

# Nyt

## Årsrapportering: Husk måltal og politikker for det underrepræsenterede køn

Større virksomheder skal som en del af årsrapporten redegøre for måltal og politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen. Det afgørende er, at virksomhederne tænker kønsmæssig diversitet ind i sammensætningen af ledelsen, mens det fortsat er tilladt at vælge den bedst egnede kandidat til stillingen.

Tiden til at aflægge årsrapport nærmer sig i mange større danske virksomheder. I den forbindelse er det vigtigt, at ledelsen i cirka 1.100 større danske virksomheder er opmærksom på, at de har pligt til at opstille måltal og udarbejde politikker for det underrepræsenterede køn i ledelsen.

Pligten til at udarbejde måltal og politikker blev indført den 1. april 2013 med virkning for regnskabsår, der begyndte den 1. januar 2013 eller senere. For selskaber med kalenderårsregnskab er det anden gang, at de omfattede virksomheder skal redegøre for status, måltal og politikker i forhold til det underrepræsenterede køn.

### Hvad skal med i årsrapporten?

Ledelsen skal som en del af årsrapporten enten i ledelsesberetningen eller på anden måde redegøre for:

- Om måltallet for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan er nået, og – hvis det ikke er tilfældet – en begrundelse herfor.

- Politikken for det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer, hvordan politikken gennemføres, og hvor langt virksomheden er nået.

Et køn betragtes som underrepræsenteret i det øverste ledelsesorgan og på øvrige ledelsesniveauer, hvis det udgør mindre end 40 procent heraf.

Virksomheder, der ikke har et underrepræsenteret køn i den øverste ledelse eller på øvrige ledelsesniveauer, kan i årsrapporten nøjes med at oplyse dette, samt hvilken beregningsmetode der er anvendt ved udregningen. Der er i så fald hverken pligt til at opstille et måltal for det øverste ledelsesorgan eller udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer.

### Kønssammensætning i den øverste ledelse

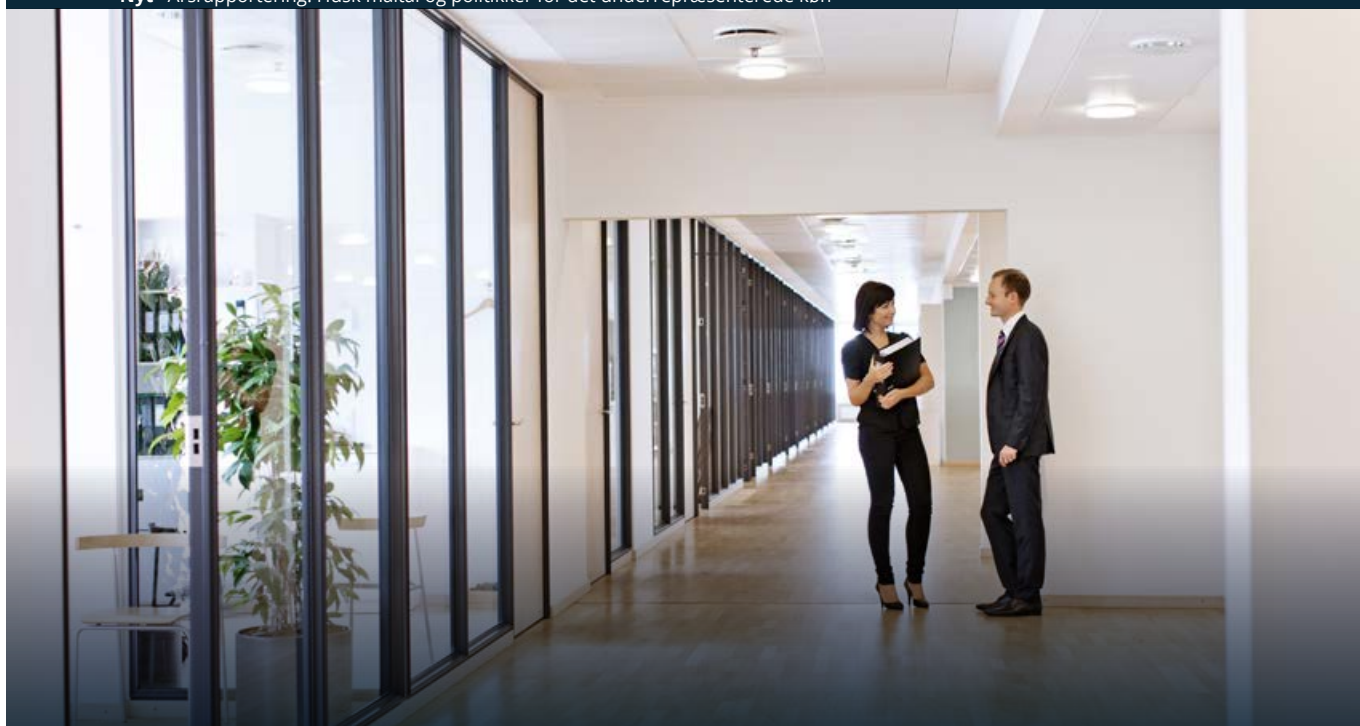
Kun de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer indgår i opgørelsen af den kønsmæssige

