



Bruxelles, den 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

**om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede
selskaber og tilhørende foranstaltninger**

(EØS-relevant tekst)

{ SWD(2012) 348 final }

{ SWD(2012) 349 final }

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

Baggrund

Selskabsbestyrelser i EU er kendetegnet ved en vedvarende skæv kønsfordeling, hvilket fremgår af det forhold, at kun 13,7 % af bestyrelsesposterne i de største virksomheder i dag bestrides af kvinder (15 % af menige bestyrelsesposter)¹. Sammenlignet med andre områder af samfundet, navnlig den offentlige sektor², er denne underrepræsentation af kvinder i børsnoterede virksomheder særligt slående.

Medlemsstaterne og EU-institutionerne har i flere årtier truffet adskillige foranstaltninger til at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i den økonomiske beslutningstagning, navnlig for at øge kvinders deltagelse i virksomhedsbestyrelser, ved at vedtage henstillinger og opfordre til selvregulering. I to rådshenstillinger (fra 1984 og 1996) blev den private sektor opfordret til at øge kvinders deltagelse i beslutningstagningen på alle niveauer, navnlig ved positive særforanstaltninger, og Kommissionen blev opfordret til at tage skridt til at opnå en ligelig kønsfordeling på dette område³. Den nationale selvregulering og virksomhedsledelsesinitiativer skulle anspore virksomhederne til at udnævne flere kvinder til topstillinger.

Der er imidlertid ikke sket de store fremskridt med at øge kvinders deltagelse i virksomhedsbestyrelser, og den gennemsnitlige årlige stigning i de seneste år har kun været på 0,6 procentpoint⁴. Fremskridtet i de forskellige medlemsstater har været meget uens, og det har givet meget forskellige resultater. Der er gjort størst fremskridt i de medlemsstater og lande uden for EU, hvor der er indført bindende foranstaltninger⁵. De selvregulerende initiativer i en række medlemsstater har ikke medført nævneværdige ændringer. Med det nuværende tempo ville det tage flere årtier at nærme sig en ligelig kønsfordeling i hele EU.

Forskellene mellem medlemsstaterne vil formodentlig blive større i betragtning af medlemsstaternes meget forskellige fremgangsmåder. Nogle medlemsstater har vedtaget national lovgivning, men behandlet forskellige kategorier af virksomheder og har forskellig juridisk tilgang. I det omfang medlemsstaternes nationale lovgivning overhovedet behandler problemet, udvikler den sig i forskellig retning. Nogle medlemsstater har valgt en model, hvor

¹ Denne skæve kønsfordeling er slående i alle EU-medlemsstater med nationale gennemsnit fra 5 % i MT, CY, HU, LU, PT, IT, EE og EL til ca. 25 % i SE, LV og FI. Der er forskel på andelen af kvinder i medlemsstaterne fra ca. 3 % til 28 % af menige bestyrelsesmedlemmer og fra 0 % til 21 % for ledende bestyrelsesmedlemmer. Se statusrapporten "Women in economic decision-making in the EU", marts 2012 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² F.eks.: 30 % kvinder på øverste niveau i den nationale offentlige forvaltning og 33 % kvinder blandt højesteretsdommere. I forskningsinstitutioner tegner kvinder sig for 22 % af bestyrelsesposterne (2007). Kun de nationale centralbanker er slet ikke fulgt med udviklingen og er domineret af mænd: 83 % af bestyrelsesmedlemmerne er mænd, og der er i øjeblikket ikke en eneste kvindelig centralbankdirektør i EU.

³ EFT L 331 af 19.12.1984, s. 34 og EFT L 319 af 10.12.1996, s. 11.

⁴ Se statusrapportens fodnote 1.

⁵ Fra oktober 2010 til januar 2012 registrerede man langt den største stigning i andelen af kvinder i selskabsbestyrelser i Frankrig (en stigning på 10 procentpoint til 22 %), idet selskaberne nåede det første mål, der blev indført ved en ny lov i januar 2010 (20 % inden 2014 og 40 % inden 2017), hurtigere end planlagt. Norge øgede andelen af kvinder i bestyrelser fra 18 % i 2006, hvor der blev indført et bindende mål, til 40 % på blot tre år.

virksomheder, der ikke opfylder et mål om ligelig kønsfordeling, skal redegøre for, hvorfor de ikke gør det. Andre har indført bindende juridiske mål med sanktioner. Nogle medlemsstater fokuserer på børsnoterede selskaber, mens andre kun ser på store selskaber (hvad enten de er børsnoterede eller ej) eller statsejede selskaber. Nogle medlemsstaters foranstaltninger vedrører menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber, mens andres vedrører både ledende og menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber.

Forskellene i medlemsstaternes lovgivning eller manglen herpå fører ikke blot til forskelle i antallet af kvinder i ledende og menige bestyrelsesposter og forskellige grader af fremskridt i medlemsstaterne, men står også i vejen for det indre marked, idet der indføres forskellige virksomhedsledelseskrav til europæiske børsnoterede selskaber. Det forhold, at medlemsstaternes nationale lovgivning har udviklet sig forskelligt, har ført til en opsplitning af retsreglerne i EU, hvilket medfører forskellige juridiske forpligtelser, der er vanskelige at sammenligne, skaber forvirring og øgede omkostningerne for selskaber, investorer og andre interessenter og sluttelig står i vejen for et velfungerende indre marked. Disse forskelle i juridiske krav og selvreguleringskrav til sammensætningen af bestyrelser kan føre til praktiske problemer for børsnoterede selskaber, som opererer på tværs af grænser, navnlig i forbindelse med oprettelse af datterselskaber eller ved fusioner og overtagelser samt for kandidater til bestyrelsesposter. Den mangel på gennemsigtighed, der i dag er i udvælgelsesprocedurerne og kvalifikationskriterierne til bestyrelsesposter i de fleste medlemsstater, er en væsentlig hindring for at opnå en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelserne og har en negativ indflydelse på bestyrelseskandidaternes karriere og frie bevægelighed samt på investorernes beslutninger. Generelt gør den manglende gennemsigtighed i udnævnelsen af bestyrelsesmedlemmer det vanskeligt for kvinder, som er kvalificeret til en bestyrelsespost, at ansøge om sådanne poster, og det bliver endnu værre, hvis der er tale om en bestyrelsespost i et andet land. Den manglende klarhed med hensyn til kvalifikationskriterier til selskabsledere kan også have en negativ indflydelse på investorernes tillid til et selskab, navnlig i situationer, der involverer flere lande. En offentliggørelse af relevante oplysninger om kønsfordelingen i bestyrelser ville også medføre mere ansvarlige selskaber, en bedre og mere velunderbygget beslutningsproces, en bedre kapitaltilførsel og i sidste ende skabe større og mere bæredygtig vækst og beskæftigelse i EU.

Den manglende udnyttelse af højt kvalificerede kvinders kompetencer betyder, at man går glip af en mulighed for økonomisk vækst. En af forudsætningerne for at løse EU's demografiske udfordringer, konkurrere effektivt i en globaliseret økonomi og sikre en komparativ fordel i forhold til tredjelande er, at alle til rådighed værende menneskelige ressourcer bringes på banen. Der er endvidere risiko for, at en skæv kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser i EU er en forspildt chance for virksomhederne både med hensyn til virksomhedsledelse og virksomhedens økonomiske resultat⁶. Kernen i problemet er de mange hindringer, som et stadigt stigende antal højt kvalificerede kvinder, som kunne bestride en bestyrelsespost⁷, møder på deres vej til topstillinger i erhvervslivet. Modviljen mod at udvælge

⁶ Senest: undersøgelsen fra Credit Suisse Research Institute (august 2012): "Gender diversity and corporate performance". Andre vigtige undersøgelser omfatter: Catalyst (2004): "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity"; McKinsey (rapporter fra 2007, 2008 og 2010): "Women Matter"; Deutsche Bank Research (2010): "Towards gender-balanced leadership" og Ernst & Young (2012): "Mixed leadership".

⁷ Kvinder tegner sig for 60 % af de universitetsuddannede i EU. Hvad der er endnu vigtigere er, at European Business Schools "Women on Board Initiative" hurtigt har kunnet pege på mere end 7 000 kvinder, som kunne komme på tale til en bestyrelsespost, fordi de er højtuddannede, har

kvindelige kandidater til bestyrelsesposter har ofte rod i kønsstereotyper ved ansættelse og forfremmelse, i en mandsdomineret virksomhedskultur og i den manglende åbenhed i udvælgelsesproceduren for bestyrelsesposter. Disse forhold, som oftest samlet set omtales som "glasloftet", undergraver muligheden for et optimalt arbejdsmarked for topposter i hele EU.

Den vedvarende mangel på kvindelige bestyrelsesmedlemmer er et centralt element i en generel mangel på diversitet i bestyrelser med de negative konsekvenser, det har. I bestyrelser med en overvægt af ét af kønnene er der langt større risiko for snæversynet "gruppetænkning". Det kan være med til, at ledelsesbeslutninger ikke drøftes effektivt, da manglen på forskellige holdninger, værdier og kompetencer kan betyde mindre debat og færre idéer og diskussioner i bestyrelsen. Manglende diversitet i bestyrelser er frem for alt knyttet til utilstrækkelige markedsincitament for selskaberne til at ændre situationen. I den forbindelse bidrager en uhensigtsmæssig praksis for udnævnelse af bestyrelsesmedlemmer til at fastholde et valg af medlemmer, som har samme profil. Ved udvælgelsen trækkes der ofte på et udvalg af mennesker, der er for snævert, idet menige bestyrelsesmedlemmer ofte vælges gennem et "netværk af gamle bekendte" fra de siddende bestyrelsesmedlemmers forretningsmæssige og private kontakter. Den utilstrækkelige åbenhed om diversitet i bestyrelsen forværrer problemet, da informationsniveauet og oplysningernes tilgængelighed for den brede offentlighed ofte er utilstrækkelig.

