

# Overblik over regler for måltal, politik og rapportering om kønsfordeling i ledelsen

	A. Måltal	B. Politik	C. Rapportering
1. Kapitalselskaber m.fl.* med ligelig kønsfordeling	Ingen pligt	Ingen pligt	Der skal laves en oversigt efter ÅRL § 99b, stk. 1 (" <b>Minimumsoversigten</b> ") indeholdende: <ul style="list-style-type: none"> <li>• antal generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer samt %-angivelse af hvor stor en andel URK udgør</li> <li>• samlede antal personer på "øvrige ledelsesniveauer" samt %-angivelse af hvor stor en andel URK udgør</li> <li>• de to ovennævnte tal for de 4 foregående regnskabsår</li> </ul> Det skal i tilknytning til oversigten angives, at der er en ligelig kønsfordeling (ÅRL § 99b, stk. 3).
2. Kapitalselskaber m.fl.* uden ligelig kønsfordeling	Pligt til at opstille måltal for både bestyrelsen og "øvrige ledelsesniveauer" (SL § 139c, stk. 1, nr. 1 og 2)	Pligt til at udarbejde en politik fsva. "øvrige ledelsesniveauer" men ikke for bestyrelsen (SL § 139c, stk. 1, nr. 3)	Udover Minimumsoversigten skal der oplyses om: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Måltal i % for andel af URK i bestyrelsen samt forventet årstal for opfyldelse</li> <li>• Måltal i % for andel af URK i "de øvrige ledelsesniveauer" samt forventet årstal for opfyldelse</li> <li>• Sammenligningstal</li> </ul> (ÅRL § 99b, stk. 2) Hvis der ikke er en ligelig fordeling i bestyrelsen, skal der oplyses om: <ul style="list-style-type: none"> <li>• status for opfyldelse af måltallet re. bestyrelsen</li> <li>• væsentlige handlinger foretaget i regnskabsåret for at opfylde måltallet</li> <li>• (hvis relevant) årsagen til at måltallet ikke er opfyldt (ÅRL § 99b, stk. 5)</li> </ul> Hvis der ikke er en ligelig fordeling på de øvrige ledelsesniveauer, skal der redegøres for virksomhedens politik, herunder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• politikens væsentligste indhold</li> <li>• de væsentligste handlinger foretaget i regnskabsåret for at nå måltal og omsætte politik til handling</li> <li>• status for opfyldelse af måltallet re. øvrige ledelsesniveauer</li> <li>• (hvis relevant) årsagen til at måltallet ikke er opfyldt (ÅRL § 99b, stk. 6)</li> </ul>
3. Kapitalselskaber m.fl.* med færre end 50 ansatte	Ej pligt fsva "øvrige ledelsesniveauer", men fortsat pligt fsva bestyrelsen (SL § 139c, stk. 7).	Ej pligt (SL § 139c, stk. 7).	Minimumsoversigten skal udarbejdes og i tilknytning dertil skal det oplyses, at virksomheden har færre end 50 ansatte (ÅRL § 99b, stk. 4). Hvis virksomheden også har en ligelig kønsfordeling bør dette også angives.
4. Finansielle virksomheder m.fl.** med ligelig kønsfordeling	Ingen pligt.	Ingen pligt.	Samme som kasse 1C
5. Finansielle virksomheder m.fl.** uden ligelig kønsfordeling	Pligt til at opstille måltal for både bestyrelsen og "øvrige ledelsesniveauer" (FIL § 79a, stk. 1, nr. 1 og 2)	Pligt til at udarbejde en politik fsva. "øvrige ledelsesniveauer" men ikke for bestyrelsen. (FIL § 79a, stk. 1, nr. 3)	Samme som kasse 2C
6. Finansielle virksomheder m.fl.** med færre end 50 ansatte	Pligt til at opstille måltal for både bestyrelse og "øvrige ledelsesniveauer".	Ej pligt (FIL § 79a, stk. 5)	Samme som kasse 3C

\* dækker over kapitalselskaber, erhvervsdrivende fonde og virksomheder omfattet af LEV.

\*\* dækker over virksomheder omfattet af: FIL, lov om betalinger, lov om investeringsforeninger, lov om forvaltere af alternative investeringsfonde og lov om fondsmæglerselskaber.

## OBS

- URK = det underrepræsenterede køn.
- Oversigten er udarbejdet med udgangspunkt i en ledelsesstruktur med en bestyrelse og en direktion.
- Sammenligningstallene for de 4 foregående regnskabsår træder i kraft gradvist.
- Husk at vurdere om der er underrepræsentation i både det øverste ledelsesorgan (typisk bestyrelsen) og i de øvrige ledelsesniveauer. Hvis der ikke er en ligelig repræsentation i dem begge, skal reglerne om underrepræsentation følges fsva det/de ledelsesniveau som ikke har en ligelig fordeling.
- Udarbejdelse pr. 15. november 2022