

VIDEN OM

Kønsmæssig sammensætning i ledelsen



For store klasse C- og D-virksomheder er det et krav, at de skal udarbejde måltal og politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens ledelse.

Bestemmelsen er gældende for børsnoterede selskaber og selskaber omfattet af årsregnskabslovens klasse C stor; det vil sige selskaber, som overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår: balancesum på 156 mio. kr., nettoomsætning på 313 mio. kr. og 250 ansatte.

Bestemmelsen gælder bl.a. også for erhvervsdrivende fonde og finansielle virksomheder. For så vidt angår finansielle virksomheder, omfatter det børsnoterede virksomheder samt virksomheder, der i to på hinanden følgende regnskabsår har en balancesum eller aktiver, der overstiger 500 mio. kr.

Formålet med bestemmelsen fra politisk side er at få flere kvinder ind i bestyrelserne og på ledelsesniveau generelt og dermed opnå en kønsmæssigt mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i bestyrelser. En kønsmæssig ligelig fordeling defineres i denne sammenhæng som værende en fordeling i forholdet 60/40. Dette skal ikke betragtes som en lovmæssig kvote men som et udtryk for, at hvis denne fordeling er opnået, er lovgivningen på området overholdt.

Bestemmelsen i selskabsloven

Bestemmelsen går ud på, at virksomheden dels skal udarbejde et måltal for den kønsmæssige fordeling af bestyrelsesmedlemmer, dels udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Måltal skal udarbejdes, hvis det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 %.

Måltal

Et måltal er et specifikt tal, der illustrerer den andel af det underrepræsenterede køn, det øverste ledelsesorgan finder, der på sigt skal være i det øverste ledelsesorgan, oftest bestyrelsen.

Forpligtelsen til at udarbejde et måltal indeholder både en fastsættelse af et specifikt måltal for den kønsmæssige fordeling af mænd og kvinder i bestyrelsen, det vil sige antallet af henholdsvis mænd og kvinder i bestyrelsen, og en angivelse af den tidsperiode, inden for hvilken man forventer at opfylde sit måltal.

Tidshorizonten bør som udgangspunkt højst fastsættes til fire år, hvilket er den periode, det maksimalt tager at udskifte medlemmerne i det øverste ledelsesorgan. Reglen er dog ikke mere restriktiv, end at det øverste ledelsesorgan frit kan fastsætte det måltal, der findes passende for den pågældende virksomhed. Det er således muligt at tage højde for forholdene i den konkrete virksomhed og branche.

Reglerne for udarbejdelse af måltal gælder udelukkende for de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Det betyder, at eksempelvis medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke er omfattet af reglerne.

REVISION OG REGNSKAB
Juli 2019

”
Formålet med bestemmelsen fra politisk side er at få flere kvinder ind i bestyrelserne.
”

Denne publikation er skrevet i generelle vendinger og skal alene betragtes som generel vejledning. Publikationen dækker ikke specifikke situationer, og du bør ikke handle - eller undlade at handle - uden at have fået professionel rådgivning. Kontakt venligst BDO for at drøfte de specifikke problemstillinger. BDO, vores partnere og medarbejdere påtager sig ikke ansvar for tab foranlediget af en handling, der er taget - eller ikke er taget - på baggrund af oplysningerne i denne publikation.

Virksomheder, der har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan, dvs. en kønsmæssig fordeling 40/60 %, er undtaget fra forpligtelsen til at fastsætte et måltal, da der ikke er et underrepræsenteret køn.

Politikker

Ud over måltal for sammensætningen af bestyrelsen skal der ligeledes udarbejdes en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer generelt. Dog kan selskaber, der i det seneste regnskabsår har beskæftiget færre end 50 medarbejdere, undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer generelt.

Hensigten med at udarbejde en politik er, at virksomhederne også skal arbejde hen imod at opnå en mere kønsmæssig ligelig fordeling på de øvrige ledelsesniveauer, således at der er en bredere kreds med en praktisk ledelsesmæssig erfaring, hvorfra der er mulighed for at rekruttere ledelsesmedlemmer til bestyrelser.

En politik er virksomhedens nedskrevne retningslinjer for, hvordan virksomheden fremmer det underrepræsenterede køns ledelsesmuligheder. En politik er grundlæggende set virksomhedens procedurer for at udvikle det underrepræsenterede køns ledelsesmuligheder. Det kan fx være personalepolitikker, der fremmer begge køns karrieremuligheder, ansættelsesprocedurer, der bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, karriereudviklingsplaner, mentorordninger, karriereudvikling gennem deltagelse i relevante netværk mv.

Koncernforhold

Reglerne finder også anvendelse på koncerner, hvor reglerne dog er mere fleksible, således at en modervirksomhed kan fastsætte et måltal, der gælder for hele koncernen - dvs. også for de underliggende dattervirksomheder. Dette bevirker, at underliggende dattervirksomheder fritages fra at skulle opstille et måltal, hvis der på koncernniveau er fastsat et måltal. Det udelukker dog ikke, at der inden for koncernen kan fastsættes individuelle måltal, så man internt i koncernen opererer med forskellige måltal.

Bestemmelsen i årsregnskabsloven

I sammenhæng med bestemmelsen i selskabsloven er der også en bestemmelse i årsregnskabsloven. Efter denne bestemmelse skal der i ledelsesberetningen i årsrapporten redegøres for status for opfyldelsen af de opstillede måltal. Har virksomheden ikke nået den opstillede målsætning, skal der redegøres herfor. Hvis det fastsatte måltal for kønsfordelingen i bestyrelsen er opnået, er det tilstrækkeligt at oplyse i ledelsesberetningen, at målsætningen er opfyldt.

Herudover skal der ligeledes i ledelsesberetningen redegøres for de politikker, der er udarbejdet vedrørende forøgelse af andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesorganer. Foreligger der en kønsmæssig ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer generelt, er det tilstrækkeligt at oplyse dette.

Placering af oplysningerne

For de virksomheder, der er omfattet af denne bestemmelse, er der i forvejen et krav om at redegøre for virksomhedens samfundsansvar i ledelsesberetningen. Virksomheden kan med fordel vælge at afrapportere om den kønsmæssige sammensætning i forlængelse af sin redegørelse for samfundsansvar i ledelsesberetningen. Det er styrelsens opfattelse, at en politik for ligestilling er en politik for samfundsansvar.

Der er ikke nogen formkrav til, hvordan afrapporteringen præcist skal ske. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at reglerne om afrapportering har til formål at skabe klarhed over, hvordan udviklingen går.

Som alternativ til at placere redegørelsen i ledelsesberetningen kan virksomheden vælge enten at foretage sin afrapportering på virksomhedens hjemmeside eller i en supplerende beretning til ledelsesberetningen. Hvis virksomheden vælger at placere redegørelsen på hjemmesiden, skal der i ledelsesberetningen være en klar og præcis henvisning til, hvor på hjemmesiden redegørelsen kan findes.

**HAR DU SPØRGSMÅL,
SÅ KONTAKT DIT
NÆRMESTE BDO
KONTOR**



BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab, en danskejet revisions- og rådgivningsvirksomhed, er medlem af BDO International Limited - et UK-baseret selskab med begrænset hæftelse - og del af det internationale BDO netværk bestående af uafhængige medlemsfirmaer. BDO er varemærke for både BDO netværket og for alle BDO medlemsfirmaerne. BDO i Danmark beskæftiger mere end 1.200 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har ca. 80.000 medarbejdere i mere end 160 lande.

WWW.BDO.DK