Hvad angår mål for bestyrelsernes sammensætning, gennemsigtighed i forbindelse med rekruttering og rapportering om kønsfordelingen i bestyrelser, påvirker de konstaterede problemer selskabernes resultat, deres ansvarlighed, investorenes mulighed for at vurdere og indregne alle oplysninger hurtigt og EU's finansielle markeders effektivitet. Det er derfor tænkeligt, at det indre markeds vækstpotentiale og beskæftigelsesskabende potentiale ikke udnyttes fuldt ud. Der er derfor behov for klare krav til, hvilke mål selskaberne skal opfylde med hensyn til kønsfordelingen blandt menige bestyrelsesmedlemmer, gennemsigtigheden i rekrutteringsprocessen (kvalifikationskriterier) og rapporteringsforpligtelser med hensyn til kønsfordelingen i bestyrelser.

Politisk baggrund

Både i national, europæisk og international sammenhæng er det på det seneste blevet mere og mere påtrængende at se på spørgsmålet om, hvordan man får flere kvinder til at deltage i den økonomiske beslutningstagning med særlig fokus på den økonomiske dimension af kønsdiversitet.

Europa-Kommissionen bekræftede sin støtte til en større repræsentation af kvinder i ansvarsfulde stillinger både i sit kvindercharter⁸ og sin strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015⁹, og den har også offentliggjort en række rapporter, hvor den gør status over situationen¹⁰.

erhvervs erfaring og er klar til at bestride en bestyrelsespost
(<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

⁸ KOM(2010) 78 endelig.

⁹ KOM(2010) 491 endelig.

¹⁰ Se Kommissionens rapport "More women in senior positions" fra januar 2010; arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene "The Gender Balance in Business Leadership" fra marts 2011 (SEK(2011) 246 endelig); statusrapport "Women in economic decision-making in the EU" fra marts

I den europæiske ligestillingspagt (2011-2020), som blev vedtaget den 7. marts 2011, anerkendte Rådet, at ligestillingspolitikker er af afgørende betydning for den økonomiske vækst, velstanden og konkurrenceevnen, og opfordrede indtrængende til at iværksætte tiltag til at fremme kvinders og mænds ligelige deltagelse i beslutningstagningen på alle niveauer og på alle områder for at udnytte hele talentmassen.

Europa-Parlamentet har gentagne gange opfordret selskaber og medlemsstater til at øge andelen af kvinder i de beslutningstagende organer og har anmodet Kommissionen om at foreslå, at der indføres lovpligtige kvoter for at nå op på den kritiske masse på 30 % kvinder i ledelsesorganer inden 2015 og på 40 % inden 2020¹¹.

De europæiske arbejdsmarkedsparter har bekræftet deres vilje til yderligere foranstaltninger på området i deres arbejdsprogram for 2012-2014.

Formålet med forslaget

Forslaget har til formål at øge antallet af kvinder i selskabsbestyrelser i hele EU væsentligt, idet der fastsættes et mindstemål om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for 40 % af de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber og ved at kræve, at selskaber med en lavere andel af det underrepræsenterede køn blandt menige bestyrelsesmedlemmer skal indføre forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier i udvælgelsesprocedurerne for disse poster med henblik på at opfylde målet.

Forslaget sigter mod at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i den økonomiske beslutningstagning og fuldt ud udnytte den eksisterende mængde af talentfulde kandidater til at opnå en mere ligelig kønsfordeling i selskabsbestyrelser og dermed bidrage til Europa 2020-målene. Det foreslåede direktiv vil føre til en afskaffelse af de hindringer, som står i vejen for kvinder, der søger bestyrelsesposter, og til bedre virksomhedsledelse og bedre virksomhedsresultater.

Et minimum af harmonisering med hensyn til både et krav til børsnoterede selskaber om at træffe afgørelser om udnævnelser på grundlag af en objektiv sammenlignende vurdering af kandidaternes kvalifikationer og fastlæggelse af et kvantitativt mål for kønsfordelingen blandt menige bestyrelsesmedlemmer forekommer afgørende, hvis man vil sikre rimelige konkurrencevilkår og undgå, at børsnoterede selskaber får praktiske problemer på det indre marked.

Det kvantitative mål på 40 % i direktivet gælder kun menige bestyrelsesmedlemmer, da formålet er at finde den rette balance mellem på den ene side behovet for at få en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser og på den anden side ønsket om at gribe mindst muligt ind i virksomhedens daglige ledelse. Menige bestyrelsesmedlemmer og tilsynsorganer spiller en vigtig rolle for udnævnelserne af topledelsen og for at forme selskabets personalepolitik. En større tilstedeværelse af det underrepræsenterede køn blandt menige bestyrelsesmedlemmer vil derfor få en positiv afsmittende virkning på kønsfordelingen i hele karriereforløbet.

2012; arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene "Progress on equality between women and men in 2012 fra april 2012 (SWD(2012) 85 final).

¹¹ Se f.eks. beslutning af 6. juli 2011 om kvinder og virksomhedsledelse (2010/2115(INI)) og beslutning af 13. marts 2012 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union - 2011 (2011/2244(INI)).

I forslaget fokuseres på børsnoterede selskaber på grund af deres økonomiske betydning og store synlighed. De sætter normen for den private sektor generelt. De har ofte større bestyrelser og nogenlunde samme juridiske status i hele EU, hvilket gør det muligt at sammenligne de forskellige situationer.

Det foreslåede mål om, at hvert køn skal tegne sig for mindst 40 %, er i overensstemmelse med de mål, der i øjeblikket drøftes, og som er fastlagt i en række EU-medlemsstater/EØS-lande. Tallet ligger mellem minimummet på 30 %, som er den kritiske masse, der er nødvendig for reelt at have indflydelse på bestyrelsens resultater, og en fuldstændig ligestilling (50 %).

Sammenhæng med Unionens øvrige politikker og mål og med Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

Ligestilling mellem mænd og kvinder er én af Unionens grundlæggende værdier og et af dens vigtigste mål, jf. artikel 2 og artikel 3, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union ("TEU"). Det hedder i artikel 8 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde ("TEUF"), at Unionen i alle sine aktiviteter tilstræber at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder i alle sine aktiviteter.

Der er truffet adskillige vigtige juridiske foranstaltninger til at fremme lige behandling af og lige muligheder for mænd og kvinder inden for beskæftigelse og erhverv, herunder selvstændigt erhverv¹².

Forslaget er i overensstemmelse med Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder ("chartret"). Det vil bidrage til at fremme nogle grundlæggende rettigheder, navnlig dem vedrørende ligestilling mellem kvinder og mænd (artikel 23) og erhvervsfrihed (artikel 15). Forslaget berører også friheden til at drive virksomhed (artikel 16) og ejendomsretten (artikel 17). Det sker på en rimelig måde: i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet fokuserer forslaget på menige bestyrelsesmedlemmer, som - selv om de spiller en vigtig rolle for selskabsledelsen - ikke deltager i den daglige drift.

Ifølge artikel 21, stk. 1, i chartret er enhver forskelsbehandling på grund af køn forbudt. Artikel 23 anerkender dog, at princippet om ligestilling ikke er til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele.

Princippet om **positiv særbehandling** anerkendes også i artikel 157, stk. 4, i TEUF.

Den Europæiske Unions Domstol ("EU-Domstolen") har fastlagt de kriterier, der skal være opfyldt for at forene de to begreber om formel ligebehandling og positiv særbehandling, som begge anerkendes i chartret, i artikel 157 i TEUF og artikel 3 i direktiv 2006/54/EF, og hvorved der skabes reel ligestilling.

Kriterierne er:

- 1) at foranstaltningerne skal vedrøre en sektor, hvor kvinder er underrepræsenterede

¹² Navnlig direktiv 2006/54/EF og direktiv 2010/41/EU.

- 2) at de kun må give forrang til kvindelige kandidater, som har samme kvalifikationer som de mandlige kandidater
- 3) at de ikke må give automatisk og betingelsesløs prioritet til kandidater med samme kvalifikationer, men skal indeholde en beskyttelsesklausel, som giver mulighed for at indrømme undtagelser i velbegrundede tilfælde, hvor der tages hensyn til den konkrete situation, navnlig til de enkelte kandidaters personlige situation.

Forslaget opfylder disse betingelser (jf. artikel 4, stk. 3).

2. RESULTAT AF HØRINGER AF INTERESSETER OG KONSEKVENSNALYSER

Høring og ekspertbistand

Fra den 5. marts til den 28. maj 2012 afholdt Kommissionen en offentlig høring for at få interessenternes mening om, hvorvidt der burde træffes foranstaltninger til at afhjælpe den skæve kønsfordeling i virksomhedsbestyrelser, og hvilke foranstaltninger der i givet fald kunne komme på tale. Ud af de i alt 485 svar kom 161 svar fra enkeltpersoner og 324 svar fra organisationer. Disse omfattede bl.a. besvarelser fra 13 medlemsstater, 3 regionale regeringer, 6 byer eller kommuner, 79 selskaber (både store børsnoterede selskaber og SMV), 56 erhvervs sammenslutninger på EU-plan og nationalt plan, 53 ngo'er (hvoraf størstedelen var kvindeorganisationer), fagforeninger, faglige organisationer, politiske partier, sammenslutninger af investorer og aktionærer, virksomhedsledere og andre.

