

NYE REGLER OM MÅLTAL OG POLITIKKER FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING I BESTYRELSER MV.

Den 14. december 2012 vedtog Folketinget en ændring af blandt andet selskabsloven, årsregnskabsloven og ligestillingsloven med det fælles formål at skabe en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledelsen af de ca. 1.100 største danske virksomheder.

De omfattede virksomheder skal fremover opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan. Ligeledes vil de omfattede virksomheder skulle udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer.

Virksomhederne pålægges at afrapportere om både måltal og politikker årligt, og der indføres en bødestraf, hvis en virksomhed ikke har ageret eller afrapporteret i overensstemmelse med reglerne. Loven træder i kraft den 1. april 2013, mens ændringerne af årsregnskabsloven om rapportering har virkning for regnskabsåret, der begynder den 1. januar 2013.

Omfattede virksomheder

Reglerne omfatter som udgangspunkt følgende typer virksomheder mv.:

- Børsnoterede selskaber
- Selskaber, virksomheder, fonde mv., der har gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land
- Store aktieselskaber, anpartsselskaber og partnerselskaber
- Store interessentskaber og kommanditselskaber, hvori alle interessenterne henholdsvis komplementarerne er aktieselskaber, partnerselskaber, anpartsselskaber eller tilsvarende
- Store fonde
- Statslige aktieselskaber

Et selskab, en virksomhed eller en fond anses for stor, hvis to af følgende kriterier overskrides i to på hinanden følgende regnskabsår:

- En balancesum på 143 mio. kr.
- En nettoomsætning på 286 mio. kr.
- Et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250

Herudover er følgende omfattet:

- Dansk Skibskredit A/S, finansielle virksomheder og finansielle holding-virksomheder, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i EU/EØS-land, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår
- Betalingsinstitutter, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår
- I investeringsforeninger, SIKAV'er, specialforeninger og hedge-foreninger, hvor værdien af foreningens aktiver er mindst 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår
- Operatører af regulerede markeder, clearing-centraler og værdipapircentraler, som har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS-land, eller som har en balancesum på 500 mio. kr. eller derover i to på hinanden følgende regnskabsår

De omfattede virksomheders forpligtelser

De omfattede virksomheder vil efter lovændringen være underlagt følgende nye forpligtelser:

- Der skal opstilles måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan
- Der skal udarbejdes en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer
- Der skal i årsrapporten som en del af ledelsesberetningen redegøres for status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder, hvis målet ikke er nået, hvorfor virksomheden ikke har nået den opstillede målsætning. Reglerne for afrapportering følger principperne for afrapportering om samfundsansvar

Det er virksomheden selv, der skal opstille, hvad der under hensyntagen til virksomhedens forhold er et realistisk måltal. Ved fastsættelsen heraf kan der blandt andet tages hensyn til den konkrete branche, idet det anerkendes, at nogle erhvervsgrøner er mere attraktive for kvinder end andre. Måltallet skal både angive den andel, man tilstræber at opnå, og den tidshorisont, inden for hvilken man påtænker at opnå de angivne andele. Det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at tidshorisonten som udgangspunkt ikke bør fastsættes til mere end fire år.

Virksomhedens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn kan eksempelvis indeholde en beskrivelse af virksomhedens indsats og konkrete tiltag på området. Dette kan eksempelvis være ved at indgå samarbejde med andre virksomheder, skabe rammer for karriereudvikling og tiltag for at gøre virksomheden attraktiv for begge køn. Virksomheden fastsætter selv de relevante tiltag under hensyn til den enkelte virksomheds forhold, men virksomheden skal under alle omstændigheder foretage sig noget aktivt for at nå måltallet.

17. december 2012

Undladelse af at opstille måltal eller udarbejde den nævnte politik kan straffes med bøde. Derimod er der ikke pålagt sanktioner, hvis en virksomhed ikke opnår et opstillet måltal.

Undtagelser

En fordeling på 40/60 pct. mellem kønnene anses for lige, uanset hvilket køn, der er i flertal. Hvis disse krav allerede er opfyldt, er der ingen pligt til at opstille måltal og udarbejde førnævnte politik. Det er i så fald tilstrækkeligt at anføre den ligelige kønsfordeling i årsrapporten som en del af ledelsesberetningen. Hvis fordelingen efterfølgende ændrer sig, vil virksomheden dog blive forpligtet til at opstille både måltal og politik for at reetablere fordelingen.

Herudover er der mulighed for som en del af koncernregnskabet at opstille måltal og udarbejde en politik for koncernen som helhed. Datterselskaber, som indgår i en koncern, kan dermed undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, jf. stk. 1, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Herudover gælder der en særlig bagatelgrænse, således at virksomheder mv., der har beskæftiget færre end 50 medarbejdere i det seneste regnskabsår, kan undlade at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på deres øvrige ledelsesniveauer.

MWB mener

Lovændringerne medfører en række nye forpligtelser for de omfattede virksomheder. Forpligtelserne er fleksible, men det er nødvendigt for den enkelte virksomhed at foretage en konkret vurdering af, hvad der er et realistisk og ambitiøst måltal for den pågældende virksomhed og herefter arbejde aktivt mod at opnå dette måltal.

Manglende opstilling af måltal og/eller politik for opnåelse heraf kan sanktioneres med bøde, og der er på den baggrund grund til at tro, at lovændringen i løbet af få år vil bidrage til at skabe reelle fremskridt i udviklingen af andelen af kvinder i virksomhedernes øverste ledelsesorganer.

Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående.

Kontakt



Nicolai Hesgaard, Partner
Tel. +45 33 77 90 30
Mob. +45 30 37 96 30
E-mail nhe@mwblaw.dk



Pernille Nørkær, Advokat
Tel. +45 33 77 90 40
Mob. +45 30 37 96 40
E-mail pno@mwblaw.dk



Henning Hedegaard Thomsen, Advokat
Tel. +45 33 77 90 18
Mob. +45 30 37 96 18
E-mail hht@mwblaw.dk