

Redegørelse for den
kønsmæssige sammen-
sætning af ledelsen,
jf. årsregnskabslovens
§ 99b

Forklaringsnoter

1. SEL § 139a

Virksomheder i regnskabsklasse C (stor) og D skal opstille måltal for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan og politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Det er op til virksomheden selv, hvordan de ønsker at definere øvrige ledelsesniveauer.

Hvis der ikke allerede er en ligelig fordeling af mænd og kvinder på "Øverste ledelsesniveau" og "Øvrige ledelsesniveauer", skal der i årsrapporten redegøres for nedenstående punkter. Erhvervsstyrelsen har i marts 2016 udsendt en opdateret vejledning "Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom", som kan findes på styrelsens hjemmeside. Opdateringen har medført enkelte præciseringer, blandt andet er kravene til en ligelig fordeling af mænd og kvinder blevet mindre restriktiv i forhold til tidligere, ligesom det ikke længere er et krav at fastsætte et nyt, højere måltal, når virksomheden har opnået sit tidligere mål.

ÅRL § 99b

For øverste ledelsesniveau skal virksomheden oplyse:

- ▶ Det opstillede måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan. Dette omfatter alene generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er således ikke omfattet af målkravet. Måltallet skal angive den procentvise andel eller konkrete antal for det underrepræsenterede køn.
- ▶ Inden for hvilken tidsramme, virksomheden forventer at opfylde det fastsatte måltal. Som udgangspunkt bør tidshorisonten højst være 4 år. Den øverste ledelse kan frit fastsætte måltal, som den finder relevant for virksomheden. Der er således ikke specifikke krav til andelen af det underrepræsenterede køn. Dog er formålet med reglerne, at virksomhederne fastsætter ambitiøse og realistiske måltal, der sikrer udvikling i retning mod en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder. Et måltal på nul anses ikke for ambitiøst.
- ▶ Status for opfyldelsen af det opstillede måltal og årsagen til, at et måltal eventuelt ikke er opnået endnu.

For øvrige ledelsesniveauer skal virksomheden oplyse:

- ▶ **Politik** for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.
- ▶ En beskrivelse af hvordan politikken omsættes til **handling**. Det kan være handlinger som: netværk for det underrepræsenterede køn, mentorordninger, samarbejde med andre virksomheder samt personalepolitikker ved ansættelsesprocedurer og rekruttering (f.eks. både kvindelige og mandlige kandidater om muligt).
- ▶ Beskrive hvilke **resultater** der er opnået på baggrund af de foretagne handlinger.

Med øvrige ledelsesniveauer menes de ledelsesorganer, der findes i virksomheden ud over det øverste ledelsesorgan (oftest bestyrelsen), og som varetager den daglige drift. Det vil derfor omfatte direktører, økonomidirektører, teamledere, afdelingsledere, m.fl. Foreligger der ikke en underrepræsentation af det ene køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, er det tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen. På side 6 fremgår, hvad Erhvervsstyrelsen anser som en ligelig kønsopdeling. Endvidere skal det nævnes, at forpligtelsen til at udarbejde en lovpligtig redegørelse for øvrige ledelsesniveauer alene gælder for virksomheder, der beskæftiger 50 medarbejdere eller flere.

Reglerne finder alene anvendelse på danske selskaber. Udenlandske dattervirksomheder vil derfor som udgangspunkt ikke være omfattet, men kan dog blive omfattet, hvis modervirksomheden udarbejder et måltal på koncernniveau.

Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

ÅRL § 99b

Mål og politikker for det underrepræsenterede køn¹

Eksempel 1:

Eksempel på koncernmål

Denne redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen for Industri D A/S er en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2019 og dækker regnskabsperioden 1. januar - 31. december 2019.

Koncernen tror på, at mangfoldighed blandt medarbejderne, herunder ligelig fordeling af kønnene, bidrager positivt til arbejdsmiljøet og styrker virksomhedens performance og konkurrenceevne.

Industri D A/S arbejder på at øge antallet af kvindelige ledere i virksomheden og har på baggrund heraf opstillet konkrete måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i den øverste ledelse og politikker for den øvrige ledelse.

Industri D A/S har et mål på koncernniveau om, at 10 % af den øverste ledelse (generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer), svarende til 1 kvinde, og 35 % af øvrige lederstillinger, svarende til 18 kvinder, skal være besat af kvinder inden 2021. Øvrige lederstillinger omfatter direktion, medlemledere samt divisions- og afdelingsledere.