Der var bred enighed om, at der er et stort behov for at øge andelen af kvinder i virksomhedsbestyrelser. Langt størstedelen af respondenterne var enige i, at det skaber innovation, kreativitet, god ledelse og markedseksponering i et selskab at have et personale og en bestyrelse bestående af både mænd og kvinder, og at det ville være kortsigtet ikke at udnytte de økonomiske muligheder, som kvalificerede kvinder rummer. Der var dog stor forskel på holdningerne til, hvordan man bedst kan ændre situationen. Nogle interessenter, især fra erhvervslivet, foretrak selvregulering, mens andre, herunder fagforeninger, kvindeorganisationer, andre ngo'er og en række regionale og kommunale myndigheder, foretrak en mere ambitiøs tilgang i form af bindende mål. Nogle interessenter foreslog, at man i første omgang fokuserer på menige bestyrelsesmedlemmer og tilsynsråd, da dette ville gribe mindre ind i selskabernes daglige ledelse.

Det fremgår af en Eurobarometerundersøgelse fra 2011¹³, at 88 % af europæerne mener, at der bør være en ligelig repræsentation af kvinder og mænd i virksomhedernes topstillinger. Når der gives mulighed for at vælge mellem tre foranstaltninger til at opnå ligelig deltagelse af begge køn i virksomhedsbestyrelser, er meningerne delt mellem virksomhedernes selvregulering (31 %), bindende juridiske foranstaltninger (26 %) og ikke-bindende foranstaltninger såsom kodekser og chartre for virksomhedsledelse (20 %). Ikke desto mindre

¹³ Special Eurobarometer 376 (2012) "Women in decision-making positions" (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

går 75 % af europæerne ind for lovgivning, forudsat at den tager hensyn til kvalifikationer og ikke automatisk tilgodeser det ene køn.

Konsekvensanalyse

I konsekvensanalysen, som indeholder en nærmere beskrivelse, analyseres følgende fem løsningsmodeller:

- **Løsningsmodel 1:** den basale løsning (dvs. ingen tiltag på EU-niveau)
- **Løsningsmodel 2:** en henstilling fra Kommissionen, som opfordrer medlemsstaterne til at opfylde målet om, at hvert køn skal tegne sig for mindst 40 % af bestyrelsesposterne inden 2020
- **Løsningsmodel 3:** et direktiv, som indfører et bindende mål om, at hvert køn skal tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter inden 2020
- **Løsningsmodel 4:** et direktiv, som indfører et bindende mål om, at hvert køn skal tegne sig for mindst 40 % af bestyrelsesposterne inden 2020 for så vidt angår de menige bestyrelsesposter, og fleksible mål for ledende bestyrelsesposter, som selskaberne selv fastsætter
- **Løsningsmodel 5:** et direktiv, som indfører et bindende mål om, at hvert køn skal tegne sig for mindst 40 % af såvel de menige som de ledende bestyrelsesposter inden 2020.

Sammenligningen af de forskellige løsningsmodellers konsekvenser viser, at i) bindende foranstaltninger mere effektivt opfylder de politiske mål end frivillige foranstaltninger, ii) foranstaltninger, som er rettet mod både menige og ledende bestyrelsesposter, er mere effektive end foranstaltninger, som kun rettes mod den ene kategori, og iii) bindende foranstaltninger vil medføre flere samfundsmæssige og økonomiske fordele end frivillige foranstaltninger.

Samtidig er der en direkte forbindelse mellem virkningen af de enkelte løsningsmodeller og indgrebet i selskabernes og aktionærernes rettigheder, herunder i de grundlæggende rettigheder. Sammenlignet med en frivillig foranstaltning med en målbar, men dog begrænset virkning, forudsætter en væsentlig forøgelse af virkningen med hensyn til de politiske mål, at der indføres et bindende instrument, som fastsætter mindstekrav til bestyrelsernes sammensætning.

Bindende foranstaltninger vil medføre forholdsvis større omkostninger og administrative byrder, som dog er forholdsvis beskedne i forhold til de forventede økonomiske fordele. Den administrative byrde forventes at være meget begrænset for alle løsningsmodeller, da de kun omfatter børsnoterede virksomheder, som forventes at kunne benytte de eksisterende rapporteringsmekanismer.

I det foreliggende forslag foretrækkes faste mål for menige bestyrelsesposter, fordi sådanne mål har større virkning og generelle økonomiske og samfundsmæssige fordele, hvilket retfærdiggør et større indgreb i de grundlæggende rettigheder. Forslaget fastsætter ikke et bindende mål for ledende bestyrelsesposter, fordi den daglige ledelse af et selskab forudsætter større sektorspecifik viden og erfaring. Selskaber bør dog forpligtes til at give tilsagn for ledende bestyrelsesposter, som afspejler deres særlige situation, og til at meddele, hvordan disse tilsagn opfyldes. Forslaget bygger derfor på løsningsmodel 4.

3. JURIDISKE ASPEKTER AF FORSLAGET

Retsgrundlag

Artikel 157, stk. 3, i TEUF er retsgrundlaget for foranstaltninger, som har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder positiv særbehandling.

Forslaget bygger på artikel 157, stk. 3, i TEUF.

Nærhedsprincippet

Der er stor forskel på de foranstaltninger, som nogle medlemsstater har truffet for at skabe en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser, og en lang række medlemsstater, navnlig dem, hvor andelen af kvinder i bestyrelser er særlig lav, har slet ikke truffet nogen. De viser ingen vilje til eller møder modstand mod at handle på eget initiativ. Samtidig er der forskel på antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i medlemsstaterne, nemlig fra 3 % til 27 % - en situation, som står i vejen for det grundlæggende mål om en ligelig kønsfordeling i den økonomiske beslutningsproces i Unionen.

Det fremgår af fremskrivningerne i konsekvensanalysen, som bygger på detaljerede oplysninger om eksisterende eller forventede lovgivningsinitiativer eller selvreguleringsinitiativer på dette område i alle medlemsstater, at uden en indsats på EU-plan forventes andelen af kvinder i børsnoterede selskabsbestyrelser at vokse fra 13,7 % i 2012 til 20,4 % i 2020 i EU (SMV er ikke medregnet i de 20,84 %). Kun én medlemsstat (Frankrig) vil have opnået en andel af kvinder på 40 % i bestyrelser inden 2020 som følge af nationale lovpligtige kvoter. Kun yderligere 7 medlemsstater - Danmark, Finland, Letland, Nederlandene, Slovakiet, Spanien og Sverige - forventes at nå op på 40 % inden 2035. Ud over at et sådant resultat er utilfredsstillende ud fra et ligestillingssynspunkt, ville det heller ikke være tilstrækkeligt til at opnå den "kritiske masse" af kvindelige bestyrelsesmedlemmer i Unionen, som ifølge forskningen er nødvendig for at påvirke selskabernes resultater positivt. På dette grundlag forventes EU samlet set ikke engang at nå op på en andel på 40 % kvinder i bestyrelserne inden 2040. Uanset medlemsstaternes generelle mulighed for at handle effektivt, fremgår det tydeligt af de konkrete tegn på medlemsstaternes hensigter, herunder deres svar på den offentlige høring, og af de fremskrivninger, der bygger på de foreliggende oplysninger, at medlemsstaternes individuelle tiltag ikke vil være tilstrækkelige til at kunne opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling i selskabsbestyrelser i overensstemmelse med de politiske mål, der er fastsat i dette forslag, inden 2020 eller på noget andet tidspunkt i nær fremtid.

Denne situation indebærer en række risici for ikke at opfylde det grundlæggende mål om ligestilling mellem mænd og kvinder i Unionen. Hensigten med de grundlæggende traktater er at skabe ensartede konkurrencevilkår mellem medlemsstaterne ved at indarbejde princippet

om lige løn og ligestilling på arbejdsmarkedet for at undgå, at medlemsstaterne underbyder hinanden i arbejdsmarkeds- og i ligestillingsspørgsmål. Det er tænkeligt, at medlemsstaterne tøver med at regulere området alene, da de måske ser en risiko for at stille deres egne selskaber dårligere end selskaber fra andre medlemsstater. Denne opfattelse, som styrkes af pres fra erhvervslivet, er endnu en væsentlig hindring for, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger.

Endvidere vil spredt og forskellig regulering på nationalt plan nødvendigvis skabe praktiske problemer for det indre marked. Forskellige selskabsretlige regler og sanktioner for manglende opfyldelse af en national bindende kvote, såsom udelukkelse fra offentlige udbudsprocedurer, kan føre til vanskeligheder for erhvervslivet og have en negativ indvirkning på selskabernes investering i andre lande og etablering af datterselskaber i andre medlemsstater. Forskellige regler eller manglende regler for udvælgelsesproceduren for menige bestyrelsesposter uden nogen form for minimumskrav og konsekvenserne af sådanne forskelle for virksomhedsledelsen og investorenes vurdering af virksomhedsledelsen kunne endvidere skabe problemer for det indre marked.

En større brug af de bedst kvalificerede kvinder i bestyrelsesposter rummer nogle konkurrence- og vækstmuligheder, som kan udnyttes mere effektivt og i større udstrækning, hvis alle medlemsstater trækker i samme retning, navnlig dem, hvor tallene i øjeblikket er lave, og hvor der hverken er eller forventes at blive truffet nogen foranstaltninger. Kun ved en EU-foranstaltning kan man effektivt bidrage til at sikre ensartede konkurrencevilkår i hele Unionen og undgå praktiske problemer i erhvervslivet ved hjælp af en minimums-harmonisering af selskabsledelseskravene til afgørelser om udnævnelser, som skal baseres på objektive kvalifikationskriterier for at opnå en ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer.

Konklusionen er derfor, at målene i den påtænkte foranstaltning ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne alene, og at de bedre kan opfyldes ved en koordineret indsats på EU-plan end ved forskellige og mere eller mindre ambitiøse og effektive nationale tiltag. Forslaget er derfor i overensstemmelse med nærhedsprincippet.

