

Opdateret vejledning - kønsmæssige sammensætning af ledelsen og afrapportering herom

Erhvervsstyrelsen har udsendt en opdateret [vejledning](#) om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom. Opdateringen præciserer blandt andet:

- Virksomhedernes forpligtelse til at fastsætte måltal, hvor det nu fremgår af vejledningen, at det centrale i reglerne er fleksibilitet, og at virksomhederne er frie til at fastsætte de måltal, som de finder ambitiøse og realistiske.
- At reglerne ikke medfører en pligt til at fastsætte et nyt højere måltal, når virksomheden har opnået det første måltal.
- Rettelse i den vejledende oversigt, der viser andelen af henholdsvis mænd og kvinder i relation til en ligelig fordeling i det øverste ledelsesorgan. Præciseringen betyder, at i situationen hvor et selskab har 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer anses en personfordeling på 1 hhv. 3 (25/75 pct.) for en ligelig kønsfordeling, hvor der jf. den tidligere vejledning først var ligelig kønsfordeling ved en fordeling på 50/50 pct.
- Præcisering af koncernlempelsesreglen, således at moderselskaber kan vælge mellem to forskellige modeller, hvis de vælger at fastsætte måltal og politikker for koncernen som helhed. Moderselskabet kan nu vælge at lade koncernens måltal og politikker gælde alene for de af koncernens virksomheder, som selvstændigt er omfattet af reglerne.

Erhvervsstyrelsen har samlet de to tidligere vejledninger om måltal og politikker, så virksomhederne fremover har én samlet indgang til den administrative praksis på området. Der er i vejledningen indarbejdet en række præciseringer, som er nærmere beskrevet nedenfor.

Erhvervsstyrelsen er opmærksom på, at den opdaterede vejledning offentliggøres på et tidspunkt, hvor mange virksomheder er ved at udarbejde deres årsrapporter. Styrelsen har valgt at offentliggøre den opdaterede vejledning nu, så ændringerne kan blive inddraget i dette arbejde. Styrelsen vil snarest offentliggøre et bilag til vejledningen om måltal og politikker med en række konkrete eksempler. Styrelsens spørgsmål/svar til [vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom](#) findes på styrelsens hjemmeside, men er ikke opdateret.

Væsentlige præciseringer

Hvem er omfattet?

I afsnit 2 om de omfattende virksomheder bekræfter Erhvervsstyrelsen (side 5) at et lille moderselskab for en stor koncern kan, hvis moderselskabet udarbejder koncernregnskab, selv blive omfattet af reglerne, uanset det ikke selvstændigt opfylder betingelserne. Det er nu præciseret i vejledningen, at et lille moderselskab alene bliver omfattet, hvis der udarbejdes koncernregnskab. Såfremt det lille

moderselskab undlader at udarbejde koncernregnskab fx fordi det, jf. ÅRL § 112, kan henvise til et overliggende koncernregnskab, omfattes det ikke af reglerne. I de tilfælde, hvor det lille moderselskab for en stor koncern bliver omfattet, vil det oftest alene gælde pligten til at opstille måltal. Det lille moderselskab har typisk ingen, eller meget få ansatte, og vil derfor falde ind under bagatelgrænsen - gennemsnitlig under 50 heltidsbeskæftigede opgjort på selskabsniveau - og vil derfor ikke være omfattet af kravet om at opstille politikker for øvrige ledelsesniveauer.

Endvidere bekræftes det i vejledningen (side 6), at en nystiftet virksomhed er omfattet af reglerne allerede første år, hvis virksomheden på balancetidspunktet overstiger 2 af grænserne i SEL § 139a (omsætning > 313 m.kr., balancesum > 156 m.kr. og gennemsnitlig antal heltidsbeskæftigede > 250).

Ligelig fordeling

I afsnit 3 om ligelig fordeling af kvinder og mænd er det præciseret, at ved en ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd eller det antal/pct. som ligger tættest på (men ikke overstiger) 40 pct. (vores fremhævelse og tilføjelse). På vejledningens side 8 fremgår en vejledende oversigt over en ligelig kønsfordeling (40/60 pct.) i forhold til antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Præciseringen betyder, at i situationen hvor et selskab har 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer anses en personfordeling på 1 hhv. 3 (25/75 pct.) for en ligelig kønsfordeling, hvor der jf. den tidligere vejledning først var ligelig kønsfordeling ved en fordeling på 50/50 pct.

