

Skærpede krav om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn mv.

Folketinget har den 19. april 2022 vedtaget lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love (L117A). Formålet med ændringsloven er blandt andet at fremme en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer. Endvidere har folketinget vedtaget lov om ændring af selskabsloven, søloven mv. (L117B), som bl.a. har til formål at fremme udenlandske aktionærers mulighed for at stemme på generalforsamlingerne i de danske børsnoterede selskaber og dermed fremme aktivt ejerskab. De to ændringslove blev fremsat som ét lovforslag, men blev opdelt i to under lovbehandlingen.

Nedenfor er de væsentligste ændringer til selskabsloven og årsregnskabsloven ([L117a](#)) opsummeret. Endvidere er de væsentligste ændringer til selskabsloven, som indgår i [L117b](#), kort omtalt.

Skærpede krav til måltal og politikker for det underrepræsenterede køn (L117a)

Ændringsloven skærper kravene i selskabsloven til opstilling af måltal og politikker for det underrepræsenterede køn og kravene i årsregnskabsloven om rapportering herom. Formålet er at fremme en mere ligelig kønsfordeling i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og i de øvrige ledelsesniveauer, herunder at styrke rekrutteringsgrundlaget i virksomhederne. Formålet er endvidere at skabe øget åbenhed og gennemsigtighed om virksomhedernes arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

Ændringer til selskabsloven

Den gældende selskabslov indeholder krav om, at selskaber i regnskabsklasse C (stor) og D skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapital-selskabets øvrige ledelsesniveauer. Kravene gælder ikke, hvis selskabet har en ligelig fordeling (40%/60%) af kvinder og mænd i henholdsvis det øverste ledelsesorgan og de øvrige ledelsesniveauer. Selskaber, der i de seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, er fortsat undtaget fra kravet om at opstille en politik og måltal for øvrige ledelsesniveauer. Denne undtagelse gælder fortsat ikke for opstilling af måltal for det øverste ledelsesorgan.

Med ændringsloven:

- Tilføjes et krav om, at det centrale ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på kapital-selskabets øvrige ledelsesniveauer.
- Præciseres, at ved øvrige ledelsesniveauer skal forstås to ledelsesniveauer under det øverste ledelsesorgan. I selskaber, der har en direktion og en bestyrelse, og i selskaber, der har en direktion og et tilsynsråd, omfatter det første ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau. I selskaber, der har en direktion som øverste formelle ledelsesniveau, omfattes de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, ikke af de øvrige ledelsesniveauer. Se skema nedenfor.
- Bliver det et krav, at det øverste henholdsvis centrale ledelsesorgan skal opstille et nyt og højere måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og på de øvrige ledelsesniveauer, når det tidligere opstillede måltal er nået, eller fastsætte et nyt måltal, når tidshorizonten for den oprindelige forventede opfyldelse er udløbet. Af lovbemærkningerne fremgår, at tidshorizonten som udgangspunkt højst bør fastsættes til fire år. Dermed vil selskaber, der ikke har ligelig kønsfordeling, være forpligtet til løbende at opstille nye og højere måltal, indtil der er opnået en ligelig kønsfordeling på henholdsvis 40 %/60 % af enten kvinder eller mænd. I henhold til lovbemærkningerne er formålet ikke at indføre en lovmæssig kvote, men at måltallene skal være både ambitiøse og realistiske.

Deloitte

- Ophæves muligheden for, at et moderselskab kan undlade at opstille måltal og udarbejde politikker for moderselskabet med henvisning til, at der er opstillet måltal og udarbejdet politikker på koncernniveau. Ligeledes ophæves muligheden for, at et datterselskab kan undlade at opstille måltal og udarbejde politikker med henvisning til, at moderselskabet har opstillet måltal og udarbejdet politikker for den samlede koncern.

Et selskab har:	Øverste ledelsesorgan	Øvrige ledelsesniveauer
En bestyrelse og en direktion	Bestyrelse	Første ledelsesniveau omfatter direktionen og de personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen. Det andet ledelsesniveau omfatter personer med personaleansvar, som refererer direkte til det første ledelsesniveau.
Et tilsynsråd og en direktion	Tilsynsråd	Som ovenfor.
En direktion	Direktion*	To ledelsesniveauer under direktionen, som fx kan være afdelingsledere, områdeledere, kontorchefer, teamledere og lignende, som har personaleansvar og refererer direkte til direktionen hhv. det første ledelsesniveau.

* Personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, er ikke omfattet af hverken det øverste ledelsesorgan eller de øvrige ledelsesniveauer.

For selskaber i regnskabsklasse C (stor) gælder fortsat, at vurderingen af om selskabet overstiger størrelsesgrænserne for en klasse C (stor) skal foretages på koncernniveau, hvis moderselskabet udarbejder koncernregnskab.

Ændringerne til reglerne i selskabsloven beskrevet ovenfor indarbejdes tilsvarende i lov om erhvervsdrivende fonde og i lov om visse erhvervsdrivende virksomheder samt en række love for finansielle virksomheder.

Ændringer til årsregnskabsloven

Efter årsregnskabsloven skal virksomheder, som efter den selskabslovgivning, der er gældende for virksomheden, er forpligtet til at opstille måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, redegøre herfor.