Proportionalitetsprincippet

Frivillige foranstaltninger, såsom tidligere EU-henstillinger og opfordringer til selvregulering, har ikke og forventes ikke at føre til det ønskede mål om en mere ligelig kønsfordeling i den økonomiske beslutningstagning i EU. Det er derfor nødvendigt at træffe yderligere foranstaltninger på EU-plan for at opfylde målet. De bør dog ikke gå videre, end hvad der er strengt nødvendigt for at gøre varigt fremskridt med at øge andelen af kvinder i selskabsbestyrelser, uden at gøre indgreb i den måde, private selskaber og markedsøkonomien fungerer på.

Dette forslag om et minimum af harmonisering begrænser sig til at sætte fælles mål og giver medlemsstaterne tilstrækkelig frihed til at beslutte, hvordan disse bedst kan nås på nationalt plan under hensyntagen til nationale, regionale eller lokale omstændigheder, herunder national selskabsret og praksis for udvælgelse af bestyrelsesmedlemmer. Forslaget forudsætter således kun de ændringer af national selskabsret, som er strengt nødvendige for at sikre en minimumsharmonisering af kravene til afgørelser om udnævnelse, og det respekterer de forskellige bestyrelsesstrukturer, der er i medlemsstaterne. Det omfatter ikke SMV, da foranstaltningerne kunne udgøre en uforholdsmæssig stor byrde for dem. Derudover fastsætter forslaget som tidligere nævnt kun kvantitative mål for menige bestyrelsesposter, og indgrebet

i selskabets daglige ledelse begrænses derfor betydeligt. Da de menige bestyrelsesmedlemmer primært har en tilsynsfunktion, er det også lettere at finde kvalificerede kandidater uden for selskabet eller den specifikke sektor - et forhold, der har betydning for de områder af erhvervslivet, hvor enten mænd eller kvinder tegner sig for en særlig lav andel af arbejdsstyrken.

Den midlertidige karakter af det foreslåede direktiv (jf. artikel 10) understreger, at det respekterer nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Reguleringsmiddel/reguleringsform

Et direktiv er det instrument, der bedst sikrer et ensartet minimumsniveau af kønsdiversitet i de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber i EU, samtidig med at det giver medlemsstaterne mulighed for at tilpasse de nærmere bestemmelser til deres særlige situation med hensyn til national selskabsret og til at vælge de mest hensigtsmæssige håndhævelsesmidler og sanktioner. Det giver også de enkelte medlemsstater mulighed for frivilligt at gå videre end minimumskravet.

Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde

Der er tale om en retsakt, som er relevant for Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, og direktivet skal derfor i medfør af en afgørelse, der træffes af Det Blandede EØS-udvalg, også gælde i de lande uden for EU, som er medlemmer af Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde.

4. VIRKNINGER FOR BUDGETTET

Forslaget har ingen konsekvenser for Unionens budget.

5. NÆRMERE REDEGØRELSE FOR FORSLAGETS BESTEMMELSER

Artikel 1: Formål

Denne bestemmelse fastlægger direktivets formål.

Artikel 2: Definitioner

Denne artikel indeholder de vigtigste definitioner, som bygger på definitionerne i Kommissionens henstilling 2005/162/EF om den rolle, menige bestyrelsesmedlemmer og medlemmer af tilsynsorganer har i børsnoterede selskaber, og om udvalg nedsat i bestyrelsen/ledelsesorganet¹⁴, på Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder¹⁵ og på Kommissionens direktiv 2006/111/EF af 16. november 2006 om gennemskueligheden af de økonomiske forbindelser mellem medlemsstaterne og de offentlige virksomheder og om den

¹⁴ EUT L 52 af 25.2.2005, s. 51.

¹⁵ EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36.

finansielle gennemskuelighed i bestemte virksomheder¹⁶ i forbindelse med definitionen af offentlige virksomheder.

Definitionerne sikrer navnlig, at direktivet gælder for de forskellige former for bestyrelser i børsnoterede selskaber, som findes i medlemsstaterne, dvs. for et tostrengt system, hvor bestyrelsen er opdelt i ledelse og tilsyn, for et enstrengt system, hvor ledelses- og tilsynsfunktionen er slået sammen til én bestyrelse, og for blandede systemer, som har elementer fra det enstrengede og det tostrengede system, eller som giver selskaberne en mulighed for at vælge mellem forskellige modeller.

Definitionen af bestyrelsesmedlemmer præciserer, at målene i direktivet omfatter alle menige bestyrelsesmedlemmer, herunder medarbejderrepræsentanter, i de medlemsstater, hvor en vis andel af de menige bestyrelsesmedlemmer kan eller skal udnævnes eller vælges af selskabets personale og/eller arbejdstagerorganisationer i henhold til national lovgivning eller praksis, hvorimod de praktiske procedurer til at sikre, at målene i direktivet opfyldes, skal fastlægges af de pågældende medlemsstater (se betragtning 21).

Artikel 3: Udelukkelse af små og mellemstore virksomheder

Denne artikel udelukker små og mellemstore børsnoterede selskaber, jf. definitionen i Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikro- virksomheder, små og mellemstore virksomheder¹⁷, fra direktivets anvendelsesområde.

Artikel 4: Mål for menige bestyrelsesposter

Ved stk. 1 pålægges børsnoterede selskaber med bestyrelser, hvor det underrepræsenterede køn ikke tegner sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter, en forpligtelse til at foretage udnævnelsen til disse poster på grundlag af en sammenlignende analyse af hver kandidats kvalifikationer ved at anvende forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier med henblik på at opfylde dette mål senest den 1. januar 2020. Der fastsættes en kortere frist for at opfylde målet (1. januar 2018) for børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder i henhold til artikel 2, litra b), i Kommissionens direktiv 2006/111/EF af 16. november 2006 om gennemskueligheden af de økonomiske forbindelser mellem medlemsstaterne og de offentlige virksomheder og om den finansielle gennemskuelighed i bestemte virksomheder¹⁸.

I stk. 2 præciseres beregningsmetoden for, hvor mange menige bestyrelsesposter der præcis skal til, for at målet i stk. 1 kan siges at være opfyldt. Det præcise antal bestyrelsesposter, som er nødvendigt for at opfylde målet, bør være det antal, der ligger tættest på 40 %, hvad enten det er under eller over grænsen, men samtidig bør børsnoterede selskaber ikke være tvunget til at udpege medlemmer af det underrepræsenterede køn til halvdelen eller mere af de menige bestyrelsesposter for at undgå unødige begrænsninger.

Stk. 3 indfører en præferenceregulering med henblik på at opfylde målet i stk. 1. Ifølge denne præferenceregulering skal der, såfremt der er tale om kandidater af hvert sit køn, som har samme kvalifikationer, gives prioritet til den kandidat, der er af det underrepræsenterede køn, medmindre en objektiv vurdering, hvori der tages hensyn til alle de kriterier, der er specifikke

¹⁶ EUT L 318 af 17.11.2006, s. 17.

¹⁷ EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36.

¹⁸ EUT L 318 af 17.11.2006, s. 17.

for de enkelte kandidater, taler til fordel for kandidaten af det modsatte køn. Dette proceduremæssige krav skal sikre, at målene er i overensstemmelse med Den Europæiske Unions Domstols praksis for positive foranstaltninger¹⁹. Kravene i dette stykke bør opfyldes på det relevante stadium af udvælgelsesprocessen afhængigt af national lovgivning og af de børsnoterede virksomheders vedtægter.

Ved stk. 4 indføres en oplysningsforpligtelse og en regel om bevisbyrde, som gælder i tilfælde af, at afviste kandidater klager over udvælgelsesproceduren.

Stk. 5 giver mulighed for at begrunde manglende opfyldelse af målet, såfremt medlemmerne af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 10 % af arbejdsstyrken.

Stk. 6 fastsætter, at målet i stk. 1 også kan siges at være opfyldt, hvis medlemmer af det underrepræsenterede køn bestrider mindst en tredjedel af alle bestyrelsesposter, uanset om der er tale om ledende eller menige bestyrelsesposter.

Artikel 5: Yderligere foranstaltninger og rapportering

Ved stk. 1 indføres en forpligtelse for børsnoterede selskaber til at afgive individuelle tilsagn for kønsfordelingen blandt ledende bestyrelsesmedlemmer, som skal være opfyldt senest den 1. januar 2020 eller den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.

Stk. 2 indfører en forpligtelse for børsnoterede selskaber til årligt at indhente og offentliggøre oplysninger om kønsfordelingen i deres bestyrelser og om efterlevelsen af artikel 4, stk. 1, og artikel 5, stk. 1.

For de børsnoterede selskaber, som ikke opfylder målene for menige bestyrelsesmedlemmer eller tilsagnene om ledende bestyrelsesmedlemmer, indføres der ved stk. 3 en yderligere forpligtelse til at begrunde den manglende overholdelse og til at beskrive, hvilke foranstaltninger der er eller vil blive truffet for at opfylde målene eller tilsagnene fremover.

Stk. 4 vedrører kompetencerne hos de nationale ligebehandlingsorganer, der er udpeget i medfør af direktiv 2006/54/EF.

Artikel 6: Sanktioner

I denne artikel forpligtes medlemsstaterne til at fastlægge regler om de sanktioner, der skal anvendes, hvis direktivet ikke overholdes. Disse sanktioner skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsernes grovhed og have afskrækkende virkning. Stk. 2 indeholder en ikkeudtømmende liste over mulige konkrete foranstaltninger.

Artikel 7: Mindstekrav

Denne bestemmelse fastlægger direktivets karakter af minimumsharmonisering.

¹⁹ Sag C-450/93: Kalanke (Sml. 1995 I, s. 3051), sag C-409/95: Marschall (Sml. 1997 I, s. 6363), sag C-158/97: Badeck (Sml. 2000 I, s. 1875) og sag C-407/98: Abrahamsson (Sml. 2000 I, s. 5539).