Status er nu, at ingen af medlemmerne i bestyrelsen i Industri D A/S er kvinder. I Industri D A/S' dattervirksomheder er 8 % af medlemmerne i bestyrelsen kvinder. Der har i indeværende år ikke været valg i Industri D A/S' eller dattervirksomheders bestyrelse. I øvrige lederstillinger i koncernen er 25 % af stillingerne besat af kvinder.

For at opfylde ovenstående målsætning om flere kvindelige ledere, har koncernen iværksat en række initiativer, der kan fremme udviklingen og støtte op om kvindelige ledere.

Bl.a. er der taget initiativ til et internt netværk for kvindelige ledere i virksomheden, ligesom der er indført mentorordninger for at fremme kvindelige talenter. I forbindelse med ansættelse og rekruttering til ledelsesposter er målet, at der skal være både mandlige og kvindelige kandidater til trods for, at koncernen opererer i en industri præget af mænd. Princippet gælder for såvel interne jobopslag som eksterne.

Forklaringsnoter

1. BEK §§ 23-30

Det forudsættes her, at de krævede oplysninger præsenteres på virksomhedens hjemmeside med udgangspunkt i Erhvervsstyrelsens "Bekendtgørelse om offentliggørelse af en række redegørelser efter årsregnskabsloven". Bekendtgørelsen er gældende for de virksomheder, som har valgt at offentliggøre redegørelsen på virksomhedens hjemmeside henholdsvis i en supplerende beretning til årsrapporten i stedet for i selve ledelsesberetningen.

For redegørelse for kønsmæssig sammensætning af ledelsen stilles i hovedtræk krav om følgende:

- ▶ Oplysning i ledelsesberetning om, at virksomheden har valgt at offentliggøre redegørelsen på deres hjemmeside henholdsvis i en supplerende beretning i stedet for i ledelsesberetningen.
- ▶ Oplysning i ledelsesberetningen om den præcise URL-adresse dvs. den specifikke internet-adresse, der medfører, at man kommer direkte ind i dokumentet.
- ▶ Redegørelsen skal offentliggøres som en samlet redegørelse under betegnelsen "Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99b". I tilknytning hertil skal det oplyses, hvilken årsrapport redegørelsen knytter sig til.
- ▶ Det skal oplyses i redegørelsen, at denne udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i virksomhedens årsrapport.
- ▶ Regnskabsperioden for den pågældende årsrapport skal angives.

Ifølge bekendtgørelsen skal redegørelsen være tilgængelig i uændret form på den pågældende URL-adresse i minimum 5 år. Dog er kravet for børsnoterede virksomheder 10 år, jf. kapitalmarkedsloven. Ønsker virksomheden at opdatere oplysningerne i de offentliggjorte lovpligtige redegørelser, skal disse offentliggøres under betegnelsen "Yderligere oplysninger om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen" og med angivelse af datoen herfor. De opdaterede oplysninger skal holdes tydeligt adskilt fra de lovpligtige redegørelser.

Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Eksempel 2: Eksempel på mål på selskabsniveau¹

Denne redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen for Industri D A/S er en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2019 og dækker regnskabsperioden 1. januar - 31. december 2019.

Industri D A/S tror på, at en forskelligartet og alsidig sammensætning af medarbejdere, heriblandt den kønsmæssige fordeling, bidrager til en innovativ organisation og et positivt arbejdsklima, der medfører en øget konkurrenceevne og profitabilitet.

Industri D A/S har opsat et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen på 40 % der ønskes nået inden 2021, svarende til 2 kvinder. På nuværende tidspunkt består bestyrelsen af 1 kvinde og 4 mænd, hvilket betyder, at målet ikke er indfriet i 2019. Grunden hertil er, at der ikke har været valg til bestyrelsen i indeværende år.

For at sikre mangfoldigheden blandt de øvrige ledelsesniveauer, har Industri D A/S opsat en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse. Øvrige lederstillinger omfatter direktion, mellemledere samt divisions- og afdelingsledere. Industri D A/S vil søge at øge andelen af kvindelige ledere gennem følgende initiativer:

- ▶ Mentorordninger, der vil fremme muligheden, for at det underrepræsenterede køn bliver en del af den øvrige ledelse.
- ▶ Det tilstræbes, at der som minimum er en af hvert køn blandt de sidste tre kandidater i rekrutteringsprocessen.
- ▶ Der tilbydes interne kurser med henblik på at uddanne medarbejdere og ruste dem til en potentiel lederstilling.

Andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer er steget med 6 % i løbet af 2019.

Forklaringsnoter

1. ÅRL § 99b, stk. 3-4

Foreligger der som illustreret her ikke en underrepræsentation af det ene køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, er det tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen.

En fordeling på 40/60 % af henholdsvis enten kvinder eller mænd anses af lovgiver som lige. Det er uden betydning, hvilket køn der udgør henholdsvis 40 % eller 60 %. Hvis der er lige fordeling af kønnene på begge ledelsesniveauer, har virksomheden ingen pligt til at redegøre for måltal eller politikker. Virksomheden skal dog i ledelsesberetningen i årsrapporten oplyse, at fordelingen mellem kønnene er lige. Ændrer fordelingen sig, så der ikke længere er ligelig fordeling mellem kønnene, skal virksomheden igen oplyse om måltal og politikker.

Er der ligelig fordeling mellem kønnene i den øverste ledelse, men ulige fordeling på øvrige ledelsesniveauer, jf. virksomhedens politik, er der kun krav om at rapportere omkring øvrige ledelsesniveauer, mens virksomheden kan nøjes med at oplyse om, at der er ligelig fordeling blandt den øverste ledelse og ikke opstille måltal herfor.

Herunder ses en vejledende oversigt over en ligelig kønsfordeling i forhold til antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, som den fremgår af Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom fra marts 2016.

Generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer	Ligelig fordeling			
	Antal	Personfordeling		Procentvis fordeling
3 personer	1	2	33,33 pct.	66,67 pct.
4 personer	1	3	25 pct.	75 pct.
5 personer	2	3	40 pct.	60 pct.
6 personer	2	4	33,33 pct.	66,67 pct.
7 personer	2	5	28,57 pct.	71,43 pct.
8 personer	3	5	37,5 pct.	62,5 pct.
9 personer	3	6	33,33 pct.	66,67 pct.
10 personer	4	6	40 pct.	60 pct.
11 personer	4	7	36,36 pct.	63,64 pct.
12 personer	4	8	33,33 pct.	66,67 pct.
13 personer	5	8	38,46 pct.	61,54 pct.
14 personer	5	9	35,71 pct.	64,29 pct.
15 personer	6	9	40 pct.	60 pct.

Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Eksempel 3:

Eksempel på formulering, hvor det underrepræsenterede køn allerede udgør 40 %, og der dermed ikke er krav om måltal og politikker¹

Denne redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen for Industri D A/S er en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2019 og dækker regnskabsperioden 1. januar - 31. december 2019.

Koncernen har i mange år fokuseret på mangfoldighed blandt koncernens medarbejdere og i ledelsen, herunder at der er en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder. Industri D A/S tror på, at dette dels sikrer et godt arbejdsmiljø, og dels er med til at skærpe virksomhedens konkurrenceevne. I koncernens øverste ledelse er 40 % af posterne besat af kvinder. Blandt øvrige lederstillinger i koncernen er 47 % af stillingerne besat af kvinder. En fordeling mellem kønnene på 40/60 % anses af Erhvervsstyrelsen som ligelig, hvorfor der ikke rapporteres yderligere måltal eller politikker for den kønsmæssige sammensætning.

Om EY

EY er en af verdens førende organisationer inden for revision, skat, transaktioner og rådgivning. Den indsigt og de ydelser, vi leverer, hjælper med at opbygge tillid til kapitalmarkederne og den globale økonomi. Vi udvikler dygtige ledere og medarbejdere, som sammen leverer det, vi lover vores interessenter og bidrager til, at arbejdsverdenen og arbejdslivet fungerer bedre – for vores medarbejdere, vores kunder og det omgivende samfund.

EY henviser til den globale organisation og kan referere til et eller flere medlemsfirmaer inden for Ernst & Young Global Limited, som hver især udgør en selvstændig juridisk enhed. Ernst & Young Global Limited, som er et engelsk 'company limited by guarantee', yder ikke kunderådgivning. Flere oplysninger om vores organisation kan findes på ey.com.

© 2019 Ernst & Young P/S, CVR-nr. 30700228
All Rights Reserved.

Dette materiale er udarbejdet alene til orientering, og oplysningerne i det tilsigter ikke at være fyldestgørende, og de træder ikke i stedet for udførlige analyser eller udøvelsen af professionelle skøn. I konkrete sager opfordres brugere til at henvende sig til EY's rådgivere.

ey.com/dk