Måltal for det øverste ledelseslag

I afsnit 4.1 om måltal for det øverste ledelsesorgan er det præciseret, at

- Politisk udpegede medlemmer ikke er omfattet af måltalsforpligtelsen, da de er udpeget af "andre" end generalforsamlingen.
- Bestyrelsesmedlemmer udpeget af fx en forbrugerorganisation eller lign. ligeledes ikke er omfattet af måltalsforpligtelsen, idet disse ikke er valgt af generalforsamlingen.
- Bestyrelsesmedlemmer udpeget af et repræsentantskab i et A.M.B.A. eller i en forening omfattes af måltalsforpligtelsen, idet repræsentantskabet anses for et demokratisk organ (repræsentant for ejere/medlemmer), der kan sidestilles med generalforsamlingen.
- I erhvervsdrivende fonde gælder kravet om måltal i forhold til de vedtægtsmæssige medlemmer af fondens bestyrelse.

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. Måltallet kan angives som et antal eller en procentangivelse. Ifølge vejledningen bør tidsangivelsen 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 fx 30 år, vil ikke være i overensstemmelse med reglerne.

Vejledningen slår fast, at de danske regler ikke er et udtryk for en lovmæssig kvote. Den enkelte virksomhed kan frit fastsætte det måltal, som den vurderer ambitiøst og realistisk efter virksomhedens forhold og forholdene i den pågældende branche. En virksomhed er omfattet af pligten til at fastsætte måltal, med mindre den har en ligelig fordeling. Virksomheden har efter reglerne ikke pligt til at fastsætte et nyt højere måltal, når den når sit tidligere måltal. 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. Vejledningen anbefaler derfor virksomhederne at overveje, 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 den fortsat oplyse herom i årsrapporten, så længe den ikke har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan.

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 et krav, at der udarbejdes koncernregnskab. Bestemmelsen er tiltænkt som en koncernlempelsesregel, og derfor præciserer vejledningen nu, at et moderselskab kan vælge én af følgende løsninger:

1. Det kan vælges at lade alle virksomheder i koncernen blive omfattet. Det betyder, 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 eventuelle udenlandske virksomheder.
2. Alternativt kan modervirksomheden 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.

Mulighed 2 kan fx være relevant i store koncerner med mange datterselskaber, hvor afrapporteringsforpligtelsen vil blive byrdefuld, hvis der skal afrapporteres for hver enkelt underliggende virksomhed i koncernen uanset størrelse og nationalt tilhørsforhold. Efter mulighed 2 skal der i så fald alene afrapporteres for så vidt angår disse (store) virksomheder og ikke alle virksomheder i koncernen. Hermed opnås den reelle lempelse, som oprindeligt var tiltænkt.

Anvendes muligheden for, at et datterselskab kan henvise til moderselskabets redegørelse og undlade at opstille et måltal for det øverste ledelsesorgan i datterselskabet er det vigtigt at være opmærksom på, at moderselskabet skal opstille måltal for koncernen og ikke alene for sit eget øverste ledelsesorgan. Hvis det sidste er tilfældet lever et datterselskab omfattet af reglerne ikke op til kravene, fordi moderselskabet ikke i overensstemmelse med reglerne har fastsat måltal for samtlige datterselskaber. Det er derfor vigtigt, at datterselskabet er opmærksom på de særlige regler for koncerner, hvis forpligtelsen til at opstille måltal overføres herfra til moderselskabet. Der er ikke et specifikt krav om, at datterselskabet i sin ledelsesberetning positivt anfører, at der henvises til

moderselskabets redegørelse. Af hensyn til regnskabsbrugerne anbefaler Deloitte, at henvisningen positivt anføres.

Politik for øvrige ledelsesniveauer

Det centrale ledelsesorgan skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer hvis virksomheden i gennemsnit beskæftiger 50 eller flere medarbejdere.

Det fremgår af vejledningen (side 12) at det er afgørende, at politikkerne er understøttet af konkrete tiltag, herunder specifikke handlinger og resultater som følge heraf. Det er fx Erhvervsstyrelsens 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.