diversitet i det øverste ledelsesorgan. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer indgår således ikke i opgørelsen.

Hverken selskabsloven eller årsregnskabsloven indeholder en fast beregningsmetode, der skal anvendes ved opgørelsen af, om et køn er repræsenteret med mindst 40 procent. Det er derfor op til den enkelte virksomhed at afgøre, hvilken beregningsmetode der skal anvendes. Det vil ofte få betydning, om virksomheden runder op eller ned til nærmeste hele tal i vurderingen af, om der er et underrepræsenteret køn i de forskellige ledelsesniveauer.

Hvis der eksempelvis er syv generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, er 40 procent heraf 2,8. Virksomheden kan således vælge at runde op til tre eller ned til to afhængig af, hvor ambitiøs virksomheden er, og hvad der er realistisk.

Det fremgår eksempelvis af Novo Nordisks årsrapport fra 2013, at de har syv generalforsamlingsvalgte be-



styrelsesmedlemmer. Novo Nordisk opstiller i årsrapporten et mål om, at der skal være mindst to bestyrelsesmedlemmer af hvert køn i 2017.

Et andet eksempel er TDC, der i årsrapporten fra 2013 opstiller et mål om, at intet køn skulle være repræsenteret med mindre end 25 procent i bestyrelsen i 2015.

#### **Kønssammensætning på øvrige ledelsesniveauer**

Hvis det øverste ledelsesorgan i et selskab er en bestyrelse (eller et tilsynsråd), er de øvrige ledelsesniveauer de ledelsesniveauer, der organisatorisk er placeret under bestyrelsen (eller tilsynsrådet). Det vil sige direktionen (herunder direktører, der er anmeldt til Erhvervsstyrelsen) og den øvrige ledelse under direktionen.

Ved vurderingen af den kønsmæssige sammensætning på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer er den enkelte virksomheds ledelsesstruktur afgørende for, hvilke medarbejdere der skal indgå i opgørelsen.

Eksempler på stillinger med ledelsesmæssige beføjelser, som bør indgå i opgørelsen, er økonomidirektøren, der ofte vil være anmeldt, andre områdedirektører, teamledere og afdelingsledere. Stillinger, hvortil der enten er knyttet et fagligt eller et personalemæssigt ansvar, kan dermed

indgå i opgørelsen. I selskaber, der har en bestyrelse eller et tilsynsråd, indgår også den registeranmeldte direktion i opgørelsen af de øvrige ledelsesniveauer.

TDC's årsrapport fra 2013 indeholder eksempelvis en politik om, at de vil benytte kvindelige ledere som rollemønstre internt. Derudover vil TDC sikre kvindelige kandidater til lederstillinger og et forholdsmæssigt antal kvindelige deltagere i medarbejderudviklingsprogrammer og professionelle netværk.

#### **Bestyrelsens ansvar for at overvåge området**

Bestyrelsen i en virksomhed skal løbende overvåge udviklingen af den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan og på øvrige ledelsesniveauer. Hvis et køn bliver underrepræsenteret, har virksomheden herefter pligt til at udarbejde:

1. Måltal for det øverste ledelsesorgan og/eller
2. En politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer.

#### **Bødestraf**

Virksomheder, der ikke efterlever reglerne om at opstille måltal, fastlægge politikker og redegøre for disse i årsrapporten, kan blive straf-

fet med bøde. Bødeniveauet er dog ikke kendt. Det er ikke p.t. praksis vedrørende bødeniveauet.

#### **Større fokus**

Indførelsen af krav om måltal og politikker for de største danske virksomheder har betydet, at der er kommet større fokus på antallet af kvinder i den danske topledelse.

TV2's direktør Merete Eldrup er netop blevet kåret som årets kvindelige bestyrelsesmedlem af Women's Board Award. Ved siden af sit arbejde som direktør i TV2, er Merete Eldrup bestyrelsesmedlem i Rambøll, Nykredit og Gyldendal.

