DANSKE REVISORER FSR

REVISORS TJEKLISTE

HVAD:
Selskabslovens § 139 a vedr. måltal og politik for det underrepræsenterede køn og **Årsregnskabslovens § 99 b** vedr. redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

HVEM:
Store **virksomheder i regnskabsklasse C** og **virksomheder i regnskabsklasse D**

HVORNÅR:
Gældende for regnskabsår startende **1. januar, 2013 eller senere**

Oktober, 2017

Formålet med denne publikation er at hjælpe virksomheder og revisorer med efterlevelsen af reglerne i Selskabslovens § 139 a vedr. opstilling af måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan hhv. udarbejdelse af politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, **samt reglerne i Årsregnskabslovens § 99 b** om redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i ledelsesberetningen. Publikationen gennemgår reglerne, som de generelt er gældende for de af Selskabslovens § 139 a og Årsregnskabslovens § 99 b omfattede virksomheder, og består af to tjeklister:

TJEKLISTE 1 behandler **lovkravet om måltal** og rapportering herom.

TJEKLISTE 2 behandler **lovkravet om politik** og rapportering herom.

Efter tjeklisterne er der en kort opsummering af reglernes formål, hvad der menes med ligelig kønsfordeling, måltal og politik, samt en række særlige forhold ift. typen af virksomhed og reglernes implementering jf. Erhvervsstyrelsens vejledning.

Informationerne i denne publikation følger gældende lovgivning og den seneste vejledning udgivet af Erhvervsstyrelsen vedr. den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Ved tvivlstilfælde, konsulter venligst lovgivning og vejledning.

INDHOLD

SELSKABSLOVENS § 139 A & ÅRSREGNSKABSLOVENS § 99 B 3 /

HVAD BETYDER REGLERNE OM DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN FOR VIRKSOMHEDEN? 4 /

I KORTE TRÆK 5 /

TJEKLISTE 1 - MÅLTAL FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING I DET ØVERSTE LEDELSESORGAN 6 /

TJEKLISTE 2 - POLITIK FOR AT ØGE ANDELEN AF DET UNDERREPRÆSENTERED KØN PÅ DE ØVRIGE LEDELSESNIVEAUER 12 /

OM REGLERNES FORMÅL, LIGELIG KØNSFORDELING, MÅLTAL & POLITIK 18 /

SÆRLIGE FORHOLD 20 /

SELSKABSLOVENS §139A OG ÅRSREGNSKABS-LOVENS §99B

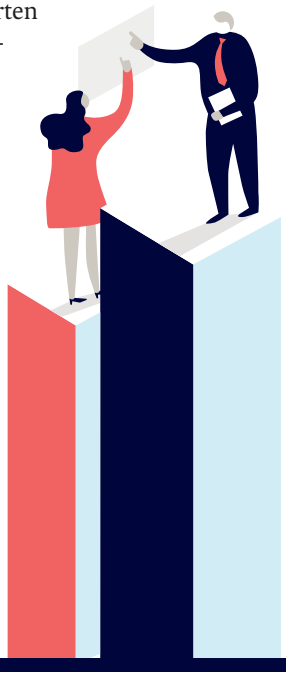
Med tjeklisterne her får du et overblik over den gældende lovgivning[1], virksomhedens pligter og revisors pligter i forhold til reglerne om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og den årlige redegørelse herom.

Reglerne er gældende for de virksomheder, der er nævnt i Selskabslovens § 139 a svarende til store virksomheder i regnskabsklasse C og virksomheder i regnskabsklasse D[2] . Siden 2013 har de omfattede virksomheder været forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, og til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer, samt årligt redegøre herfor.

Samlet set omtales lovgivningen som *"reglerne for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen"*.

Revisors udtalelse om ledelsesberetningen
Redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen er omfattet af revisors udtalelse om ledelsesberetningen i revisionspåtegningen.

Revisor skal gennemlæse ledelsesberetningen og baseret på den udførte revision af årsregnskabet og et eventuelt koncernregnskab afgive en udtalelse om, hvorvidt ledelsesberetningen er i overensstemmelse med årsregnskabet og et eventuelt koncernregnskab og er udarbejdet i overensstemmelse med lovgivningens krav, samt hvorvidt der er fundet væsentlige fejlagtige angivelser og i givet fald arten af disse fejlagtige anivelser[3] .



Kort fortalt skal revisor således ved gennemlæsningen af ledelsesberetningen:

- Sammenholde oplysningerne heri med oplysningerne i årsregnskabet og et eventuelt koncernregnskab,
- sammenholde oplysningerne heri med den viden og de forhold, revisor er blevet bekendt med i forbindelse med sin revision af regnskabet, og
- ud fra sin viden om regelgrundlaget vurdere, om der er fejl eller mangler i ledelsesberetningen.

Er lovpligtige dele af ledelsesberetningen placeret i en supplerende beretning eller på virksomhedens hjemmeside, skal revisor ligeledes gennemlæse disse dele på samme måde, som hvis de havde været indeholdt i selve ledelsesberetningen.

Når revisor er blevet opmærksom på væsentlige fejl og mangler i ledelsesberetningen, og ledelsen ikke ønsker at afhjælpe disse, skal revisor modificere sin udtalelse om ledelsesberetningen og beskrive hvilke fejl og mangler, der er i ledelsesberetningen. Der er ikke krav om at anføre de manglende oplysninger i udtalelsen.

[1] Ved lov nr. 1383 af 23. december 2012 blev der indført regler om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og rapportering herom. Reglerne er indført i selskabsloven, lov om visse erhvervsdrivende fonde, lov om visse erhvervsdrivende virksomheder, årsregnskabsloven samt i en række finansielle love. Tilsvarende regler er indført i lov om ligestilling af mænd og kvinder ved lov nr. 1288 af 19. december 2012. De primære lovparagraffer er Selskabslovens § 139 a, Årsregnskabslovens §§ 99 b og 128, samt bekendtgørelse 558 af 01/06/2016. Tilsvarende findes der bestemmelser i Lov om Erhvervsdrivende virksomheder § 18 a og Lov om erhvervsdrivende fonde § 41.

[2] Store virksomheder i regnskabsklasse C er virksomheder, som overskrider mindst to af følgende tre størrelsesgrænser: En nettoomsætning på 313 mio. kr.; En balancesum på 156 mio. kr.; Et gennemsnit antal heltidsbeskæftigede på 250. Regnskabsklasse D omfatter virksomheder, der har værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et EU/EØS land (børsnoterede selskaber) og statslige aktieselskaber.

[3] Erklæringsbekendtgørelsens § 5 stk. 7.

Erhvervsstyrelsen strammer kontrollen i 2017
Ifølge den seneste undersøgelse fra Erhvervsstyrelsen (marts, 2017) vedrørende efterlevelse af reglerne for redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen for regnskabsåret 2015 efterlever knap 9 ud af 10 af virksomhederne reglerne vedrørende måltal for den øverste ledelse. Undersøgelsen viser også, at en stor del af virksomhederne fortsat oplever udfordringer i forhold til at udforme politikker for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer, idet mange virksomheder ikke beskriver, hvordan de omsætter deres politikker til handlinger eller angiver, hvad de har opnået.

På baggrund af undersøgelsens resultater har Erhvervsstyrelsen besluttet at stramme kontrollen på området i 2017.

Har du brug for mere viden?

- Erhvervsstyrelsen har i marts 2016 udgivet en vejledning med titlen *"Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom"* for at assistere virksomheder og revisorer i implementeringen af reglerne.
- Erhvervsstyrelsen har i marts 2017 udgivet resultaterne af deres seneste undersøgelse med titlen *"Den kønsmæssige sammensætning af ledelsen - Opfølgning på reglerne om måltal og politikker"*, som peger på de områder, hvor virksomheder og revisorer særligt skal være opmærksomme i forhold til efterlevelse af reglerne.

HVAD BETYDER REGLERNE OM DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN FOR VIRKSOMHEDEN?