Ændringsloven betyder:

- A. At redegørelsen for det underrepræsenterede køn altid skal gives i ledelsesberetningen. Redegørelsen kan fremover ikke indgå i en supplerende beretning eller redegørelse på virksomhedens hjemmeside. Formålet er at opnå øget gennemsigtighed og sikre, at alle de omfattende virksomheders redegørelser bliver digitalt "opmærket" via XBRL-indberetningen af årsrapporten til Erhvervsstyrelsen.
- B. At virksomhederne i en nøgletaloversigt i ledelsesberetningen skal medtage en række oplysninger vedrørende det underrepræsenterede køn, jf. nedenfor. Oplysninger om virksomhedens øvrige ledelsesniveauer skal gives samlet og således ikke opdelt på de to ledelsesniveauer. De krævede oplysninger skal XBRL-opmærkes. Oversigten skal opstilles som en nøgletaloversigt med tal for de fire foregående regnskabsår. Første gang virksomheden skal give oplysningerne, kan virksomheden nøjes med at medtage oplysninger for det pågældende regnskabsår.
- C. At der fremover ikke skal redegøre for det underrepræsenterede køn i koncernregnskabet, idet ændringen til selskabsloven, jf. ovenfor, betyder, at en modervirksomhed ikke kan vælge alene at opstille måltal og politikker for koncernen som helhed. Redegørelsen skal således gives for

modervirksomheden. Endvidere kan en dattervirksomhed ikke længere undlade at medtage oplysningerne i sin egen ledelsesberetning.

- D. At det af lovens krav til redegørelsen for virksomhedens politik vedrørende det underrepræsenterede køn tydeligt fremgår, at redegørelsen skal omhandle de handlinger, virksomheden har foretaget i regnskabsåret for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Nøgletalsoversigten efter § 99b, jf. pkt. B ovenfor, skal indeholde følgende oplysninger:

- 1) Uanset om virksomheden er undtaget for forpligtelsen til at opstille måltal skal pr. balancedagen oplyses:
 - a) Det samlede antal af medlemmer af det øverste ledelsesorgan og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.
 - b) Det samlede antal af personer på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer og hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør heraf.
- 2) Udover oplysningerne, jf. punkt 1 ovenfor, skal oplyses:
 - a) Måltal i procent for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, herunder årstallet for hvornår måltallet forventes opfyldt.
 - b) Måltal i procent for andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, herunder årstallet for hvornår måltallet forventes opfyldt.

I tilknytning til nøgletalsoversigten skal oplyses:

- Hvis virksomheden pr. balancedagen har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan eller på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.
- Hvis virksomheden er undtaget fra pligten til at opstille måltal som følge af, at de pr. balancedagen har under 50 medarbejder.
- Vedrørende måltallet for det øverste ledelsesniveau:
 - a) Status for opfyldelse af måltallet.
 - b) De væsentligste handlinger foretaget i regnskabsåret for at opfylde måltallet.
 - c) Årsagen til at måltallet eventuelt ikke er opfyldt.
- Virksomhedens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, herunder:
 - a) det væsentligste indhold af politikken,
 - b) de væsentligste handlinger, som virksomheden har foretaget i regnskabsåret for at nå måltallet og for at omsætte sin politik til handling, og
 - c) status for opfyldelsen af måltallet og årsagen til, at måltallet eventuelt ikke er opfyldt.

De nye krav skal sikre gennemsigtighed for regnskabsbrugerne

Af lovbemærkningerne fremgår, at de foreslåede krav om XBRL-opmærkning af oplysningerne til brug for den digitale indberetning af årsrapporten betyder, at oplysningerne bliver tilgængelige i et digitalt læsbart format, som kan tilgås via hjemmesiden www.virk.dk, og at oplysningerne altid vil kunne tilgås i den enkelte virksomheds årsrapport.

Den øgede offentlige tilgængelighed til oplysningerne har til formål at fremme ambitionsniveauet blandt virksomhederne og skabe gennemsigtighed om hvilke virksomheder, som henholdsvis har en ligelig fordeling kønsfordeling og ikke har en ligelig kønsfordeling. Derved forventes skabt et øget incitament til at fremme en ligelig kønsfordeling i virksomhederne.

De præciserede krav om at redegøre for de handlinger, som virksomheden har foretaget i regnskabsåret for at øge andelen af det underrepræsenterede køn, skal tydeliggøre i hvilket omfang den pågældende virksomhed arbejder for at opnå en ligelig kønsfordeling på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Ikrafttræden

Ændringerne træder i kraft den 1. januar 2023. Ændringerne til årsregnskabsloven har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2023 eller senere. I den første årsrapport, med balance-dag efter den 1. januar 2023, skal en virksomhed i hoved- og nøgletaloversigten efter årsregnskabslovens § 99b medtage oplysninger om det underrepræsenterede køn for det pågældende regnskabsår. I de følgende regnskabsår skal i oversigten medtages oplysninger for de foregående regnskabsår, indtil oversigten indeholder oplysninger for indeværende og de fire foregående regnskabsår.

Læs den vedtagne lov (L117a) på [Folketingets hjemmeside](#).

Andre ændringer af selskabsloven (L117b)

L117b indeholder ændringer til selskabsloven, søloven, lov om tjenester i informationssamfundet herunder visse aspekter af elektronisk handel, og forskellige andre love. De væsentlige ændringer til selskabsloven har til formål:

- At fremme udenlandske aktionærers mulighed at stemme på generalforsamlingerne i de danske børsnoterede selskaber og dermed fremme aktivt ejerskab.
- At give selskaber, der ikke er hjemmehørende i et EU- eller EØS-land, samme adgang til opret-telse af en filial i Danmark som selskaber, der er hjemmehørende i EU/EØS lande.

Ovenstående ændringerne til selskabsloven træder i kraft den 1. juli 2022.

Læs den vedtagne lov (L117b) på [Folketingets hjemmeside](#).