Artikel 8: Gennemførelse

Medlemsstaterne har pligt til at vedtage de relevante overgangsforanstaltninger inden for to år regnet fra datoen for direktivets vedtagelse. Artiklen præciserer endvidere forpligtelserne i forbindelse med disse foranstaltninger og meddelelsen heraf til Kommissionen. Ved stk. 3 kan medlemsstater, som allerede inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber, suspendere anvendelsen af de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, forudsat at de kan dokumentere, at de foranstaltninger, de har truffet, lige så effektivt opfylder målet i artikel 4, stk. 1.

Artikel 9, 10 og 11: Revision, ikrafttræden og udløb, samt adressater

Direktivet pålægger medlemsstaterne en pligt til at aflægge rapport. Kommissionen har pligt til at vurdere og aflægge rapport om direktivets anvendelse hvert andet år, navnlig om, hvorvidt direktivets mål er opfyldt.

Målene forbliver gældende, indtil der er gjort vedvarende fremskridt med kønsfordelingen i bestyrelser, og direktivet indeholder derfor en udløbsklausul.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 157, stk. 3,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg²⁰,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Ligestilling mellem mænd og kvinder er én af Unionens grundlæggende værdier og et af dens vigtigste mål, jf. artikel 2 og artikel 3, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union. Ifølge artikel 8 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde ("traktaten") skal Unionen i alle sine aktiviteter tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. Traktatens artikel 157, stk. 3, er det specifikke retsgrundlag for foranstaltninger, som har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.
- (2) Princippet om positiv særbehandling og dets betydning for at opnå reel ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis anerkendes i traktatens artikel 157, stk. 4, og i artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder ("chartret"), hvori det fastsættes, at ligestilling mellem mænd og kvinder skal sikres på

²⁰ EUT C af ..., s. .

alle områder, og at ligestillingsprincippet ikke er til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele.

- (3) I Rådets henstilling 84/635/EØF af 13. december 1984 om fremme af positive foranstaltninger til fordel for kvinder²¹ henstilles det, at medlemsstaterne sørger for, at de positive foranstaltninger så vidt muligt omfatter foranstaltninger vedrørende kvinders aktive deltagelse i beslutningstagende organer. I Rådets henstilling 96/694/EF af 2. december 1996 om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen²² henstilles det, at medlemsstaterne tilskynder den private sektor til at øge deltagelsen af kvinder på alle beslutningsniveauer, blandt andet gennem vedtagelse eller inden for rammerne af ligestillingsplaner og positive særforanstaltninger.
- (4) Inden for de seneste år har Europa-Kommissionen forelagt adskillige rapporter, hvori der gøres status over kønnenes repræsentation i beslutningstagningen²³. Kommissionen har opfordret børsnoterede selskaber i EU til at øge antallet af kvinder i deres bestyrelse ved selvregulering og til at sætte konkrete frivillige mål herfor²⁴. Europa-Kommissionen understregede i kvindechartret²⁵ af 5. marts 2010, at der stadig ikke er fuld lighed for kvinder i magtfordelingen og beslutningstagningen i det politiske og økonomiske liv, og den bekræftede, at den forpligter sig til at efterstræbe en mere retfærdig fordeling af mænd og kvinder i magtfulde stillinger. I Kommissionens strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015²⁶ blev større ligestilling i beslutningstagningen fastlagt som en af Kommissionens vigtigste opgaver.
- (5) I den europæiske ligestillingspagt 2011-2020, som blev vedtaget den 7. marts 2011, anerkendte Rådet, at ligestillingspolitikker er af afgørende betydning for økonomisk vækst, velstand og konkurrenceevne, det bekræftede sin vilje til at fjerne kønsskævheder med henblik på at opfylde målene i Europa 2020-strategien, navnlig inden for tre områder, der har stor relevans for ligestillingen, nemlig beskæftigelse, uddannelse og fremme af social inklusion, og opfordrede indtrængende til at iværksætte tiltag for at fremme kvinders og mænds ligelige deltagelse i beslutningstagningen på alle niveauer og på alle områder for at udnytte hele talentmassen.
- (6) Europa-Parlamentet opfordrede i sin beslutning af 6. juli 2011²⁷ om kvinder og virksomhedsledelse indtrængende virksomhederne til at nå den kritiske tærskel på 30 % kvinder i den øverste ledelse inden 2015 og 40 % inden 2020. Det opfordrede Kommissionen til at foreslå lovgivning i 2012, herunder kvoter, hvis selskabernes og medlemsstaternes egne foranstaltninger ikke var tilstrækkelige. Europa-Parlamentet

²¹ EFT L 331 af 19.12.1984, s. 34.

²² EFT L 319 af 10.12.1996, s. 11.

²³ Kommissionens rapport "More women in senior positions" (2010); arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene "The Gender Balance in Business Leadership" fra den 1.3.2011 (SEK(2011) 246 endelig); statusrapport "Women in economic decision-making in the EU" fra den 5.3.2012; arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene "Progress on equality between women and men in 2011" fra den 16.4.2012 (SWD(2012) 85 final).

²⁴ "EU-hensigtserklæringen om kvinder i bestyrelsen", IP/11/242.

²⁵ KOM(2010) 78 endelig.

²⁶ KOM(2010) 491 endelig.

²⁷ 2010/2115(INI).

genfremsatte denne opfordring i sin beslutning af 13. marts 2012 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union - 2011²⁸.

- (7) Det er afgørende for en økonomis konkurrencedygtighed, at de menneskelige ressourcer udnyttes effektivt, og det er nøglen til at afhjælpe EU's demografiske problemer, til at konkurrere effektivt i en globaliseret økonomi og til at sikre en komparativ fordel over for tredjelande. Antallet af højtuddannede og kvalificerede kvinder vokser konstant, hvilket understøttes af det forhold, at 60 % af de universitetsuddannede er kvinder. Hvis denne kompetence fortsat overses, når der skal besættes topstillinger inden for den økonomiske beslutningstagning, betyder det, at de veluddannede menneskelige ressourcer ikke udnyttes fuldt ud.
- (8) På virksomhedsplan er det almindelig anerkendt, at kvinder i bestyrelsen giver bedre virksomhedsledelse, fordi den fælles indsats og kvaliteten af beslutningerne bliver bedre ved en mere vidtfavnende og fælles tænkemåde, som bygger på en bred vifte af synspunkter og dermed giver mere velafvejede beslutninger. Adskillige undersøgelser har vist, at der er en positiv forbindelse mellem en mere ligelig kønsfordeling i topledelsen og en virksomheds økonomiske resultater og overskud. Derfor kan flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse have en positiv indflydelse på de pågældende selskabers resultat.
- (9) Det er også dokumenteret, at ligestilling på arbejdsmarkedet kan øge den økonomiske vækst betydeligt. Flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse i EU er ikke bare til gavn for de kvinder, der bliver udnævnt til en bestyrelsespost, men bidrager også til at tiltrække dygtige kvinder til selskabet generelt og dermed sikre flere kvinder på alle ledelsesniveauer og i arbejdsstyrken. En højere andel af kvinder i selskabsbestyrelser har derfor en positiv indflydelse på målet om at udligne forskelle i mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens og i deres løn. Både den enkelte person og den offentlige sektor ville få et langt større uddannelsesafkast, hvis kvinders kompetencer udnyttes fuldt ud. Hvis man ikke ændrer ved kvinders underrepræsentation i børsnoterede selskabers bestyrelser i EU, vil det være en forspildt chance for at opnå varig bæredygtig økonomisk vækst i medlemsstaterne generelt.
- (10) På trods af den gældende EU-ret, som skal forhindre og bekæmpe kønsdiskrimination, Rådets henstillinger, som specifikt sigter mod at øge kvinders deltagelse i den økonomiske beslutningstagning samt EU-tiltag, som fremmer selvregulering, er der stadig langt flere mænd end kvinder på virksomhedernes øverste beslutningsniveau i Unionen. I den private sektor, især i børsnoterede selskaber, er den skæve kønsfordeling særlig udpræget. Kommissionens måling af mænds og kvinders repræsentation i selskabsbestyrelser viser, at andelen af kvinder, der deltager i beslutningstagningen på selskabernes øverste niveau, fortsat er meget lav. I januar 2012 var 13,7 % af bestyrelsesposterne besat af kvinder i de største børsnoterede virksomheder i medlemsstaterne. Kun 15 % af de menige bestyrelsesmedlemmer var kvinder.
- (11) Andelen af kvinder i selskabsbestyrelser stiger meget langsomt og har i de seneste år haft en gennemsnitlig årlig stigning på blot 0,6 procentpoint. Fremskridtet i de forskellige medlemsstater har været meget uens, og det har givet meget forskellige

²⁸

2011/2244(INI).

resultater. Der er gjort størst fremskridt i de medlemsstater, der har indført bindende foranstaltninger. Forskellene mellem medlemsstaterne vil formodentlig blive større i betragtning af de meget forskellige fremgangsmåder, de enkelte medlemsstater følger for at øge kvinders deltagelse i bestyrelser.