	Hvem i ledelsen er omfattet?	Hvad skal iværksættes?	Hvor skal der redegøres?	Hvad skal rapporteres?
TJEKLISTE 1	**Øverste ledelsesorgan:** Som oftest bestyrelsen.	**Måltal:** Opstil et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan.	**Årsrapporten:** Redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen skal gives i tilknytning til ledelsesberetningen.	**Måltals-status:** Redegør for status for opfyldelsen af det opstillede måltal.
TJEKLISTE 2	**Øvrige ledelsesniveauer:** Ledende stillinger ud over det øverste ledelsesorgan.	**Politik:** Udarbejd en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer[4].	**Årsrapporten:** Redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen skal gives i tilknytning til ledelsesberetningen.	**Politik, handling og resultater:** Redegør for politikkens indhold, iværksatte handlinger og afledte resultater.

[4] Dette gælder kun for virksomheder med over 50 medarbejdere.

I KORTE TRÆK

Hvad siger loven?

Virksomheden er omfattet af to love.

Jf. Selskabslovens § 139 a skal virksomheden opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Jf. Årsregnskabslovens § 99 b skal virksomheden redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal og redegøre for politikken. Bemærk dog at:

- Virksomheder, der har en ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, skal ikke opstille måltal, men er forpligtet til i ledelsesberetningen at oplyse, at der er en ligelig fordeling.
- Virksomheder, der beskæftiger færre end 50 medarbejdere skal ikke udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer.
- Virksomheder, der har en ligelig kønsfordeling i de øvrige ledelsesniveauer, skal ikke udarbejde en politik, men er forpligtet til i ledelsesberetningen at oplyse, at der er en ligelig fordeling.

Bemærk også de særlige regler for koncerner jf. Årsregnskabslovens § 128 og for offentliggørelse af redegørelsen bl.a. på hjemmesiden jf. Bekendtgørelse 558 af 01/06/2016, som også specificerer særlige forpligtelser for revisor.

Manglende fastsættelse af måltal kan straffes med bøde jf. Selskabslovens § 367. Manglende redegørelse for måltal og politik kan straffes med bøde jf. Årsregnskabslovens § 164.

Hvad er virksomhedens pligt?

Virksomheden er forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Virksomheden er også forpligtet til at redegøre for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i hhv. det øverste ledelsesorgan og på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer i tilknytning til ledelsesberetningen.

Redegørelsen skal både omfatte virksomhedens måltal og politik, skal afrapporteres samlet og i tilknytning til ledelsesberetningen - virksomheden kan dermed vælge at placere redegørelsen:

- I ledelsesberetningen
- På hjemmesiden (f.eks. pdf til download)
- I en supplerende beretning til årsrapporten
- I en konsolideret koncernrapport, hvortil der henvises (undtagelsesbestemmelse for datterselskab)
- I en særskilt CSR-rapportering til FN / efter GRI* (undtagelsesbestemmelse)

Redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen kan indgå sammen med virksomhedens redegørelse for samfundsansvar jf. Årsregnskabslovens § 99 a.

Såfremt der er ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan, er det tilstrækkeligt at oplyse herom i ledelsesberetningen (ift. kravet om måltal). Tilsvarende er gældende, såfremt der er ligelig kønsfordeling på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer (ift. kravet om politik).

Hvad er revisors pligt?

Revisionspåtegningen skal indeholde en udtalelse om ledelsesberetningen. Er der væsentlige fejl eller mangler i ledelsesberetningen, skal revisor modificere sin udtalelse.

Revisor skal således kort beskrevet gennemlæse ledelsesberetningen og 1; sammenholde oplysningerne heri med oplysningerne i årsregnskabet og et eventuelt koncernregnskab, 2; sammenholde oplysningerne heri med den viden og de forhold, revisor er blevet bekendt med i forbindelse med sin revision af regnskabet, og 3; ud fra sin viden om regelgrundlaget vurdere, om der er fejl eller mangler i ledelsesberetningen.

Er lovpligtige dele af ledelsesberetningen placeret i en supplerende beretning eller på virksomhedens hjemmeside, skal revisor ligeledes gennemlæse disse dele på samme måde, som hvis de havde været indeholdt i selve ledelsesberetningen.

Bemærk, at der er særlige forpligtelser for revisor ved offentliggørelse på virksomhedens hjemmeside jf. Bekendtgørelse 558 af 01/06/2016, § 27 og § 28.

I det omfang virksomheden anvender én af de to undtagelsesbestemmelser (som datterselskab eller ved henvisning til FN / GRI rapportering*) skal revisor ud fra sin viden om regelgrundlaget vurdere, om der er mangler i ledelsesberetningen, dvs. om virksomheden er berettiget til at bruge den pågældende undtagelsesbestemmelse. Der er ikke krav om, at revisor forholder sig til det indholdsmæssige i redegørelsen, herunder fx ved at sammenholde med viden opnået ved revisionen af regnskabet.

* Virksomheder, der inkluderer deres redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen som en del af virksomhedens redegørelse for samfundsansvar og som rapporterer efter frivillige internationale retningslinjer eller standarder kan også i relation til redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen benytte årsregnskabslovens undtagelsesbestemmelse i forhold til redegørelse for samfundsansvar; jf. Bekendtgørelse 558 af 01/06/2016. Det gælder for tre typer af rapporteringer: 1) Virksomheder, der er tilsluttet FN's principper for ansvarlig virksomhedsdrift 'UN Global Compact' skal årligt rapportere til FN via en 'Communication on Progress' (COP-rapport); 2) Virksomheder, der er tilsluttet FN's principper for ansvarlige investeringer 'UN PRI' skal årligt rapportere til FN via et Reporting Framework; 3) Virksomheder, der rapporterer efter gældende retningslinjer fra Global Reporting Initiative (GRI).

TJEKLISTE 1

MÅLTAL FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING I DET ØVERSTE LEDELSESORGAN

Hvad siger loven?		Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
1-A Har virksomheden en **ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan?** Bemærk, at den ligelige kønsfordeling er i forhold til de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Se side 18 og Erhvervsstyrelsens vejledning for hvad der udgør ligelig kønsfordeling.	JA	**1-A1** Virksomheden har pligt til at oplyse i ledelsesberetningen, at der er ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan.	**1-A10** Revisor skal i gennemlæsningen af ledelsesberetningen vurdere, om: • Virksomheden i ledelsesberetningen har oplyst, at den har ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan.
NEJ			
1-B Har virksomheden opstillet et **måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan?** Bemærk, at måltallet skal være i forhold til de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, med angivelse i antal eller % og tidsperiode. Virksomheden opfordres til maksimalt at sætte en tidsperiode på fire år og angive måltallets slutdato jf. Erhvervsstyrelsens vejledning. Virksomheden har ikke pligt til at fastsætte et nyt højere måltal, når virksomheden har nået sit tidligere måltal, men skal fortsat oplyse om måltallet i antal eller % i redegørelsen, såfremt der ikke er ligelig kønsfordeling (jf. 1- A). Se side 18 og Erhvervsstyrelsens vejledning for kravene til opstilling af måltal. Bemærk desuden, at et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal, hvis moderselskabet opstiller måltal for den samlede koncern. Bemærk også, at der er særlige forhold vedrørende koncerner jf. Årsregnskabslovens § 128. Se side 20 og Erhvervsstyrelsens vejledning for nærmere information.	NEJ	**1-B1** Virksomheden er forpligtet til at opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og redegøre for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i det øverste ledelsesorgan i tilknytning til ledelsesberetningen, herunder at redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal.	**1-B10** Revisor skal, hvor informationskravene i henhold til § 99 b i Årsregnskabsloven ikke er efterlevet pga. væsentlige mangler, modificere sin udtalelse om ledelsesberetningen. Hvis revisor bliver opmærksom på, at den manglende rapportering i ledelsesberetningen skyldes, at selskabet ikke har opstillet et måltal som krævet i henhold til Selskabsloven § 139 a, stk. 1, nr. 1, skal revisor overveje, om dette skal medføre rapportering om ledelsesansvar i henhold til erklæringsbekendtgørelsens § 7, stk. 2. I vurderingen indgår, om forholdet er uvæsentligt og om selskabets ledelsen kan ifalde ansvar. Oplysningen placeres i givet fald under "Rapporteringsforpligtelser i henhold til erklæringsbekendtgørelsen § 7, stk. 2" med en overskrift tilpasset indholdet. Såfremt virksomheden er en dattervirksomhed, kan den undlade at opstille måltal, hvis moderselskabet opstiller måltal for den samlede koncern. Der er ikke krav om at oplyse herom, men revisor kan anbefale at virksomheden oplyser om brugen af denne undtagelsesregel jf. Selskabslovens § 139 a, stk. 5, for at tydeliggøre dette for regnskabslæseren. Gør datterselskabet brug af denne undtagelsesbestemmelse, skal revisor forvisse sig om, at forholdene rapporteres på koncernplan, dvs. om at datterselskabet er berettiget til at bruge undtagelsesbestemmelsen. Der er ikke krav om, at revisor i datterselskabet forholder sig til det indholdsmæssige i moderselskabets redegørelse, herunder fx ved at sammenholde med viden opnået ved revisionen af datterselskabet.
JA			