Prisen som årets kvindelige bestyrelsesmedlem, der i år blev uddelt for anden gang, gik sidste år til administrerende direktør i KMD, Eva Berneke.

#### **Kvindelige bestyrelsesmedlemmer fra udlandet**

Danmark har i mange år været et land med relativt få professionelle kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Og selvom der er kommet øget fokus på, at de danske kvinder skal ind i virksomhedernes topledelse, og udviklingen går den rigtige vej, er der stadig relativt få danske kvinder, der er kvalificerede til at sidde i topledelsen i de største danske virksomheder.

Derfor vælger mange danske virksomheder at søge efter mulige kvindelige kandidater i udlandet. Dette sikrer også, at bestyrelsen tilføres internationale kompetencer, og bestyrelsen kan således opnå en større spredning både i køn og nationalitet.

De kvindelige bestyrelsesmedlemmer kommer ofte fra USA, England, Frankrig og Canada. Eksempelvis har Lundbeck englænderen Melanie G. Lee i bestyrelsen og FLSmidth har franskmanden Caroline Grégoire Sainte Marie.

Men der findes også eksempler på kvindelige bestyrelsesmedlemmer i danske virksomheder med andre nationaliteter. Eksempelvis er finske Sanna Suvanto-Harsaae medlem af ikke mindre end ni bestyrelser, hvoraf hun er formand for fire i Danmark.

#### Bech-Bruuns kommentarer

Reglerne forpligter bestyrelserne i store danske selskaber. Det er bestyrelsens ansvar at sikre, at der er opstillet ambitiøse og realistiske måltal for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelsen.

Det er også bestyrelsens ansvar at undersøge, om der er et underrepræsenteret køn på øvrige ledelsesniveauer og i givet fald udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Det er desuden vigtigt at være opmærksom på den store fleksibilitet, der er indbygget i reglerne – en fleksibilitet, der ikke umiddelbart kan udledes af lovtæksten.

Fleksibiliteten kommer blandt andet til udtryk ved, at den enkelte virksomheds ledelsesstruktur er afgørende for, hvilke medarbejdere der er omfattet af begrebet "øvrige ledelsesniveauer".

Formålet med loven er ikke at opstille kvoter for den kønsmæssige sammensætning i bestyrelser og på øvrige ledelsesniveauer i de virksomheder, der er omfattet af regelsættet. Det afgørende er, at virksomhederne tænker kønsmæssig diversitet ind i sammensætningen af ledelsen.

Det er således fortsat tilladt at vælge de fagligt bedst egnede kandidater til både bestyrelsen og ledelsesstillinger i virksomheden – og der er ingen sanktioner forbundet med ikke at efterleve de opstillede måltal.

I arbejdet med at udarbejde og udmånte en politik, der skal øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer, er det vigtigt at være opmærksom på, at en medarbejders eller mulig medarbejders køn som alt overvejende hovedregel ikke må være en erhvervsmæssig kvalifikation.

Det er med andre ord fortsat ikke sagligt at lægge vægt på ansøgeres køn, når en ledig stilling skal besættes.

Det er derfor vigtigt, at politikken ikke kan blive taget til indtægt for, at den er direkte eller indirekte kønsdiskriminerende.

#### Hvordan kan vi hjælpe?

Vi hjælper med at udarbejde og implementere måltal for det øverste ledelsesorgan og med at udarbejde politikker, der fremmer andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer.

Vi kan også hjælpe med at formulere beretninger til eksempelvis årsrapporter eller til offentliggørelse på virksomhedens hjemmeside.

Hvis du har spørgsmål til emnet, er du velkommen til at kontakte Mette Klingsten, Monica Reib eller din sædvanlige kontakt hos Bech-Bruun.



**Mette Klingsten**

Partner

T +45 72 27 35 20

E mkl@bechbruun.com



**Monica Reib**

Partner

T +45 72 27 35 82

E mre@bechbruun.com

#### Om os

Bech-Bruun er en markedsorienteret og specialiseret, rådgivende advokatvirksomhed. Vi servicerer et stort udsnit af dansk erhvervsliv, den offentlige sektor og globale virksomheder med en bred vifte af ydelser.

Med mere end 500 talentfulde medarbejdere og nogle af branchens mest anerkendte og erfarne eksperter skræddersyr vi løsninger på tværs af fagområder. Vores mål er at styrke vores klienters forretning, så de opnår de bedste resultater.