindst 5 år.

Redegørelse efter internationale retningslinjer eller standarder

Virksomheden kan vælge at oplyse om sin redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i sin afrapportering om samfundsansvar efter internationale retningslinjer og standarder¹⁵.

Det kan ske på en af følgende måder:

- Rapportering i en fremskridtsrapport, som krævet af deltagende virksomheder i FN’s Global Compact,
- rapportering i form af en rapport om ansvarlige investeringer, som det er krævet af underskrivere af de FN-støttede Principper for ansvarlige investeringer, PRI, eller
- rapportering efter de gældende retningslinjer i henhold til Global Reporting Initiative.

Opfylder en virksomhed sin afrapportering om den kønsmæssige sammensætning af ledelse i en afrapportering om samfundsansvar efter internationale retningslinjer eller standarder, er virksomheden ikke forpligtet til også at medtage en redegørelse i ledelsesberetningen, i tilknytning til ledelsesberetningen eller på hjemmesiden, som nævnt ovenfor. Det er dog en betingelse, at afrapporteringen efter internationale retningslinjer og standarder indeholder de oplysninger, som virksomheden er forpligtet til at redegøre for efter årsregnskabslovens § 99 b.

¹⁵ Jf. Bekendtgørelse nr. 1543 af 16. december 2013 om redegørelse for samfundsansvar efter internationale retningslinjer eller standarder.

Det er desuden et krav, at det klart fremgår af ledelsesberetningen, hvilken en af mulighederne indenfor de internationale retningslinjer eller standarder, virksomheden har valgt at benytte sig af. Herudover skal det angives, hvor rapporten er offentligt tilgængelig.

En dattervirksomhed, som indgår i en koncern, kan ligeledes undlade at medtage oplysningerne i sin egen ledelsesberetning, hvis modervirksomheden har udarbejdet en redegørelse, som opfylder kravene, som nævnt ovenfor. En dattervirksomhed, der henviser til en modervirksomhed, der oplyser om samfundsansvar efter internationale retningslinjer eller standarder, skal oplyse herom i ledelsesberetningen.

5.4. anbefalinger om god selskabsledelse

Komitéen for god Selskabsledelse har udarbejdet et sæt Anbefalinger for god Selskabsledelse, der skal understøtte god selskabsledelse i børsnoterede selskaber. Selskaberne skal årligt forholde sig til deres efterlevelse af anbefalingerne, og afrapportering sker i form af redegørelse for virksomhedsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b og c.

Anbefalingerne indeholder en anbefaling om mangfoldighed i bestyrelsen. Erhvervsstyrelsen har set flere eksempler på, at redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen er anført i virksomhedens redegørelse for virksomhedsledelse.

Redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning og redegørelsen for virksomhedsledelse er to forskellige redegørelser, der skal afgives særskilt.

6. Straf

Kravet om måltal og politikker samt afrapportering herom er en lovmæssig forpligtelse. Manglende fastsættelse af et måltal kan straffes med bøde, jf. selskabslovens § 367.

Som nævnt ovenfor skal det øverste ledelsesorgan opstille det måltal, som vurderes passende i forhold til den pågældende virksomhed. Der kan herved tages højde for de konkrete forhold i virksomheden og branchen. Manglende opfyldelse af det opstillede måltal sanktioneres således ikke.

Manglende afrapportering i årsrapporten om måltal og politikker kan ligeledes straffes med bøde efter årsregnskabsloven, jf. § 164.

7. Krav til revisor

Virksomhederne omfattet af reglerne om måltal og politikker er forpligtet til at lade deres årsregnskaber revidere af en eller flere revisorer.

Revisor skal som led i sin revision udtale sig om, hvorvidt oplysningerne i ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet og et eventuelt koncernregnskab. Revisors udtalelse om ledelsesberetningen omfatter også ledelsens redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Det gælder uanset, om redegørelsen er placeret i ledelsesberetningen, i en supplerende beretning, hvortil der henvises i ledelsesberetningen, eller på virksomhedens hjemmeside via en henvisning hertil i ledelsesberetningen, da der er tale om en redegørelse, som hører til ledelsesberetningen.

Revisors udtalelse skal bl.a. omfatte en beskrivelse af væsentlige fejl og mangler i ledelsesberetningen, som revisor måtte blive opmærksom på. Dette kan f.eks. være en eller flere oplysninger, der mangler men, som lovgivningen stiller krav om.

Fejl kan bestå i, at de lovkrævede oplysninger ikke er opfyldt på korrekt vis. Konstateringen af eventuelle fejl og mangler sker på baggrund af en gennemlæsning af ledelsesberetningen. Det forudsættes, at revisor har kendskab til det regelgrundlag, der regulerer ledelsesberetningen. Revisor skal således kort beskrevet gennemlæse ledelsesberetningen og 1) sammenholde oplysningerne heri med oplysningerne i årsregnskabet og et eventuelt koncernregnskab, 2) sammenholde oplysningerne heri med den viden og de forhold, revisor er blevet bekendt med i forbindelse med sin revision af regnskabet, og 3) ud fra sin viden om regelgrundlaget tage stilling til, om der er fejl eller mangler i ledelsesberetningen.

Har virksomheden valgt at placere redegørelsen om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen på virksomhedens hjemmeside, skal revisor, ud over ovenstående, bl.a. påse følgende:

- at ledelsesberetningen indeholder oplysning herom med angivelse af den URL-adresse, der skal benyttes for at komme direkte til redegørelsen,
- at redegørelsen offentliggøres under den rette betegnelse, så den ikke kan forveksles med frivillige oplysninger om kønsfordeling, og
- at det fremgår af redegørelsen, at den udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i virksomhedens årsrapport.

Oplyser virksomheden om samfundsansvar efter internationale retningslinjer eller standarder, herunder afrapportering om måltal og politik for det underrepræsenterede køn, skal revisor konstatere, om rapporten efter de internationale retningslinjer eller standarder indeholder afrapportering om måltal og politik for det underrepræsenterede køn.

Revisor skal give en supplerende oplysning om ledelsesansvar, hvis virksomheden ikke har opstillet måltal samt redegjort herfor.