Hvad siger loven?	Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
1-C Har virksomheden valgt at redegøre for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for status for opfyldelsen af det opstillede måltal, herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning **i ledelsesberetningen?** Bemærk, at der er særlige forhold vedrørende koncerner jf. Årsregnskabslovens § 128. Se side 20 og Erhvervsstyrelsens vejledning for moderselskaber og koncerner for nærmere information.	**JA** **1-C1** Virksomheden skal redegøre samlet for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. I redegørelsen skal virksomheden specifikt i forhold til måltallet redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i det øverste ledelsesorgan og oplyse om: • Det specifikke måltal - i antal medlemmer eller i % ud af det samlede antal generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. • Tidsperioden inden for hvilken virksomheden forventer at opfylde sit måltal - antal år eller årstal. • Status i forhold til det opstillede måltal med angivelse af hvor mange kvinder hhv. mænd, der er blandt det øverste ledelsesorgans generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. • Ved manglende opfyldelse af måltallet skal dette begrundes og vurderes i forhold til status og indsatser - dette gælder for hver årlige status inden for måltallets tidsperiode. Virksomheden har ikke pligt til at fastsætte et nyt højere måltal, når virksomheden har nået sit tidligere måltal, men skal fortsat oplyse om måltallet i antal eller % og årlig status i redegørelsen såfremt der ikke er ligelig kønsfordeling jf. 1-A.	**1-C10** Revisor skal i gennemlæsningen af ledelsesberetningen vurdere, om: • Virksomheden i ledelsesberetningen redegør samlet for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder for virksomhedens måltal. • Virksomheden i ledelsesberetningen redegør for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i det øverste ledelsesorgan herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning i ledelsesberetningen (se 1-C1).
NEJ		

Hvad siger loven?		Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
1-D Har virksomheden valgt at redegøre for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for status for opfyldelsen af det opstillede måltal herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning **på virksomhedens hjemmeside?** Bemærk, at der er særlige forhold vedrørende koncerner jf. Årsregnskabslovens § 128. Se side 20 og Erhvervsstyrelsens vejledning for moderselskaber og koncerner for nærmere information.	**JA**	**1-D1** Virksomheden skal i ledelsesberetningen oplyse, at den har valgt at offentliggøre redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen på virksomhedens hjemmeside og angive direkte link dertil (URL-adressen for redegørelsen eller siden hvor redegørelsen er at finde). Redegørelsen skal: • Opfylde indholdskravene til redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i det øverste ledelsesorgan og hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning (se 1-C1). • Oplyse, at den udgør en del af ledelsesberetningen i årsrapporten og angive årsrapportens regnskabsperiode. • Dække samme periode som årsrapporten. • Være til rådighed for kapitalejerne senest samtidig med årsrapporten. • Betegnes 'Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. Årsregnskabslovens § 99 b'. • Være offentligt tilgængeligt fra tidspunktet for årsrapportens offentliggørelse. • Være tydeligt adskilt fra evt. andre oplysninger om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen på hjemmesiden. • Være tilgængelig på URL-adressen i fem år. Bemærk, at virksomheden er forpligtet til så vidt muligt at fastholde rådigheden over det domæne, på hvilken URL-adresse redegørelsen er offentliggjort frem til udgangen af 5-årsperioden jf. stk. 3. Såfremt rådighed over domænet ikke er mulig, skal der henvises til den eller de nye URL-adresser i den førstkommende årsrapport. Bemærk desuden, at redegørelsen skal holdes adskilt fra eventuelle yderligere oplysninger om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Ønsker virksomheden at opdatere oplysningerne i den offentliggjorte redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, kan virksomheden offentliggøre opdateringer hertil som yderligere oplysninger om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen.	**1-D10** Revisor skal i gennemlæsningen vurdere, om: • Virksomheden på hjemmesiden redegør (vil redegøre) for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i det øverste ledelsesorgan herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning (se 1-C1). Revisor skal i henhold til Bekendtgørelse 558 af 01/06/2016, §§ 27 og 28 påse, at: • Virksomheden i ledelsesberetningen oplyser, at den har offentliggjort en redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen på virksomhedens hjemmeside med angivelse af URL-adressen, der skal benyttes for at komme direkte til redegørelsen eller til den side, hvor samtlige offentliggjorte redegørelser er tilgængelige. • Virksomheden redegør samlet for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder for virksomhedens måltal, under betegnelsen 'Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. Årsregnskabslovens § 99 b'. • Virksomheden oplyser i redegørelsen, at denne udgør en del af ledelsesberetningen. • Virksomhedens redegørelse dækker samme periode som årsrapporten og angiver årsrapportens regnskabsperiode.

NEJ

Hvad siger loven?		Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
1-E Har virksomheden valgt at redegøre for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for status for opfyldelsen af det opstillede måltal herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning, i **en supplerende beretning til årsrapporten?** Bemærk, at der er særlige forhold vedrørende koncerner jf. Årsregnskabslovens § 128. Se side 20 og Erhvervsstyrelsens vejledning for moderselskaber og koncerner for nærmere information.	**JA**	**1-E1** Virksomheden skal i ledelsesberetningen oplyse, at den har valgt at offentliggøre redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i en supplerende beretning. Redegørelsen skal: • Opfylde indholdskravene til redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i det øverste ledelsesorgan og hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning (se 1-C1). • Oplyse, at den udgør en del af ledelsesberetningen i årsrapporten og angive årsrapportens regnskabsperiode. • Dække samme periode som årsrapporten. • Betegnes 'Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. Årsregnskabslovens § 99 b'.	**1-E10** Revisor skal i gennemlæsningen af ledelsesberetningen vurdere, om: • Virksomheden i ledelsesberetningen oplyser, at den har offentliggjort en redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen som en supplerende beretning. Revisor skal læse redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning i den supplerende beretning og vurdere, om: • Virksomheden redegør samlet for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder for virksomhedens måltal under betegnelsen 'Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. Årsregnskabslovens § 99 b'. • Virksomheden redegør for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i det øverste ledelsesorgan herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning (se 1-C1). • Virksomheden oplyser i redegørelsen, at denne udgør en del af ledelsesberetningen. • Redegørelsen dækker samme periode som årsrapporten og angiver årsrapportens regnskabsperiode.
NEJ			

