

## ERHVERVSSTYRELSENS VEJLEDNING OM MÅLTAL OG POLITIKKER FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING I LEDELSEN

### Indledning

Den 14. december 2012 vedtog Folketinget en ændring af blandt andet Selskabsloven, Årsregnskabsloven samt Ligestillingsloven med det formål at skabe en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledelsen af de ca. 1.100 største danske virksomheder. For en nærmere gennemgang af de nye regler henvises til Moalem Weitemeyer Bendtsens indlæg af 17. december 2012. Se indlægget [her](#).

I forlængelse heraf har Erhvervsstyrelsen offentliggjort en vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, som har til formål at redegøre for og præcisere de nye regler, ligesom vejledningen giver en række praktiske eksempler, som guider virksomhederne til at opstille måltal og politikker.

### Omfattede virksomheder

De nye regler, som retter sig mod de store virksomheder, hvor enten mænd eller kvinder udgør mindre end 40 % af den øverste ledelse, stiller krav om, at virksomhederne pr. 1. april 2013 skal opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan samt udarbejde politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse af virksomheden.

Vejledningen præciserer, at opgørelsen af måltallet skal ske på baggrund af de bestyrelsesmedlemmer, som er valgt af generalforsamlingen, og at medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke skal indgå i opgørelsen. Ligesom vejledningen præciserer, at en fordeling på 40/60 % kønsfordeling i ledelsen ikke er et udtryk for en lovmæssig kvote, og at det fortsat er afgørende, at ledelsesposterne besættes på baggrund af de kvalifikationer, der er behov for i den enkelte virksomhed.

### Måltal

Formålet med måltallene er, at virksomhederne skal fokusere og monitorere arbejdet med kvinder og ledelse. Det er præciseret, at målene kan tilpasses virksomhedens forhold og sektor, således at der er taget hensyn til den branche og de vilkår, som virksomheden opererer under. Måltallene kan være kvantitative eller kvalitative, blot må der ikke herske tvivl om, hvornår de er opfyldt, og hvordan de måles. Der skal således være gennemsigtighed på området, og i den forbindelse skal ledelsen ved sin målsætning have afklaret, (i) hvorledes medarbejderinvolvering og opbakning til målene sikres, (ii) hvilke aktiviteter der skal til for at opfylde målene, (iii) hvilke forudsætninger der skal være til stede, for at målene kan opfyldes, (iv) hvor og hvordan målene bliver "målt" og dokumenteret, samt (v) opfølgning.

### Politikker

For så vidt angår politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse af virksomheden, præciserer vejledningen, at der ved virksomhedens øvrige ledelsesniveauer forstås de ledelsesorganer, der findes i virksomheden udover det øverste ledelsesorgan, og som varetager den

daglige drift, og omfatter direktører, økonomidirektører, teamledere, afdelingsledere, m.fl.

Politikken skal indeholde en beskrivelse af de tiltag, som virksomheden har taget. Dette kan f.eks. være (i) mentorordninger, (ii) rammerne for karriereudvikling gennem netværk og (iii) samarbejde med andre virksomheder.

## **Afrapportering**

Virksomhedernes måltal, politikker, og hvor langt de er i processen med at opfylde dem, skal fremgå af selskabets årsrapport. I den forbindelse skal opmærksomheden navnlig henledes på, at selvom afrapporteringsreglerne tager udgangspunkt i reglerne for redegørelse for samfundsansvar, som er baseret på et "følg eller forklar"-princip, er det ikke tilstrækkeligt, at virksomhederne i deres årsrapport oplyser, at der ikke er måltal eller politikker vedrørende den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Virksomhederne er forpligtet til at følge reglerne herom.

Kravet om redegørelse i årsrapporten har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2013 eller senere.

*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](mailto:nhe@mwblaw.dk)



Pinar Gökçen, Advokat  
Tel. +45 33 77 90 28  
Mob. +45 30 37 96 28  
E-mail [pgo@mwblaw.dk](mailto:pgo@mwblaw.dk)