- (12) De lidt spredte og forskellige regler på nationalt niveau eller manglen herpå med hensyn til ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser fører ikke blot til forskelle i antallet af kvinder i menige bestyrelsesposter og forskellige grader af fremskridt i medlemsstaterne, men står også i vejen for det indre marked, idet de fører forskellige virksomhedsledelseskrav til europæiske børsnoterede selskaber. Disse forskelle i de juridiske krav eller selvreguleringskrav, der stilles til sammensætningen af bestyrelser, kan føre til praktiske problemer for børsnoterede selskaber, som opererer på tværs af grænser, navnlig i forbindelse med oprettelse af datterselskaber eller ved fusioner og overtagelser samt for kandidater til bestyrelsesposter.
- (13) Den mangel på gennemsigtighed, der i dag er i udvælgelsesprocedurerne og kvalifikationskriterierne til bestyrelsesposter i de fleste medlemsstater, er en væsentlig hindring for at opnå en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelserne og har en negativ indflydelse på bestyrelseskandidaternes karriere og frie bevægelighed samt på investorenes beslutninger. En sådan mangel på gennemsigtighed forhindrer mulige bestyrelseskandidater i at ansøge om poster i bestyrelser, hvor deres kvalifikationer ville være mest efterspurgt, og fra at gøre indsigelse mod kønsdiskriminerende udnævnelsesafgørelser, og begrænser dermed deres frie bevægelighed inden for det indre marked. På den anden side har investorer forskellige investeringsstrategier, der forudsætter oplysninger, som også vedrører bestyrelsesmedlemmernes ekspertise og kompetence. Større gennemsigtighed om kvalifikationskriterierne og udvælgelsesproceduren for bestyrelsesmedlemmer giver investorerne bedre mulighed for at vurdere selskabets forretningsstrategi og for at træffe velunderbyggede afgørelser.
- (14) Selv om dette direktiv ikke har til formål at harmonisere national lovgivning om udvælgelsesprocedurer og kvalifikationskriterier for bestyrelsesposter i detaljer, er det dog nødvendigt at indføre visse minimumskrav til børsnoterede selskaber, som ikke har en ligelig kønsfordeling, om at de skal træffe afgørelse om udnævnelse af menige bestyrelsesmedlemmer på grundlag af en objektiv komparativ vurdering af kandidaternes kvalifikationer med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats for at opnå en ligelig kønsfordeling i menige bestyrelsesposter. Kun en EU-foranstaltning kan effektivt bidrage til at skabe lige konkurrencevilkår i hele Unionen og forhindre praktiske problemer i erhvervslivet.
- (15) Det blev slået fast i Europa 2020-strategien for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst²⁹, at en forudsætning for at sætte skub i væksten og afhjælpe de demografiske problemer i Europa er at få flere kvinder ud på arbejdsmarkedet. Strategien fastsætter et overordnet mål om at nå en beskæftigelsesgrad på 75 % for kvinder og mænd i alderen 20-64 år inden 2020, hvilket kun kan opnås, hvis der er en klar vilje til ligestilling mellem mænd og kvinder, og hvis der gøres en større indsats for at afskaffe alle hindringer for kvinders deltagelse i arbejdsmarkedet. Den igangværende økonomiske krise har forstærket Europas stigende behov for at bygge på viden, kompetence og innovation og gøre fuld brug af talentmassen. Det forventes, at flere

²⁹

KOM(2010) 2020 endelig.

kvinder i beslutningstagningen, navnlig i selskabsbestyrelser, vil have en positiv afsmittende effekt på ansættelsen af kvinder i de pågældende selskaber og generelt på hele økonomien.

- (16) Unionen bør derfor sigte mod at øge kvinders deltagelse i selskabsbestyrelser for at forbedre den økonomiske vækst og europæiske selskabers konkurrencedygtighed og for at opnå reel ligestilling på arbejdsmarkedet. Dette mål bør nås ved minimumskrav til positiv særbehandling i form af bindende foranstaltninger, som har til formål at nå et kvantitativt mål for kønsfordelingen i børsnoterede selskabers bestyrelser, eftersom det er de medlemsstater og andre lande, som har valgt denne metode, der er nået længst med at reducere kvinders underrepræsentation i beslutningstagende stillinger.
- (17) Børsnoterede virksomheder har en særlig økonomisk position, synlighed og betydning for markedet generelt. Foranstaltningerne i dette direktiv bør derfor anvendes på børsnoterede selskaber, som defineres som selskaber, der er etableret i en medlemsstat, og hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked, jf. artikel 4, stk. 1, nr. 14, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF om markeder for finansielle instrumenter³⁰ i en eller flere medlemsstater. Disse virksomheder sætter normen for økonomien generelt, og deres praksis kan forventes at blive fulgt af andre virksomheder. Den offentlige karakter af børsnoterede selskaber berettiger, at de i højere grad reguleres i offentlighedens interesse.
- (18) Direktivet bør ikke anvendes på små og mellemstore børsnoterede selskaber, jf. definitionen i Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder³¹, selv om de er børsnoterede.
- (19) Opbygningen af bestyrelser for børsnoterede selskaber er forskellig i medlemsstaterne, idet den største forskel er forskellen mellem en tostrengt struktur, som består af både en direktion og et tilsynsråd, og en enstrengt struktur, hvor direktionen og tilsynsrådet tilsammen udgør bestyrelsen. Der findes også blandede systemer, som indeholder dele af begge systemer, eller som giver selskaberne mulighed for at vælge mellem forskellige modeller. Foranstaltningerne i direktivet bør gælde alle bestyrelsessystemer i medlemsstaterne.
- (20) I alle bestyrelsessystemer skelnes mellem ledende bestyrelsesmedlemmer, som deltager i selskabets daglige ledelse, og menige bestyrelsesmedlemmer, som ikke deltager i den daglige ledelse, men udfører en tilsynsfunktion. De kvantitative mål i direktivet bør kun gælde menige bestyrelsesmedlemmer for derved at skabe den rette balance mellem på den ene side behovet for at få en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser og på den anden side behovet for at gribe mindst muligt ind i selskabets daglige ledelse. Da de menige bestyrelsesmedlemmer har en tilsynsfunktion, er det også lettere at finde kvalificerede kandidater uden for selskabet og i vidt omfang også uden for den specifikke sektor, selskabet tilhører - et forhold, der har betydning for de områder af erhvervslivet, hvor enten mænd eller kvinder tegner sig for en særlig lav andel af arbejdsstyrken.

³⁰ EUT L 145 af 30.4.2004, s. 1.

³¹ EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36.

- (21) I adskillige medlemsstater kan eller skal en bestemt andel af de menige bestyrelsesmedlemmer udpeges eller udvælges af selskabets ansatte og/eller fagforeninger, jf. national lovgivning eller praksis. De kvantitative mål i direktivet bør gælde for alle menige bestyrelsesmedlemmer, herunder også medarbejderrepræsentanter. De praktiske procedurer til at sikre, at målene nås, bør i betragtning af at nogle af de menige bestyrelsesmedlemmer er medarbejderrepræsentanter, fastlægges af de pågældende medlemsstater.
- (22) Børsnoterede selskaber i Unionen bør pålægges en forpligtelse til at sikre hensigtsmæssige procedurer med henblik på at opfylde specifikke mål for kønsfordelingen i deres bestyrelser. Børsnoterede selskaber med bestyrelser, hvor det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af de menige bestyrelsesposter, bør foretage udnævnelsen til disse poster på grundlag af en sammenlignende analyse af hver kandidats kvalifikationer ved at anvende forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier med henblik på at opfylde det pågældende mål senest den 1. januar 2020. Direktivet indfører derfor et mål om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter inden denne dato. Dette mål gælder i princippet kun den overordnede kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer og berører ikke det konkrete valg af de enkelte bestyrelsesmedlemmer ud af et større antal mandlige og kvindelige kandidater i det enkelte tilfælde. Det udelukker navnlig ikke bestemte kandidater fra bestyrelsesposter, og det pålægger heller ikke selskaber eller aktionærer nogen bestemte bestyrelsesmedlemmer. Afgørelsen om udnævnelse af de rette bestyrelsesmedlemmer forbliver således fortsat selskabernes og aktionærernes.
- (23) Medlemsstaterne udøver en dominerende indflydelse på børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder i henhold til artikel 2, litra b), i Kommissionens direktiv 2006/111/EF af 16. november 2006 om gennemskueligheden af de økonomiske forbindelser mellem medlemsstaterne og de offentlige virksomheder og om den finansielle gennemskuelighed i bestemte virksomheder³². På grund af denne dominerende indflydelse har de værktøjer til deres rådighed til hurtigere at foretage de nødvendige ændringer. I sådanne selskaber skal målet om mindst 40 % kvinder i de menige bestyrelsesposter være nået på et tidligere tidspunkt.
- (24) Antallet af menige bestyrelsesposter, der skal til for at opfylde målet, kræver en yderligere præcisering, eftersom det i de fleste bestyrelser matematisk set kun er muligt enten at ligge over eller under den præcise andel på 40 %. Derfor skal antallet af bestyrelsesposter, der er nødvendige for at opfylde målet, være det antal, der ligger tættest på 40 %. For at undgå diskrimination af det køn, der oprindeligt var overrepræsenteret, bør børsnoterede selskaber dog ikke være forpligtet til at udnævne medlemmer blandt det underrepræsenterede køn til at bestride halvdelen eller mere af de menige bestyrelsesposter. Det underrepræsenterede køn bør derfor have mindst én bestyrelsespost i bestyrelser med tre eller fire menige bestyrelsesmedlemmer, mindst to bestyrelsesposter i bestyrelser med fem eller seks menige bestyrelsesmedlemmer og mindst tre bestyrelsesposter i bestyrelser med syv eller otte menige bestyrelsesmedlemmer.

³²

EUT L 318 af 17.11.2006, s. 17.