Hvad siger loven?		Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
1-F Er virksomheden **et datterselskab af et moderselskab**, der redegør for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for status for opfyldelsen af det opstillede måltal herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning for hele koncernen? Bemærk, at et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at opstille måltal, hvis moderselskabet opstiller måltal for den samlede koncern. Bemærk desuden, at der er særlige forhold for koncerner jf. Årsregnskabslovens § 128. Se side 20 og Erhvervsstyrelsens vejledning for moderselskaber og koncerner for nærmere information.	JA	**1-F1** Virksomheden har to muligheder i brugen af undtagelsesbestemmelsen alt efter, hvordan moderselskabet redegør. 1 Virksomheden indgår i moderselskabets koncernredegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Der er ikke krav om at oplyse herom, men det er en fordel for regnskabsbruger, at dattervirksomheder, der undlader at opstille måltal jf. Selskabslovens § 139 a, stk. 5, oplyser om brugen af denne undtagelsesregel. 2 Virksomheden oplyser i ledelsesberetningen, at datterselskabet indgår i moderselskabets FN / GRI-rapport og angiver en direkte URL-adresse til redegørelsen eller siden, hvor redegørelsen er at finde på virksomhedens egen hjemmeside (se 1-G). Det er en forudsætning, at redegørelsen, der henvises til, dækker samme periode som datterselskabets regnskabsperiode bortset fra undtagelsesmulighederne vedr. konsolidering (jf. Årsregnskabslovens § 116 om op til 3 mdrs. forskudt regnskabsår for datterselskabet), og at redegørelsen er offentliggjort senest på tidspunktet for offentliggørelsen af datterselskabets årsrapport.	**1-F10** Revisor skal ud fra sin viden om regelgrundlaget vurdere, om der er mangler i ledelsesberetningen, dvs. om datterselskabet er berettiget til at bruge den pågældende undtagelsesbestemmelse (mulighed 1 eller 2 i 1-F1). Såfremt datterselskabet benytter valgmulighed 1, skal revisor forvisse sig om, at forholdene rapporteres på koncernplan dvs. om datterselskabet er berettiget til at bruge undtagelsesbestemmelsen. Der er ikke krav om at datterselskabet oplyser herom i ledelsesberetningen, men revisor kan anbefale, at datterselskabet oplyser om brugen af denne undtagelsesregel jf. Selskabslovens § 139 a, stk. 5, for at tydeliggøre dette for regnskabslæseren. Såfremt datterselskabet benytter valgmulighed 2 i 1-F1, skal revisor forvisse sig om, at forholdene rapporteres af moderselskabet, dvs. om datterselskabet er berettiget til at bruge undtagelsesbestemmelsen. Revisor skal også påse at datterselskabet i ledelsesberetningen oplyser, at datterselskabet indgår i moderselskabets FN / GRI-rapport samt angiver, hvor moderselskabets rapport er offentligt tilgængelig - dvs. med den URL-adresse, der skal benyttes for at komme direkte til redegørelsen eller til den side, hvor samtlige offentliggjorte redegørelser er tilgængelige. Der er i ingen af de to tilfælde krav om, at revisor i datterselskabet forholder sig til det indholdsmæssige i moderselskabets redegørelse, herunder fx ved at sammenholde med viden opnået ved revisionen af datterselskabet.
NEJ			

Hvad siger loven?		Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
1-G Har virksomheden tilsluttet sig **FN's Global Compact, FN PRI,** eller rapporteres der efter **GRI**? Virksomheder, der inkluderer deres redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen som en del af virksomhedens redegørelse for samfundsansvar og som rapporterer efter frivillige internationale retningslinjer eller standarder, kan også i relation til redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen benytte årsregnskabslovens undtagelsesbestemmelse i forhold til redegørelse for samfundsansvar; jf. Bekendtgørelse nr. 558 af 01/06/2016. Det gælder for tre typer af rapporteringer: 1) Virksomheder, der er tilsluttet FN's principper for ansvarlig virksomhedsdrift 'UN Global Compact' skal årligt rapportere til FN via en 'Communication on Progress' (COP-rapport); 2) Virksomheder, der er tilsluttet FN's principper for ansvarlige investeringer 'UN PRI' skal årligt rapportere til FN via et Reporting Framework; 3) Virksomheder, der rapporterer efter gældende retningslinjer fra Global Reporting Initiative (GRI).	**JA**	**1-G1** Virksomheden har mulighed for at undlade at udarbejde en redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i ledelsesberetningen, hvis anvendelsen af undtagelsesbestemmelsen fremgår af ledelsesberetningen, og der henvises til virksomhedens FN / GRI-rapport med en direkte URL-adresse for redegørelsen eller siden, hvor redegørelsen er at finde på virksomhedens egen hjemmeside. Virksomhedens FN / GRI-rapport skal: • Opfylde kravene til redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i det øverste ledelsesorgan, og hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning (se 1-C1). • Dække samme periode som årsrapporten og angive årsrapportens regnskabsperiode. • Være offentliggjort senest på tidspunktet for årsrapportens offentliggørelse. • Være tilgængelig på virksomhedens egen hjemmeside. • Være tilgængelig på URL-adressen i fem år. Bemærk at virksomheden er forpligtet til så vidt muligt at fastholde rådigheden over det domæne, på hvilken URL-adresse redegørelsen er offentliggjort frem til udgangen af 5-årsperioden jf. stk. 3. Såfremt rådighed over domænet ikke er mulig, skal der henvises til den eller de nye URL-adresser i den førstkommende årsrapport.	**1-G10** Revisor skal i gennemlæsningen af ledelsesberetningen vurdere, om: • Virksomheden i ledelsesberetningen oplyser, at virksomheden anvender undtagelsesbestemmelsen med angivelse af URL-adressen til virksomhedens FN / GRI-rapport dvs. med den URL-adresse, der skal benyttes for at komme direkte til redegørelsen eller til den side, hvor samtlige offentliggjorte redegørelser er tilgængelige på virksomhedens egen hjemmeside. Revisor skal endvidere vurdere, om virksomheden er berettiget til at anvende undtagelsesbestemmelsen ved at henvise til FN / GRI rapporten ved at vurdere, om: • Virksomheden i FN / GRI-rapporten redegør samlet for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder for virksomhedens måltal. • Virksomheden i FN / GRI-rapporten redegør for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i det øverste ledelsesorgan herunder for, hvorfor virksomheden i givet fald ikke har nået den opstillede målsætning (se 1-C1). • Virksomhedens FN / GRI-rapport dækker samme periode som årsrapporten og angiver årsrapportens regnskabsperiode. En FN / GRI rapport vil ikke være omfattet af begrebet årsrapport i henhold til ISA 720, og der er derfor ikke krav om, at revisor forholder sig til det indholdsmæssige i virksomhedens FN / GRI-rapport, herunder fx ved at sammenholde med viden opnået ved revisionen af virksomheden.
	NEJ		

1-H Manglede opfyldelse af lovkravet udgør et brud på loven.		**1-H1** Virksomheden er forpligtet til at opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og supplere ledelsesberetningen i årsrapporten med en redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder at redegøre for status for opfyldelsen af det opstillede måltal i det øverste ledelsesorgan.	**1-H10** Revisor skal, hvor informationskravene i henhold til § 99 b i Årsregnskabsloven ikke er efterlevet pga. væsentlige mangler, modificere sin udtalelse om ledelsesberetningen. Hvis revisor bliver opmærksom på, at den manglende rapportering i ledelsesberetningen skyldes, at selskabet ikke har opstillet et måltal som krævet i henhold til Selskabsloven § 139 a, stk. 1, nr. 1, overvejer revisor, om dette skal medføre rapportering om ledelsesansvar i henhold til erklæringsbekendtgørelsens § 7, stk. 2. I vurderingen indgår, om forholdet er uvæsentligt, og om selskabets ledelsen kan ifalde ansvar.

TJEKLISTE 2

POLITIK FOR AT ØGE ANDELEN AF DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN PÅ DE ØVRIGE LEDELSESNIVEAUER

Hvad siger loven?		Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
2-A Har virksomheden beskæftiget **færre end 50 medarbejdere** i seneste regnskabsår? Gennemsnitlige antal heltidsbeskæftigede beregnes i henhold til Årsregnskabslovens § 7, stk. 3, der i lov kommentarer henviser til bestemmelserne i §12 i Bekendtgørelse 30/03/2012.	JA	**2-A1** En virksomhed, der har beskæftiget færre end 50 medarbejdere i det seneste regnskabsår er ikke forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer. Virksomheden er heller ikke forpligtet til at oplyse herom i ledelsesberetningen. Erhvervsstyrelsens vejledning opfordrer virksomheden til at anføre, at den falder ind under bagatelgrænsen og som følge heraf ikke har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer.	**2-A10** Revisor skal vurdere, om: • Virksomheden har haft færre end 50 medarbejdere i seneste regnskabsår og dermed ikke er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer. Såfremt virksomheden ikke har anført i ledelsesberetningen, at den falder ind under bagatelgrænsen ift. kravet om en politik, kan revisor anbefale, at virksomheden oplyser herom for at tydeliggøre dette for regnskabslæseren.
NEJ			
2-B Har virksomheden en **ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer**? Bemærk, at der ved øvrige ledelsesniveauer forstås ledende stillinger ud over det øverste ledelsesorgan, og som varetager den daglige drift. Det vil bero på den enkelte virksomheds ledelsesstruktur, hvornår der er tale om en ledende stilling. Se side 18 og Erhvervsstyrelsens vejledning for, hvad der udgør ligelig kønsfordeling.	JA	**2-B1** Virksomheden har pligt til at oplyse i ledelsesberetningen, at der er ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer.	**2-B10** Revisor skal i gennemlæsningen af ledelsesberetningen vurdere, om: • Virksomheden i ledelsesberetningen har oplyst, at den har ligelig kønsfordeling på de øvrige ledelsesniveauer.
NEJ			
2-C Har virksomheden en **politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer**? Se side 18 og Erhvervsstyrelsens vejledning for kravene til udarbejdelse af politik. Bemærk, at et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at udarbejde en politik, hvis moderselskabet udarbejder en politik for den samlede koncern (se 2-G). Bemærk også, at der er særlige forhold vedrørende koncerner jf. Årsregnskabslovens § 128. Se side 20 og Erhvervsstyrelsens vejledning for nærmere information.	NEJ	**2-C1** Virksomheden er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer og redegøre for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i tilknytning hertil, herunder at redegøre for politikken. Et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at udarbejde en politik, hvis moderselskabet udarbejder en politik for den samlede koncern. Der er ikke krav om at oplyse herom, men det er en fordel for regnskabsbruger, at dattervirksomheder, der undlader at udarbejde en politik jf. Selskabslovens § 139 a, stk. 5, oplyser om brugen af denne undtagelsesregel.	**2-C10** Revisor skal, hvor informationskravene i henhold til § 99 b i Årsregnskabsloven ikke er efterlevet pga. væsentlige mangler, modificere sin udtalelse om ledelsesberetningen. Såfremt virksomheden er en dattervirksomhed, kan den undlade at udarbejde en politik, hvis moderselskabet udarbejder en politik for den samlede koncern. Der er ikke krav om at oplyse herom, men revisor kan anbefale at virksomheden oplyser om brugen af denne undtagelsesregel jf. Selskabslovens § 139 a, stk. 5 for at tydeliggøre dette for regnskabslæseren. Gør datterselskabet brug af denne (Fortsætter næste side)
JA			