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

Vejledningen anfører, at virksomheder med mindre end 50 medarbejdere, som ikke er forpligtet til at udarbejde politikker, med fordel kan oplyse herom i ledelsesberetningen i årsrapporten, selvom der ikke er krav herom, men så det helt tydeligt fremgår, at selskabet falder ind under bagatelgrænsen.

I forhold til koncerner gælder de samme lempelsesmuligheder som anført ovenfor i afsnittet ”særligt om koncerner”.

Afrapportering

Virksomhederne skal årligt redegøre for deres måltal og politikker i ledelsesberetningen i årsrapporten. Vejledningen anfører, afrapporteringen skal ske som én samlet redegørelse, således at afrapporteringen ikke sker flere forskellige steder i ledelsesberetningen.

Har en virksomhed opnået en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan og/eller i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, er der alene pligt til at oplyse dette i ledelsesberetningen. Vejledningen anfører, at det bør fremgå klart og tydeligt, om der er tale om en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, de øvrige ledelsesniveauer eller begge.

Afrapportering om måltal

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 vil jf. vejledningens side 15 fx ikke være tilstrækkeligt at anføre, at måltallet ikke er opfyldt, fordi den af virksomheden angivne tidsperiode ikke er udløbet.

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

Afrapportering om politikker

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

Det er ifølge vejledningens side 15 ikke tilstrækkeligt at oplyse, at virksomheden fx 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 med andre ord afgørende, at afrapporteringen klart afspejler, hvad virksomheden konkret gør i relation til at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Redegørelse på virksomhedens hjemmeside

Anvender virksomheden denne mulighed skal linket (URL-adressen) ifølge vejledningen føre direkte til den side på virksomhedens hjemmeside, hvor redegørelsen er placeret. Det er ikke tilstrækkeligt at henvise til virksomhedens generelle hjemmeside, men Deloitte har forstået, at Erhvervsstyrelsen accepterer, at URL-adressen fører til en underhjemmeside, hvor alle moderselskabets tidligere redegørelser er offentliggjort.

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

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.

Redegørelse efter internationale retningslinjer eller standarder

Virksomheden kan vælge at give sin redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i sin afrapportering om samfundsansvar efter internationale retningslinjer og standarder. Det er i så fald en betingelse, at afrapporteringen efter internationale retningslinjer og standarder indeholder de oplysninger, som virksomheden er forpligtet til at redegøre for efter årsregnskabslovens § 99 b. Det er desuden et krav, at det klart fremgår af ledelsesberetningen, hvilken en af mulighederne inden for de internationale retningslinjer eller standarder, virksomheden har valgt at benytte sig af. Herudover skal det angives, hvor rapporten er offentligt tilgængelig.

I lovbemærkningerne til den nye årsregnskabslov fremgår blandt andet, at hvis en virksomhed opfylder sin forpligtigelse angående samfundsansvar (ÅRL § 99a) ved at henvise til virksomhedens Global Compact rapport, skal denne rapport også være tilgængelig på virksomhedens egen hjemmeside. Tilsvarende er ikke anført i relation til redegørelse for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen ved henvisning til Global Compact rapporten. Det er Deloitte's vurdering, at kravet gælder tilsvarende i dette tilfælde.

Af vejledningens side 18 fremgår, at en dattervirksomhed, som henviser til en modervirksomhed, der oplyser om samfundsansvar efter internationale retningslinjer eller standarder, skal oplyse herom i sin egen ledelsesberetning.

Anbefalinger om god selskabsledelse

Efter årsregnskabslovens § 107 b skal børsnoterede selskaber årligt forholde sig til deres efterlevelse af anbefalingerne fra komitéen for god Selskabsledelse i en redegørelse for virksomhedsledelse. Tilsvarende regler gælder for statslige aktieselskaber, jf. årsregnskabslovens § 107 c. Anbefalingerne indeholder en anbefaling om mangfoldighed i bestyrelsen. Det fremgår af vejledningen, at 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 skal afgives som to særskilte redegørelser.

-0-

Ved spørgsmål er du velkommen til at kontakte Jan Peter Larsen eller Henrik Z. Hansen. Hvis det drejer sig om spørgsmål til det specifikke indhold af kravene om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og den praktiske implementering heraf er du velkommen til at kontakte Helena Barton eller Marie Voldby.