- (25) Den Europæiske Unions Domstol accepterede i sin retspraksis³³ om positive foranstaltninger og disses forenelighed med princippet om ikke-forskelsbehandling på grund af køn (nu også fastsat i artikel 21 i chartret), at der i visse tilfælde kan gives fortrinsstilling til det underrepræsenterede køn ved udnævnelse eller forfremmelse, forudsat at kandidaten af det underrepræsenterede køn er lige så kvalificeret som konkurrenten fra det modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats, at fortrinsstillingen ikke er automatisk og ubetinget, men kan tilsidesættes, hvis der er særlige grunde til, at en bestemt kandidat af det modsatte køn taler til dennes fordel, og at de pågældende kandidaters ansøgning er genstand for en objektiv vurdering, hvor der tages hensyn til alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater.
- (26) I overensstemmelse med denne retspraksis bør medlemsstaterne sikre, at udvælgelsen af de bedste kandidater til menige bestyrelsesposter bygger på en sammenlignende analyse af de enkelte kandidaters kvalifikationer på grundlag af forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier. Som eksempel på udvælgelseskriterier, som selskaberne kan anvende, kan nævnes erhvervs erfaring fra ledelses- og/eller tilsynsopgaver, viden om bestemte områder, såsom økonomi, regnskab eller personaleledelse, ledelse, kommunikation og netværk. Der bør gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er lige så kvalificeret som kandidaten fra det modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats, og hvis en objektiv vurdering, hvor der tages højde for alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater, ikke taler til fordel for en kandidat af det modsatte køn.
- (27) Der er forskel på de enkelte medlemsstaters og selskabers fremgangsmåder ved ansættelse og udnævnelse af bestyrelsesmedlemmer. De kan indebære en indstilling af kandidater, som præsenteres for generalforsamlingen, f.eks. af et nomineringsudvalg, en direkte udnævnelse af bestyrelsesmedlemmerne, som foretages af de enkelte aktionærer, eller en afstemning i generalforsamlingen om enkelte kandidater eller lister over kandidater. Kravene til udvælgelsen af kandidater skal opfyldes på det rette sted i udvælgelsesprocessen i overensstemmelse med national lov og vedtægterne for de pågældende børsnoterede selskaber. På dette punkt fastlægger direktivet kun en minimumsharmonisering af udvælgelsesprocedurerne, som gør det muligt at anvende de kriterier, der er fastlagt ved Den Europæiske Unions Domstols retspraksis for at opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser.
- (28) Direktivet har til formål at forbedre kønsfordelingen i børsnoterede selskabers bestyrelser og dermed bidrage til, at princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder, som er en grundlæggende ret i Unionen, overholdes. Der bør derfor være krav om, at børsnoterede selskaber på en vragede kandidats anmodning skal oplyse ikke bare, hvilke kvalifikationskriterier der lå til grund for udvælgelsen, men også hvilken objektiv, komparativ vurdering af disse kriterier og eventuelt hvilke overvejelser der talte for at vælge en kandidat, som ikke tilhører det underrepræsenterede køn. Disse begrænsninger i retten til privatliv med hensyn til behandling af personoplysninger, som anerkendes i chartrets artikel 7 og 8, og forpligtelsen for børsnoterede selskaber til på anmodning at give den vragede kandidat sådanne oplysninger er nødvendige og

³³ Sag C-450/93: Kalanke (Sml. 1995 I, s. 3051), sag C-409/95: Marschall (Sml. 1997 I, s. 6363), sag C-158/97: Badeck (Sml. 2000 I, s. 1875) og sag C-407/98: Abrahamsson (Sml. 2000 I, s. 5539).

opfylder faktisk anerkendte mål af almen interesse i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet. De er derfor i overensstemmelse med kravene til sådanne begrænsninger, jf. chartrets artikel 52, stk. 1, og Den Europæiske Unions Domstols retspraksis.

- (29) Hvis en vraget kandidat af det underrepræsenterede køn fremsætter formodningen om, at vedkommende er ligeså kvalificeret som den udvalgte kandidat af det modsatte køn, bør der stilles krav til det børsnoterede selskab om, at det påviser, at valget er korrekt.
- (30) Medlemsstaterne bør pålægge effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, i tilfælde af at dette direktiv tilsidesættes, og som bl.a. kunne omfatte administrative bøder og en retsmyndigheds afgørelse om ugyldighed eller annullering af den udnævnelse eller det valg af menige bestyrelsesmedlemmer, som er foretaget i strid med de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af artikel 4, stk. 1.
- (31) Eftersom kønsfordelingen i arbejdsstyrken har en direkte indflydelse på, hvor mange kandidater blandt det underrepræsenterede køn der er til rådighed, kan medlemsstaterne i de tilfælde, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 % af arbejdsstyrken, bestemme, at det pågældende selskab ikke behøver at opfylde kravet i direktivet.
- (32) Da børsnoterede selskaber bør sigte mod at øge det underrepræsenterede køns andel i alle beslutningstagende stillinger, kan medlemsstaterne beslutte, at målet i dette direktiv bør anses for at være opfyldt, hvis børsnoterede selskaber kan bevise, at medlemmer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst en tredjedel af alle bestyrelsesposter, hvad enten der er tale om ledende eller menige bestyrelsesposter.
- (33) For også at forbedre kønsfordelingen blandt de bestyrelsesmedlemmer, der deltager i den daglige ledelse, bør der ud over foranstaltningerne vedrørende menige bestyrelsesposter stilles krav til de børsnoterede selskaber om, at de giver individuelle tilsagn om en mere ligelig kønsfordeling i de ledende bestyrelsesposter, som skal være opfyldt senest den 1. januar 2020. Man bør med disse tilsagn tilstræbe at skabe mærkbart fremskridt fra det enkelte selskabs udgangspunkt til en mere ligelig kønsfordeling.
- (34) Medlemsstaterne bør stille krav til børsnoterede selskaber om, at de hvert år giver oplysninger om kønsfordelingen i deres bestyrelser, samt om, hvordan de formåede at opfylde målene i direktivet, til de kompetente nationale myndigheder, således at disse kan vurdere, hvilke fremskridt de enkelte børsnoterede selskaber har gjort for at skabe en ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmerne. Disse oplysninger bør offentliggøres, og hvis et selskab ikke har opfyldt målet, bør der medfølge en beskrivelse af de foranstaltninger, det har truffet og agter at træffe fremover for at opfylde målet.
- (35) Nogle medlemsstater kan allerede have truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i selskabsbestyrelser, inden dette direktiv træder i kraft. Sådanne medlemsstater bør have mulighed for at anvende disse foranstaltninger i stedet for de proceduremæssige krav til udnævnelser, såfremt de kan dokumentere, at disse foranstaltninger lige så effektivt opfylder målet om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter i børsnoterede

selskaber senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.

- (36) I dette direktiv overholdes de grundlæggende rettigheder og de principper, som anerkendes i chartret. Direktivet bidrager navnlig til respekt for retten til ligestilling mellem kvinder og mænd (chartrets artikel 23), erhvervsfriheden og retten til at arbejde (chartrets artikel 15). Direktivet tilstræber at sikre fuld respekt for retten til adgang til effektive retsmidler og til en upartisk domstol (chartrets artikel 47). Begrænsningerne i udøvelsen af friheden til at oprette og drive egen virksomhed (chartrets artikel 16) og ejendomsretten (chartrets artikel 17, stk. 1) respekterer det grundlæggende i disse rettigheder og friheder og er nødvendige og rimelige. Begrænsningerne opfylder faktisk mål af almen interesse, som er anerkendte af Unionen, og behovet for at beskytte andres rettigheder og friheder.
- (37) Selv om nogle medlemsstater har truffet lovgivningsmæssige foranstaltninger eller har opfordret til selvregulering med mere eller mindre positive resultater, har størstedelen af medlemsstaterne ikke truffet foranstaltninger eller tilkendegivet, at de var villige til at sætte ind på en sådan måde, at det ville give mærkbare forbedringer. Det fremgår af fremskrivninger, som bygger på en omfattende analyse af alle foreliggende oplysninger om tidligere og aktuelle udviklingstendenser og selskabernes hensigter, at medlemsstaterne ikke inden for nær fremtid vil kunne opnå en ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i Unionen i overensstemmelse med målene i direktivet ved at handle hver for sig. I lyset af disse omstændigheder og i betragtning af de stigende forskelle mellem medlemsstaterne med hensyn til mænds og kvinders repræsentation i selskabsbestyrelser kan kønsfordelingen i selskabsbestyrelser i Unionen kun blive mere ligelig ved en fælles indsats, og mulighederne for ligestilling mellem mænd og kvinder, konkurrencedygtighed og vækst kan bedre udnyttes ved en koordineret indsats på EU-plan end ved nationale initiativer af mere eller mindre omfattende, ambitiøs og effektiv karakter. Da målene for dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne og derfor på grund af foranstaltningens omfang og virkninger bedre kan nås på EU-plan, kan Unionen vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union.
- (38) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, fastsætter dette direktiv kun fælles mål og principper og går ikke videre end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål. Medlemsstaterne gives tilstrækkelig frihed til at beslutte, hvordan målene i direktivet bedst kan nås under hensyntagen til nationale forhold, navnlig regler og praksis for udnævnelse til bestyrelsesposter. Direktivet påvirker ikke selskabernes mulighed for at udnævne de bedst kvalificerede personer til bestyrelsen, og det giver børsnoterede virksomheder en tilstrækkelig lang tilvænningsperiode.
- (39) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet bør det mål, som børsnoterede selskaber skal opfylde, være tidsbegrænset og kun gælde, indtil der er konstateret et varigt fremskridt i bestyrelsernes kønsfordeling. Kommissionen bør derfor regelmæssigt se på anvendelsen af dette direktiv og aflægge rapport for Europa-Parlamentet og Rådet. Direktivet skal udløbe den 31. december 2028. Kommissionen bør som led i sin gennemgang vurdere, om der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over denne periode.

- (40) Medlemsstaterne har i henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter³⁴ forpligtet sig til i begrundede tilfælde at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. Lovgiver finder fremsendelse af sådanne dokumenter velbegrunderet i forbindelse med dette direktiv —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

Artikel 1
Emne

Dette direktiv tager sigte på at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder blandt menige medlemmer af børsnoterede selskabers bestyrelser ved at indføre foranstaltninger, som skal sikre, at der hurtigere gøres fremskridt med at opnå en ligelig kønsfordeling, samtidig med at selskaber får tilstrækkelig lang tid til at træffe de nødvendige foranstaltninger.