Hvad siger loven?	Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
JA		(2-C10, fortsat) undtagelsesbestemmelse, skal revisor forvisse sig om, at forholdene rapporteres på koncernplan dvs. om datterselskabet er berettiget til at bruge undtagelsesbestemmelsen. Der er ikke krav om, at revisor i datterselskabet forholder sig til det indholdsmæssige i moderselskabets redegørelse, herunder fx ved at sammenholde med viden opnået ved revisionen af datterselskabet.
2-D Har virksomheden valgt at redegøre for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer **i ledelsesberetningen**? Som for Årsregnskabslovens § 99 a kan en politik inkludere evt. standarder, retningslinjer eller principper for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen. Det kan således være eksterne og/eller interne retningslinjer, målsætninger eller andre dokumenter, der beskriver hvordan virksomheden arbejder for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer. Bemærk, at der er særlige forhold vedrørende koncerner jf. Årsregnskabslovens § 128. Se side 20 og Erhvervsstyrelsens vejledning for moderselskaber og koncerner for nærmere information.	JA	**2-D1** Virksomheden skal redegøre samlet for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. I redegørelsen skal virksomheden specifikt redegøre for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer og jf. Erhvervsstyrelsens vejledning oplyse om følgende forhold: • Virksomhedens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer, herunder evt. standarder, retningslinjer eller principper som virksomheden anvender, og hvad politikken går ud på. • Hvordan virksomheden omsætter sin politik til handling, herunder eventuelle systemer eller procedurer herfor. • Virksomhedens vurdering af, hvad der er opnået som følge af virksomhedens arbejde med den kønsmæssige sammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer i regnskabsåret, samt virksomhedens eventuelle forventninger til arbejdet fremover.	**2-D10** Revisor skal i gennemlæsningen påse, at: • Virksomheden i ledelsesberetningen redegør samlet for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder for virksomhedens politik. • Virksomheden i ledelsesberetningen redegør for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer inden for de nævnte forhold (se 2-D1).
NEJ		

Hvad siger loven?		Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
2-E Har virksomheden valgt at redegøre for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer **på virksomhedens hjemmeside**? Bemærk, at der er særlige forhold vedrørende koncerner jf. Årsregnskabslovens § 128. Se side 20 og Erhvervsstyrelsens vejledning for moderselskaber og koncerner for nærmere information.	**JA**	**2-E1** Virksomheden skal i ledelsesberetningen oplyse, at den har valgt at offentliggøre redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen på virksomhedens hjemmeside og angive direkte link dertil (URL-adressen for redegørelsen eller siden hvor redegørelsen er at finde). Redegørelsen skal: • Opfylde indholdskravene til redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder redegøre for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer (se 2-D1). • Oplyse, at den udgør en del af ledelsesberetningen i årsrapporten og angive årsrapportens regnskabsperiode. • Dække samme periode som årsrapporten. • Være til rådighed for kapitalejerne senest samtidig med årsrapporten. • Betegnes 'Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. Årsregnskabslovens § 99 b'. • Være offentligt tilgængelig fra tidspunktet for årsrapportens offentliggørelse. • Være tydeligt adskilt fra evt. andre oplysninger om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen på hjemmesiden. • Være tilgængelig på URL-adressen i fem år. Bemærk at virksomheden er forpligtet til så vidt muligt at fastholde rådigheden over det domæne, på hvilken URL-adresse redegørelsen er offentliggjort frem til udgangen af 5-årsperioden jf. stk. 3. Såfremt rådighed over domænet ikke er mulig, skal der henvises til den eller de nye URL-adresser i den førstkommende årsrapport. Bemærk desuden, at redegørelsen skal holdes adskilt fra eventuelle yderligere oplysninger om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Ønsker virksomheden at opdatere oplysningerne i den offentliggjorte redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, kan virksomheden offentliggøre opdateringer hertil som yderligere oplysninger om den kønsmæssige sammensætning af ledelsen.	**2-E10** Revisor skal i gennemlæsningen vurdere, om: • Virksomheden på hjemmesiden redegør (vil redegøre) for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer inden for de nævnte forhold (se 2-D1). Revisor skal i henhold til Bekendtgørelse 558 af 01/06/2016, §§ 27 og 28 påse, at: • Virksomheden i ledelsesberetningen oplyser, at den har offentliggjort en redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen på virksomhedens hjemmeside med angivelse af URL-adressen, der skal benyttes for at komme direkte til redegørelsen eller til den side, hvor samtlige offentliggjorte redegørelser er tilgængelige. • Virksomheden redegør samlet for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder for virksomhedens politik, under betegnelsen 'Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. Årsregnskabslovens § 99 b'. • Virksomheden oplyser i redegørelsen, at denne udgør en del af ledelsesberetningen. • Virksomhedens redegørelse dækker samme periode som årsrapporten og angiver årsrapportens regnskabsperiode.
NEJ			

Hvad siger loven?		Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
2-F Har virksomheden valgt at redegøre for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer i **en supplerende beretning til årsrapporten**? Bemærk, at der er særlige forhold vedrørende koncerner jf. Årsregnskabslovens § 128. Se side 20 og Erhvervsstyrelsens vejledning for moderselskaber og koncerner for nærmere information.	**JA**	**2-F1** Virksomheden skal i ledelsesberetningen oplyse, at den har valgt at offentliggøre redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i en supplerende beretning. Redegørelsen skal: • Opfylde indholdskravene til redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder redegør for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer (se 2-D1). • Oplyse, at den udgør en del af ledelsesberetningen i årsrapporten og angive årsrapportens regnskabsperiode. • Dække samme periode som årsrapporten. • Betegnes 'Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. Årsregnskabslovens § 99 b'.	**2-F10** Revisor skal i gennemlæsningen af ledelsesberetningen vurdere, om: • Virksomheden i ledelsesberetningen oplyser, at den har offentliggjort en redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen som en supplerende beretning. Revisor skal læse redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning i den supplerende beretning og vurdere, om: • Virksomheden redegør samlet for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder for virksomhedens politik under betegnelsen 'Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. Årsregnskabslovens § 99 b'. • Virksomheden i beretningen redegør for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer inden for de nævnte forhold (se 2-D1). • Virksomheden oplyser i redegørelsen, at denne udgør en del af ledelsesberetningen. • Redegørelsen dækker samme periode som årsrapporten og angiver årsrapportens regnskabsperiode.
	NEJ		

Hvad siger loven?	Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
2-G Er virksomheden **et datterselskab af et moderselskab**, der redegør for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer for hele koncernen? Bemærk, at et datterselskab, som indgår i en koncern, kan undlade at udarbejde en politik, hvis moderselskabet udarbejder en politik for den samlede koncern. Bemærk desuden, at der er særlige forhold for koncerner jf. Årsregnskabslovens § 128. Se side 20 og Erhvervsstyrelsens vejledning for moderselskaber og koncerner for nærmere information.	**JA** **2-G1** Virksomheden har to muligheder i brugen af undtagelsesbestemmelsen alt efter, hvordan moderselskabet redegør. 1 Virksomheden indgår i moderselskabets koncernredegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Der er ikke krav om at oplyse herom, men det er en fordel for regnskabsbruger, at dattervirksomheder, der undlader at udarbejde en politik jf. Selskabslovens § 139 a, stk. 5, oplyser om brugen af denne undtagelsesregel. 2 Virksomheden oplyser i ledelsesberetningen, at datterselskabet indgår i moderselskabets FN / GRI-rapport og angiver en direkte URL-adresse til redegørelsen eller siden, hvor redegørelsen er at finde på virksomhedens egen hjemmeside. (se 2-H). Det er en forudsætning, at redegørelsen, der henvises til, dækker samme periode som datterselskabets regnskabsperiode bortset fra undtagelsesmulighederne vedr. konsolidering (jf. Årsregnskabslovens § 116 om op til 3 mdrs. forskudt regnskabsår for datterselskabet), og at redegørelsen er offentliggjort senest på tidspunktet for offentliggørelsen af datterselskabets årsrapport.	**2-G10** Revisor skal ud fra sin viden om regelgrundlaget tage stilling til, om der er mangler i ledelsesberetningen, dvs. om virksomheden er berettiget til at bruge den pågældende undtagelsesbestemmelse (mulighed 1 eller 2 i 2-G1). Såfremt datterselskabet benytter valgmulighed 1, skal revisor forvisse sig om, at forholdene rapporteres på koncernplan dvs. om datterselskabet er berettiget til at bruge undtagelsesbestemmelsen. Der er ikke krav om at datterselskabet oplyser herom i ledelsesberetningen, men revisor kan anbefale at datterselskabet oplyser om brugen af denne undtagelsesregel jf. Selskabslovens § 139 a, stk. 5 for at tydeliggøre dette for regnskabslæseren. Såfremt virksomheden benytter valgmulighed 2 i 2-G1, skal revisor forvisse sig om, at forholdene rapporteres af moderselskabet, dvs. om datterselskabet er berettiget til at bruge undtagelsesbestemmelsen. Revisor skal også påse, at datterselskabet i ledelsesberetningen oplyser, at datterselskabet indgår i moderselskabets FN / GRI-rapport samt angiver, hvor moderselskabets rapport er offentligt tilgængelig - dvs. med den URL-adresse, der skal benyttes for at komme direkte til redegørelsen eller til den side, hvor samtlige offentliggjorte redegørelser er tilgængelige på virksomhedens egen hjemmeside. Der er i ingen af de to tilfælde krav om, at revisor i datterselskabet forholder sig til det indholdsmæssige i moderselskabets redegørelse, herunder fx ved at sammenholde med viden opnået ved revisionen af datterselskabet.

NEJ

Hvad siger loven?		Hvad er virksomhedens pligt?	Hvad er revisors pligt?
2-H Har virksomheden tilsluttet sig **FN's Global Compact, FN PRI** eller rapporteres der efter **GRI**? Virksomheder, der inkluderer deres redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen som en del af virksomhedens redegørelse for samfundsansvar og som rapporterer efter frivillige internationale retningslinjer eller standarder kan også i relation til redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen benytte årsregnskabslovens undtagelsesbestemmelse i forhold til redegørelse for samfundsansvar; jf. Bekendtgørelse nr. 558 af 01/06/2016. Det gælder for tre typer af rapporteringer: 1) Virksomheder, der er tilsluttet FN's principper for ansvarlig virksomhedsdrift 'UN Global Compact' skal årligt rapportere til FN via en 'Communication on Progress' (COP-rapport); 2) Virksomheder, der er tilsluttet FN's principper for ansvarlige investeringer 'UN PRI' skal årligt rapportere til FN via et Reporting Framework; 3) Virksomheder, der rapporterer efter gældende retningslinjer fra Global Reporting Initiative (GRI).	**JA**	**2-H1** Virksomheden har mulighed for at undlade at udarbejde en redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i ledelsesberetningen, hvis anvendelsen af undtagelsesbestemmelsen fremgår af ledelsesberetningen, og der henvises til virksomhedens FN / GRI-rapport med en direkte URL-adresse for redegørelsen eller siden hvor redegørelsen er at finde på virksomhedens egen hjemmeside. Virksomhedens FN / GRI-rapport skal: • Opfylde kravene til redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder redegøre for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer (se 2-D1). • Dække samme periode som årsrapporten og angive årsrapportens regnskabsperiode. • Være offentliggjort senest på tidspunktet for årsrapportens offentliggørelse. • Være tilgængelig på virksomhedens egen hjemmeside. • Være tilgængelig på URL-adressen i fem år. Bemærk at virksomheden er forpligtet til så vidt muligt at fastholde rådigheden over det domæne, på hvilken URL-adresse redegørelsen er offentliggjort frem til udgangen af 5-årsperioden jf. stk. 3. Såfremt rådighed over domænet ikke er mulig, skal der henvises til den eller de nye URL-adresser i den førstkommende årsrapport.	**2-H10** Revisor skal i gennemlæsningen af ledelsesberetningen vurdere, om: • Virksomheden i ledelsesberetningen oplyser, at virksomheden anvender undtagelsesbestemmelsen med angivelse af URL-adressen til virksomhedens FN / GRI-rapport dvs. med den URL-adresse, der skal benyttes for at komme direkte til redegørelsen eller til den side, hvor samtlige offentliggjorte redegørelser er tilgængelige på virksomhedens egen hjemmeside. Revisor skal endvidere vurdere, om virksomheden er berettiget til at anvende undtagelsesbestemmelsen ved at henvise til FN / GRI rapporten ved at vurdere, om: • Virksomheden i FN / GRI-rapporten redegør samlet for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder for virksomhedens politik. • Virksomheden i FN / GRI-rapporten redegør for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer inden for de nævnte forhold (se 2-D1). • Virksomhedens FN / GRI-rapport dækker samme periode som årsrapporten og angiver årsrapportens regnskabsperiode. En FN / GRI-rapport vil ikke være omfattet af begrebet årsrapport i henhold til ISA 720, og der er derfor ikke krav om, at revisor forholder sig til det indholdsmæssige i virksomhedens FN / GRI-rapport, herunder fx ved at sammenholde med viden opnået ved revisionen af virksomheden.
NEJ			
2-I Manglede opfyldelse af lovkravet udgør et brud på loven.		**2-I1** Virksomheden er forpligtet til at udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer og supplere ledelsesberetningen i årsrapporten med en redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder at redegøre for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer.	**2-I10** Revisor skal, hvor informationskravene i henhold til § 99 b i Årsregnskabsloven ikke er efterlevet pga. væsentlige mangler, modificere sin udtalelse om ledelsesberetningen.

OM REGLERNES FORMÅL, LIGELIG KØNSFORDELING, MÅLTAL OG POLITIK

IFØLGE ERHVERVSSTYRELSENS VEJLEDNING ER FORMÅLET MED REGLERNE ER, AT

"få en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i de øverste ledelsesorganer. For at sikre kvinder den nødvendige erfaring og dermed det nødvendige rekrutteringsgrundlag for virksomhederne, skal fokus ikke alene være på den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i virksomhedernes øverste ledelsesorgan men også på en forbedring af kvinders repræsentation i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer."

Reglerne skal dermed sikre udvikling på området og give virksomheden fleksibilitet til at fastsætte et måltal, der passer ind i virksomhedens kontekst med respekt for virksomhedens ledelsesret og individuelle virksomheds- og brancheforhold.

Bemærk, at manglende fastsættelse af et måltal kan straffes med bøde, jf. Selskabslovens § 367. At man eventuelt ikke opnår det opstillede måltal er dog ikke underkastet sanktionering i henhold til loven. Manglende redegørelse om måltal og politikker kan straffes med bøde efter Årsregnskabsloven, jf. § 164. Nedenfor er en række præciseringer i forhold til, hvad lovens ordlyd betyder i praksis jf. den vejledning Erhvervsstyrelsen har udgivet, som yderligere uddyber flere af punkterne. Her er kun et kort oprids af de primære forhold.

Ligelig kønsfordeling - det øverste ledelsesorgan og de øvrige ledelsesniveauer
Virksomheder, der har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan, har ikke pligt til at opstille et måltal for det øverste ledelsesorgan, men har pligt til at oplyse i ledelsesberetningen, at der ikke er en underrepræsentation af det ene køn i det øverste ledelsesorgan.

Virksomheder, der har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i de øvrige ledelsesniveauer, har ikke pligt til at udarbejde en politik for de øvrige ledelsesniveauer, men har pligt til at oplyse i ledelsesberetningen, at der ikke er en underrepræsentation af det ene køn i de øvrige ledelsesniveauer.

Men hvad udgør en ligelig kønsfordeling?

Ved en ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60% af henholdsvis kvinder og mænd. Det er uden betydning, om det er kvinder eller mænd, der udgør 40% eller 60%. Beregningen af ligelig fordeling skal virksomheden foretage både i forhold til den øverste ledelsesorgan og i forhold til virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Vær opmærksom på, at der er særlige forhold gældende for statslige aktieselskaber (se side 21).

Det øverste ledelsesorgan
Det øverste ledelsesorgan vil som regel være bestyrelsen. Her skal den ligelige kønsfordeling vurderes ud fra de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, og ligelig kønsfordeling er en fordeling på 40/60% eller det antal/% som ligger tættest på 40%.

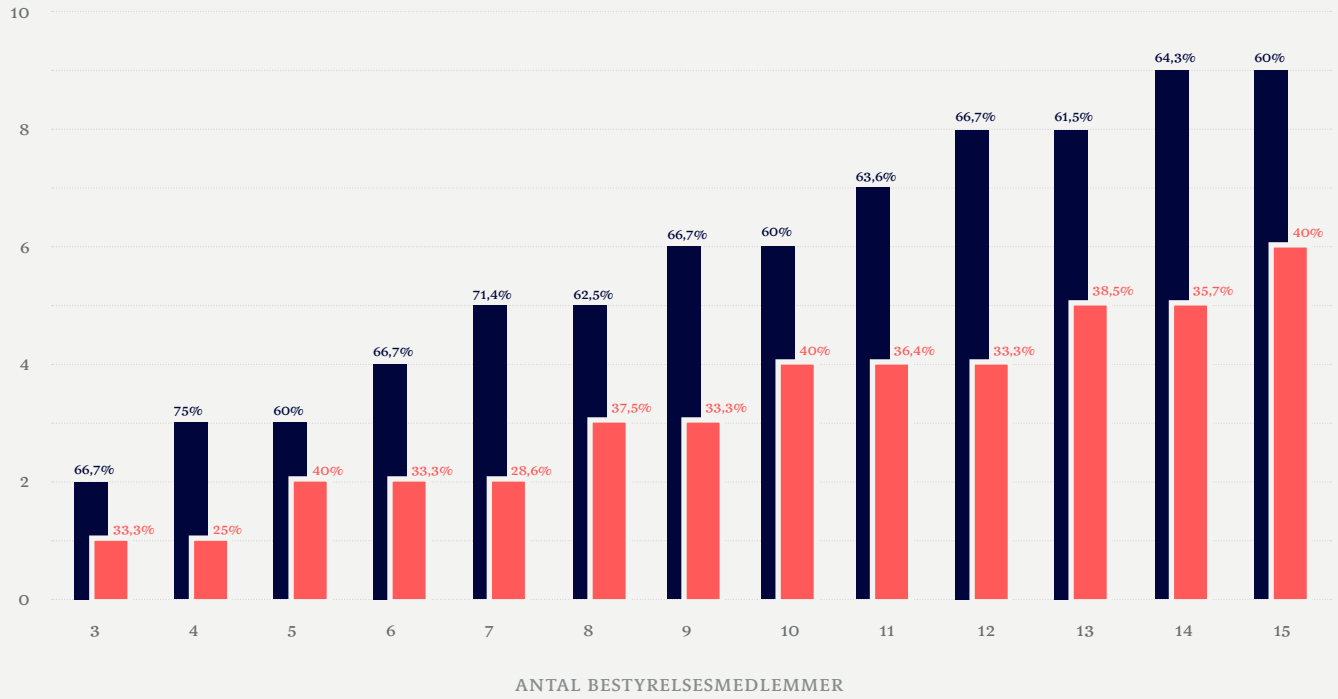
Tabel 1 på næste side er en vejledende oversigt over en ligelig kønsfordeling (40/60%) i forhold til antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, jf. Erhvervsstyrelsens vejledning. Bemærk at:

- Medarbejdervalgte, politisk udpegede medlemmer og bestyrelsesmedlemmer udpeget af f.eks. en forbrugerorganisation eller lign. *ikke* tæller med.
- Bestyrelsesmedlemmer udpeget af et repræsentantskab i et A.M.B.A. eller en forening tæller med.

De øvrige ledelsesniveauer
De øvrige ledelsesniveauer forstås som ledende stillinger ud over det øverste ledelsesorgan, og som varetager den daglige drift, og her er en ligelig kønsfordeling en fordeling på 40/60% eller det antal% som ligger tættest på 40%. Øvrige ledelsesniveauer vil omfatte direktører, økonomidirektører, teamledere, afdelingsledere m.fl. Det vil bero på den enkelte virksomheds ledelsesstruktur, hvornår der er tale om en ledende stilling.

Såfremt sammensætningen i det øverste ledelsesorgan ændrer sig fra år til år, og der ikke længere er en ligelig fordeling af kvinder og mænd, omfattes virksomheden af forpligtelsen og skal hurtigst muligt sørge for at opstille et måltal og redegøre herfor. Tilsvarende, hvis sammensætningen i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer ændrer sig fra år til år og der ikke længere er en ligelig fordeling af kvinder og mænd omfattes virksomheden af forpligtelsen og

VEJLEDENDE OVERSIGT OVER EN LIGELIG KØNSFORDELING (40/60%) I FORHOLD TIL ANTALLET AF GENERALFORSAMLINGSVALGTE BESTYRELSESMEDLEMMER, JF.ERHVERVSSTYRELSENS VEJLEDNING.



skal hurtigst muligt udarbejde en politik og redegøre herfor.

Måltal for det øverste ledelsesorgan
Det måltal, der skal opstilles for det øverste ledelsesorgan, der som udgangspunkt vil være bestyrelsen, skal jf. reglernes formål være ambitiøst og realistisk for den enkelte virksomhed og bør sikre en bevægelse i retning af en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder. Dermed er et måltal på 0 heller ikke ambitiøst, da det ifølge Erhvervsstyrelsens vejledning ikke medvirker til en positiv udvikling, hvilket er det grundlæggende formål med reglerne.

Måltallet skal være for de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og være specifikt i antal medlemmer eller i % ud af det samlede antal generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Desuden skal der være angivet en tidsperiode inden for hvilken, virksomheden forventer at opfylde sit måltal i antal år eller årstal. Virksomheden opfordres ifølge Erhvervsstyrelsens vejledning til maksimalt at sætte en tidsperiode på fire år og angive måltallets slutdato.

Når virksomheden har nået sit måltal, er den ikke forpligtet til at fastsætte et nyt og højere måltal uanfægtet, at der ikke er opnået ligelig kønsfordeling i det øverste ledelsesorgan. Dog opfordres virksomheden til at overveje, om det opnåede måltal fortsat kan anses for ambitiøst og realistisk, eller om virksomheden bør fastsætte et nyt måltal. Hvis virksomheden vælger at fastholde det opnåede måltal, skal virksomheden fortsat årligt redegøre for måltallet (i antal medlemmer eller i %) og angive den årlige status, så længe den ikke har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i det øverste ledelsesorgan. Såfremt der er ligelig fordeling, har virksomheden pligt til at oplyse dette i ledelsesberetningen.

Bemærk, at Komitéen for god Selskabsledelse har udarbejdet et sæt Anbefalinger for god Selskabsledelse, der bl.a. indeholder en anbefaling om mangfoldighed i bestyrelsen, som skal afrapporteres i form af redegørelse for virksomhedsledelse, jf. Årsregnskabslovens § 107 b og c. Redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og redegørelsen for virksomhedsledelse er to forskellige redegørelser, der skal afgives særskilt.

Politik for de øvrige ledelsesniveauer
Den politik, der skal udarbejdes af det centrale ledelsesorgan for de øvrige ledelsesniveauer, har til formål at skulle forbedre det samlede og generelle rekrutteringsgrundlag til bestyrelsesposter i danske virksomheder. Virksomhederne skal derfor forholde sig til, hvordan det underrepræsenterede køns kvalifikationer kan forbedres i relation til ledelseserfaring.

Politikken skal indeholde en beskrivelse af virksomhedens ligestillingsmæssige tiltag. Således er en hensigtserklæring om, at virksomheden vil arbejde for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen, ikke tilstrækkelig konkret til at udgøre en politik. Tilsvarende skal en politik ikke alene være rettet mod nye medarbejdere, men skal også omfatte de

medarbejdere, der allerede er i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer ifølge Erhvervsstyrelsens vejledning, der også har yderligere eksempler på, hvad ligestillingsmæssige tiltag kan indeholde.

Det er afgørende, at politikken er understøttet af konkrete tiltag, og at virksomheden kan redegøre for, hvordan virksomheden omsætter sine politik til handling, herunder eventuelle systemer eller procedurer herfor, hvad der er opnået som følge af virksomhedens arbejde i det pågældende regnskabsår, samt virksomhedens eventuelle forventninger til arbejdet fremover. Det skal være klart i virksomhedens redegørelse, hvad virksomheden konkret gør i relation til at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer.

Når virksomheden har opnået ligelig kønsfordeling i de øvrige ledelsesniveauer, er virksomheden ikke længere forpligtet til at have en politik, men har de pligt til at oplyse om den ligelige kønsfordeling i de øvrige ledelsesniveauer i ledelsesberetningen.

SÆRLIGE FORHOLD

Reglerne indebærer en række særlige forhold for forskellige typer af virksomheder, hvoraf nogle af forholdene kort er opridset nedenfor. Se yderligere detaljer i Erhvervsstyrelsens vejledning, hvor der også er præciseringer vedr. erhvervsdrivende fonde og nystiftede virksomheder.

Moderselskaber & koncerner
Vælger et moderselskab ikke at opstille måltal for hele koncernen, skal de selskaber i koncernen, som er selvstændigt omfattet af reglerne om måltal og politikker, opstille måltal og udarbejde politik.

Vedrørende konsolidering
Et moderselskab for en koncern kan, hvis det udarbejder koncernregnskab, blive omfattet, hvis der er tale om et moderselskab for en stor koncern – uanset om det selvstændigt opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne. Beregningen af, om moderselskabet er en "stor" virksomhed, skal således foretages på koncernniveau.

Bemærk at styrelsen er opmærksom på, at dette ikke følger klart af lovteksten. Som det fremgår af forarbejderne til loven, er reglerne tiltænkt at skulle omfatte den samme gruppe af virksomheder, der siden 2009 har været forpligtet til at aflægge en redegørelse for samfundsansvar efter Årsregnskabslovens § 99 a. Som følge heraf vil et lille moderselskab for en stor koncern således være omfattet af reglerne, når det udarbejder koncernregnskab. I forlængelse heraf skal det bemærkes, at virksomheden vil falde ind under bagatelgrænsen for så vidt angår politikkravet, hvis den beskæftiger færre end 50 medarbejdere.

Moderselskaber, der aflægger koncernregnskab, jf. Årsregnskabslovens § 128 kan opstille hhv. måltal og politik for koncernen som helhed og afrapportere samlet for koncernen. Ifølge Erhvervsstyrelsens vejledning kan et moderselskab vælge mellem to løsninger:

1 Det kan vælge at lade alle virksomheder i koncernen være omfattet. Det vil betyde, at der også skal opstilles måltal og politik for de virksomheder i koncernen, som ikke selvstændigt er så store, at de omfattes af den almindelige pligt, ligesom det vil omfatte evt. udenlandske virksomheder.
2 Modervirksomheden kan alternativt vælge alene at lade de virksomheder, som selvstændigt opfylder betingelserne for at være omfattet af reglerne (dvs. store virksomheder), være omfattet af koncernmåltallet og politikken. I så fald vil evt. udenlandske store virksomheder ikke som udgangspunkt være omfattet af koncernmåltallet og politikken.

Opstilling af måltal på koncernniveau udelukker ikke, at der inden for koncernen kan fastsættes individuelle måltal, så man internt i koncernen opererer med forskellige måltal, ifølge Erhvervsstyrelsens vejledning.

EKSEMPLER PÅ KONSOLIDERING AF MÅLTAL FOR KONCERNER

Alternativ 1:
Koncernens ledelsesberetning indeholder en redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Afsnittet vedr. måltal kan bygges op omkring en tabel, hvor hver linje repræsenterer en rapporterende enhed; det være sig koncernbestyrelsen og de omfattede datterselskabsbestyrelser. I tabellen redegøres systematisk for måltal (i antal medlemmer eller i % ud af det samlede antal generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer), tidsperioden for måltallet (antal år eller årstal), status ultimo regnskabsperioden (angivelse af forholdet af kvinder og mænd i det øverste ledelsesorgans generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer), og begrundelse for hvorfor målet endnu ikke er nået vurderet i forhold til status og indsatser, dersom det måtte være tilfældet.

Alternativ 2:
Såfremt alle en koncerns danske datterselskaber, der individuelt (regnskabsklasse store C eller D) er omfattet af

reglerne, selv redegør for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, herunder for måltal, kan følgende alternativ til konsolideret redegørelse i koncernledelsesberetningen anvendes.

Koncernen redegør for eget måltal for koncernbestyrelsen med måltal (i antal medlemmer eller i % ud af det samlede antal generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer), tidsperioden for måltallet (antal år eller årstal), status ultimo regnskabsperioden (angivelse af forholdet af kvinder og mænd i det øverste ledelsesorgans generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer), og begrundelse for hvorfor målet endnu ikke er nået vurderet i forhold til status og indsatser, dersom det måtte være tilfældet. Dertil laves en kvalitativ beskrivelse uden fremhævelse af de enkelte selskabers navne og konkrete måltal.

Dattervirksomheder
En dattervirksomhed vil som udgangspunkt være omfattet af reglerne om måltal og politik, hvis den selvstændigt opfylder kriterierne for at være omfattet ifølge Erhvervsstyrelsens vejledning. Dog kan et datterselskab, som indgår i en koncern, undlade at opstille måltal og udarbejde en politik, hvis moderselskabet opstiller måltal og udarbejder en politik for den samlede koncern.

Det kan være en fordel for regnskabsbruger, at dattervirksomheder, der undlader at opstille måltal og politik jf. Selskabslovens § 139 a, stk. 5, oplyser om brugen af denne undtagelsesregel.

Udenlandske virksomheder
En udenlandsk virksomhed er i udgangspunktet ikke omfattet af reglerne. Dog kan de udenlandske virksomheder, der indgår i en koncern, blive omfattet, hvis et dansk moderselskab har valgt at udarbejde måltal og politik for koncernen som helhed og dermed for alle virksomheder i koncernen. Moderselskabet kan også vælge alene at lade koncernens måltal og politik gælde kun for virksomheder, som selvstændigt er omfattet af reglerne, herunder aflægger årsregnskab i Danmark, jf. Erhvervsstyrelsens vejledning.

Finansielle virksomheder
For virksomheder, der både er omfattet af selskabslovgivningen og den finansielle lovgivning, vil reglerne i den finansielle lovgivning have forrang, hvis der skulle være modstrid mellem de to regelsæt ifølge Erhvervsstyrelsens vejledning.

Statslige aktieselskaber
Statslige aktieselskaber er ud over selskabslovens bestemmelser omfattet af ligestillingsloven og dermed omfattet af to regelsæt i relation til forpligtelsen til at opstille et måltal. Ifølge Erhvervsstyrelsens vejledning er der ikke tale om, at den ene lov har forrang frem for den anden – selskabet kan således vælge, hvorvidt den arbejder mod en 40/60 fordeling, jf. selskabslovens regler, eller om det bestræber sig på at have en "afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd", jf. Ligestillingslovens § 11, stk. 2, hvorved forstås mindst 1/3 medlemmer af hvert køn.