

---

# **L 17 Forslag til lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love**

# Hovedindholdet i lovforslaget

- Tre hovedelementer
  - Det øverste ledelsesorgan skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan.
  - Virksomheden skal udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.
  - Årlig afrapportering i årsrapporten

# Omfattede virksomheder (1/2)

- Lovforslaget omfatter de ca. 1.100 virksomheder, der allerede i dag er omfattet af årsregnskabslovens regler om afrapportering for samfundsansvar.
  - Virksomheder omfattet af regnskabsklasse C (såkaldte store virksomheder, se næste slide) og D (”børsnoterede selskaber og statslige aktieselskaber)
- Virksomheder, der i seneste regnskabsår, har beskæftiget mindre end 50 medarbejdere, kan undlade at udarbejde en politik.

# Omfattede virksomheder (2/2)

- Store virksomheder
  - er virksomheder, der overskrider to af følgende kriterier i to på hinanden følgende regnskabsår:
    - 1) En balancesum på 143 mio. kr.,
    - 2) en nettoomsætning på 286 mio. kr. og
    - 3) et gennemsnitligt antal heltidsbeskæftigede på 250.

# Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan

- Indebærer krav om:
  - at fastsætte måltal for andelen af det underrepræsenterede køn blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer.
  - at fastsætte tidshorizonten inden for hvilken, virksomheden forventer at nå det fastsatte måltal.
    - Som udgangspunkt højst 4 år

# Særligt for de statslige aktieselskaber

- Omfattet af kravene om opstilling af måltal og udarbejdelse af politik iht. selskabsloven.
- Er desuden omfattet af ”bør-bestemmelsen” i ligestillingslovens § 11, stk. 2
  - Statslige aktieselskaber *bør så vidt muligt* have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd → mindst 1/3 medlemmer af hvert køn.

## Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer (1/2)

- Politikken skal omhandle alle andre ledelsesniveauer end det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, dvs. direktionen og andre ledende stillinger.
  - Skal afgøres konkret i den enkelte virksomhed, hvad der er ”andre ledende stillinger”, men det kunne eksempelvis være en HR-chef eller lignende. Der kan både være tale om fagligt og personalemæssigt ansvar.

## Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer (2/2)

- Politikken skal indeholde virksomhedens konkrete tiltag for at forbedre ligestillingen i den generelle ledelse af virksomheden.
  - Virksomheden kan vælge de procedurer/metoder, den finder egnet til at fremme en mere ligelig kønssammensætning i den generelle ledelse af selskabet.



# Koncernforhold o.l.

- Modervirksomheder kan udarbejde måltal og politik på koncernniveau, hvis de udarbejder koncernregnskab.
- Dattervirksomheder kan undlade at udarbejde mål og politik, hvis modervirksomhed gør dette på koncernniveau.

# Ophør af pligten til at opstille måltal

- Ikke pligt til at opstille måltal, når det ene køn ikke længere er underrepræsenteret i det øverste ledelsesorgan → enten 40 pct. kvinder og 60 pct. mænd eller omvendt.
- Skal nævnes i ledelsesberetningen, at der ikke foreligger et underrepræsenteret køn.
- Pligten indtræder, hvis forholdene efterfølgende ændrer sig.

# Ophør af pligten til at udarbejde politik

- Ikke pligt til at udarbejde en politik, når det ene køn ikke længere er underrepræsenteret i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer → enten 40 pct. kvinder og 60 pct. mænd eller omvendt.
- Skal nævnes i ledelsesberetningen, at der ikke foreligger et underrepræsenteret køn.
- Pligten indtræder, hvis forholdene efterfølgende ændrer sig.

# Årlig afrapportering

- Virksomhederne skal årligt afrapportere om deres arbejde med at fremme ligestillingen i ledelsen i sin årsrapport, herunder redegøre for status for opfyldelsen af måltal samt for politikken.
  - I ledelsesberetningen, supplerende beretning eller på hjemmeside.
- Redegørelsen om det underrepræsenterede køn er en redegørelse for samfundsansvar, jf. § 99 a.



# Ikrafttræden

- Ikrafttræden den 1. april 2013.
- Ændringen af årsregnskabsloven omkring afrapportering har virkning for regnskabsår, der begynder den 1. januar 2013 eller senere.