Artikel 2
Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- 1) "børsnoteret selskab": et selskab, der er etableret i en medlemsstat, og hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked i henhold til artikel 4, stk. 1, nr. 14, i direktiv 2004/39/EF i en eller flere medlemsstater
- 2) "bestyrelse": et selskabs administrative organ, ledelsesorgan eller tilsynsråd
- 3) "bestyrelsesmedlem": et medlem af en bestyrelse, herunder en medarbejderrepræsentant
- 4) "ledende bestyrelsesmedlem": et medlem, som deltager i selskabets daglige ledelse, i en enstrengt ledelsesstruktur og et medlem af direktionen i en tostrengt ledelsesstruktur
- 5) "menigt bestyrelsesmedlem": et medlem, som ikke er et ledende bestyrelsesmedlem, i en enstrengt ledelsesstruktur og et medlem af tilsynsrådet i en tostrengt ledelsesstruktur
- 6) "enstrengt bestyrelsesstruktur": en bestyrelse, hvor selskabets ledelses- og tilsynsfunktion er samlet under ét
- 7) "tostrengt bestyrelsesstruktur": en struktur, hvor selskabets ledelses- og tilsynsfunktion udføres af to adskilte organer
- 8) "små og mellemstore virksomheder" eller "SMV": et selskab med mindre end 250 ansatte og en årlig omsætning på højst 50 mio. EUR eller en årlig samlet balance

³⁴ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

på højst 43 mio. EUR, eller for en SMV, som er etableret i en medlemsstat med anden valuta end euro, et tilsvarende beløb i den pågældende medlemsstats valuta

- 9) "offentlig virksomhed": en virksomhed, på hvilke de offentlige myndigheder direkte eller indirekte kan have en dominerende indflydelse som følge af ejerforhold, kapitalindskud eller de regler, der gælder for den. Dominerende indflydelse antages at foreligge, når de offentlige myndigheder direkte eller indirekte i relation til en virksomhed:
- besidder majoriteten af virksomhedens tegnede kapital, eller
 - råder over mere end halvdelen af de stemmer, der er knyttet til aktier udstedt af virksomheden, eller
 - kan udpege mere end halvdelen af medlemmerne i virksomhedens administrative organ, ledelsesorgan eller tilsynsråd.

Artikel 3

Udelukkelse af små og mellemstore virksomheder

Direktivet finder ikke anvendelse på små og mellemstore virksomheder ("SMV").

Artikel 4

Mål for menige bestyrelsesposter

1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber med bestyrelser, hvor personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af de menige bestyrelsesposter, foretager udnævnelsen til disse poster på grundlag af en sammenlignende analyse af hver kandidats kvalifikationer ved at anvende forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier med henblik på at opnå den pågældende procentsats senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.
2. Antallet af menige bestyrelsesposter, som er nødvendigt for at opfylde målet i stk. 1, er det antal, der er tættest på at udgøre 40 %, men som ikke udgør over 49 %.
3. For at opfylde målene i stk. 1 sikrer medlemsstaterne, at der ved udvælgelsen af menige bestyrelsesmedlemmer gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er lige så kvalificeret som en kandidat af det modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats, medmindre en objektiv vurdering, hvor der tages højde for alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater, taler til fordel for en kandidat af det modsatte køn.
4. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber på anmodning af en vraget kandidat har pligt til at informere om de kvalifikationskriterier, udvælgelsen bygger på, om den objektive komparative vurdering af disse kriterier, og hvor dette er relevant, om de overvejelser, der talte for at vælge en kandidat af det modsatte køn.
5. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de fornødne foranstaltninger til at sikre, at det i tilfælde, hvor en vraget kandidat af det underrepræsenterede køn fremlægger forhold, på grundlag af hvilke det kan

formodes, at vedkommende er ligeså kvalificeret som den valgte kandidat af det modsatte køn, er op til det børsnoterede selskab at bevise, at reglen i stk. 3 ikke er blevet tilsidesat.

6. Medlemsstaterne kan bestemme, at børsnoterede selskaber, hvor medlemmer af det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 % af arbejdsstyrken, ikke er omfattede af målet i stk. 1.
7. Medlemsstaterne kan bestemme, at målet i stk. 1 er opfyldt, hvis børsnoterede selskaber kan bevise, at medlemmer af det underrepræsenterede køn bestrider mindst en tredjedel af alle bestyrelsesposter, uanset om der er tale om ledende eller menige bestyrelsesposter.

Artikel 5

Yderligere foranstaltninger og rapportering

1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber afgiver individuelle tilsagn om en ligelig kønsfordeling i ledende bestyrelsesposter, som skal være opfyldt senest den 1. januar 2020 eller den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.
2. Medlemsstaterne stiller krav til de børsnoterede selskaber om, at de en gang om året [*to år efter vedtagelsen*) giver de kompetente nationale myndigheder oplysninger om kønsfordelingen i bestyrelserne, idet der skelnes mellem menige og ledende bestyrelsesposter, og om de foranstaltninger der er truffet for at opfylde målene i artikel 4, stk. 1, og i nærværende artikels stk. 1, og offentliggør disse oplysninger på en hensigtsmæssig og tilgængelig måde på deres websted.
3. Hvis et børsnoteret selskab ikke opfylder målene i artikel 4, stk. 1, eller de individuelle tilsagn, det har givet i medfør af stk. 1 i nærværende artikel, skal det fremgå af de oplysninger, der er omhandlet i stk. 2, hvorfor målene eller tilsagnene ikke er opfyldt, samt hvilke foranstaltninger selskabet hidtil har truffet eller agter at træffe for at opfylde målene eller tilsagnene.
4. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det organ eller de organer, der er udpeget i medfør af artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)³⁵, også har kompetence til at fremme, evaluere, overvåge samt støtte en ligelig kønsfordeling i bestyrelser i børsnoterede selskaber.

Artikel 6

Sanktioner

1. Medlemsstaterne fastsætter regler for, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre, at de anvendes.

³⁵ EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23.

2. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning, og de kan omfatte følgende:
 - (a) administrative bøder
 - (b) en retsmyndigheds afgørelse om ugyldighed eller annullering af den udnævnelse eller det valg af menigebestyrelsesmedlemmer, som er foretaget i strid med de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til artikel 4, stk. 1.

Artikel 7
Mindstekrav

Medlemsstaterne kan over for selskaber, der er registreret på deres område, indføre eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere end direktivets bestemmelser, for at sikre en mere ligelig kønsfordeling, forudsat at disse bestemmelser ikke medfører uberettiget forskelsbehandling eller hindrer et velfungerende indre marked.

Artikel 8
Gennemførelse

1. Medlemsstaterne vedtager og offentliggør senest den [*to år efter vedtagelsen*] de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv. De tilsender straks Kommissionen disse love og bestemmelser.
2. Lovene og bestemmelserne skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.
3. Med forbehold af artikel 4, stk. 6 og 7, kan medlemsstater, som allerede inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber, suspendere anvendelsen af de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, forudsat at det kan dokumenteres, at disse foranstaltninger gør det muligt for medlemmer af det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, der er offentlige virksomheder.

Den pågældende medlemsstat meddeler disse oplysninger til Kommissionen.

4. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsfor skrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 9
Revision

1. Medlemsstaterne sender senest den 1. januar 2017 og derefter hvert andet år Kommissionen en rapport om direktivets gennemførelse. Disse rapporter skal bl.a. indeholde nærmere oplysninger om, hvilke foranstaltninger der er truffet for at opfylde målene i artikel 4, stk. 1, oplysninger i henhold til artikel 5, stk. 2, og

oplysninger om de individuelle tilsagn, de børsnoterede selskaber har givet i henhold til artikel 5, stk. 1.

2. Medlemsstater, som i henhold til artikel 8, stk. 3, har suspenderet anvendelsen af de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, meddeler i den rapport, der er omhandlet i stk. 1, oplysninger, som dokumenterer de konkrete resultater, der er opnået ved de nationale foranstaltninger, der er omhandlet i artikel 8, stk. 3. Kommissionen offentliggør dernæst en særlig rapport, hvori den vurderer, om disse foranstaltninger effektivt sætter medlemmer af det underrepræsenterede køn i stand til at bestride mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder, og senest den 1. januar 2020, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som ikke er offentlige virksomheder. Kommissionen fremlægger senest den 1. juli 2017 den første af disse rapporter, og de efterfølgende rapporter fremlægges inden for seks måneder regnet fra indgivelsen af de respektive nationale rapporter, jf. stk. 1.

De pågældende medlemsstater sikrer, at børsnoterede selskaber, som ved at anvende nationale foranstaltninger, jf. artikel 8, stk. 3, ikke har udnævnt eller valgt medlemmer af det underrepræsenterede køn til mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter i deres bestyrelser den 1. januar 2018, hvis der er tale om offentlige virksomheder, eller den 1. januar 2020, hvis der ikke er tale om offentlige virksomheder, anvender de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, med virkning fra henholdsvis den ene og den anden dato.

3. Kommissionen tager anvendelsen af direktivet op til revision og aflægger rapport for Europa-Parlamentet og Rådet senest den 31. december 2021 og derefter hvert andet år. Kommissionen vurderer navnlig, om målene i direktivet er opfyldt.
4. I lyset af udviklingen i mænds og kvinders repræsentation i børsnoterede selskabers bestyrelser og på de forskellige niveauer af den økonomiske beslutningstagning og under hensyntagen til, om denne udvikling er tilstrækkelig vedvarende, vurderer Kommissionen i sin rapport, om der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over den periode, der er anført i artikel 10, stk. 2, eller for at ændre det.

Artikel 10

Ikrafttræden og udløb

1. Dette direktiv træder i kraft på [tyvende]dagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.
2. Det udløber den 31. december 2028.

Artikel 11
Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand