

NY VEJLEDNING OM LEDELSENS KØNSSAMMENSÆTNING

Indledning

Siden 2013 har virksomheder i regnskabsklasse C og virksomheder i regnskabsklasse D været forpligtet til at opstille måltal og udarbejde politikker for den kønsmæssige sammensætning for ledelserne samt afrapportere herom.

Erhvervsstyrelsen aflægger i samarbejde med COWI årligt rapporter om udviklingen af kønsfordelingen i danske virksomheder. Den seneste rapport af februar 2015 viste en gennemsnitlig fordeling på bestyrelsesniveau på 15 % kvinder og 85 % mænd. Ud af disse virksomheder opfyldte 17 % ligelig kønsfordeling. På trods af den lave procentdel var fordelingen væsentlig højere end styrelsens tidligere rapport, hvilket er en positiv udvikling.

Erhvervsstyrelsen foretager samtidig en undersøgelse af virksomhedernes redegørelse for deres måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning, og den første undersøgelse, baseret på årsrapporterne for 2013, har givet Erhvervsstyrelsen anledning til at uddybe virksomhedernes forpligtelser i henhold til reglerne. Erhvervsstyrelsen har på den baggrund publiceret Vejledning om måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom (herefter "Vejledningen"), der skal fungere som et praktisk redskab til de omfattede virksomheder.

De væsentligste præciseringer

Vejledningen præciserer de regler, der blev indført i december 2012, som tidligere beskrevet i vores [nyhedsbrev af 6. marts 2013](#).

Reglerne om måltal og politik for kønssammensætningen af ledelsen og for afrapportering herom gælder kun for virksomheder med et registreret hjemsted i Danmark. Udenlandsske virksomheder er derfor ikke omfattet af reglerne, men i det omfang en udenlandsk virksomhed indgår i en koncern med et dansk moderselskab, vil det udenlandske selskab blive omfattet, i det omfang der er udarbejdet måltal og politik for koncernen som helhed.

Det præciseres, at der ved ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60 % af kvinder og mænd, hvor det er uden betydning, om det er kvinder eller mænd, der udgør de 40 % eller 60 %. Beregningen af fordelingen sker både i det øverste ledelsesorgan – eksempelvis bestyrelsen – samt de øvrige ledelsesniveauer – eksempelvis direktører og afdelingsledere. Måltallet skal være større end den andel, det underrepræsenterede køn udgør på tidspunktet for fastsættelsen af måltallet, og det opstillede

måltal skal bestå af fastsættelsen af et specifikt måltal og dels af angivelsen af den tidsperiode, inden for hvilken virksomheden forventer at opfylde sit måltal. Måltallet kan angives som et specifikt antal eller en procentdel, og tidsperioden kan angives som en periode eller et bestemt tidspunkt, hvor måltallet er nået.

Ud over beskrivelse af måltallet skal der udarbejdes en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Forpligtelsen til at udarbejde en sådan politik gælder alene for virksomheder, der beskæftiger 50 eller flere medarbejdere. Virksomheder med færre medarbejdere kan derfor undlade at udarbejde denne politik. Ved de øvrige ledelsesniveauer forstås eksempelvis direktører, økonomidirektører, teamledere, afdelingsledere m. fl. Politikken skal beskrive de tiltag, virksomheder har taget for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Det kan eksempelvis være etablering af samarbejde med andre virksomheder, rammer for den enkelte leders karriereudvikling gennem netværk og mentorordninger og interne måltal. Afgørende er, at der foretages aktive tiltag i virksomheden.

De omfattede virksomheder skal redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning.

Denne redegørelse skal laves årligt i forbindelse med årsrapporten og skal indeholde en beskrivelse af måltallet, den aktuelle sammensætning, status på opfyldelse af måltallet samt en redegørelse for eventuel manglende opfyldelse.

Virksomheder, der er forpligtet til at udarbejde en politik for de øvrige ledelsesniveauer, skal endvidere redegøre for denne, herunder hvordan politikken omsættes til handlinger, og hvilke mål der er nået hermed.

Redegørelserne skal gives i tilknytning til ledelsesberetningen som en supplerende beretning samt på virksomhedens hjemmeside.

Vores vurdering

Vejledningen indeholder en række praktiske beskrivelser og eksempler til brug for udarbejdelsen af måltal og politikker, som vil udgøre en god hjælp for virksomhedernes fremtidige udarbejdelse af måltal og politikker.

Det er fortsat vigtigt, at virksomheder omfattet af reglerne er opmærksomme på at arbejde løbende med måltal og politikker, idet manglende overholdelse heraf vil kunne føre til en bødestraf. Det skal dog bemærkes, at det alene er den manglende implementering af reglerne, som straffes med bøde, hvorimod manglende opfyldelse af de opstillede mål ikke er bødesanktioneret.

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 som grundlag for beslutninger eller overvejelser.

Kontakt



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



Sarah Emilie Ginsborg, Trainee
Tel. +45 33 77 90 19
Mob. +45 30 37 96 19
E-mail seg@mwblaw.dk