



Bruxelles, den 18.10.2022
COM(2022) 534 final

2012/0299 (COD)

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET

i henhold til artikel 294, stk. 6, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde
vedrørende

**Rådets holdning med henblik på vedtagelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv
om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede
selskaber og tilhørende foranstaltninger**

(EØS-relevant tekst)

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET

i henhold til artikel 294, stk. 6, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde
vedrørende

Rådets holdning med henblik på vedtagelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger

(EØS-relevant tekst)

1. SAGSFORLØB

Forslag fremsendt til Europa-Parlamentet og Rådet (dokument COM(2012) 614 final — 2012/0299 (COD)):	16. november 2012
Udtalelse afgivet af Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg:	13. februar 2013
Udtalelse afgivet af Det Europæiske Regionsudvalg:	30. maj 2013
Europa-Parlamentets førstebehandlingsholdning vedtaget:	20. november 2013
Ændret forslag fremsendt:	Ikke relevant
Rådets holdning vedtaget:	17. oktober 2022

2. FORMÅLET MED KOMMISSIONENS FORSLAG

Formålet med forslaget til direktiv er at skabe en mere ligelig kønsfordeling i selskabsbestyrelser i store børsnoterede selskaber. Det fastsætter et mål om 40 % menige bestyrelsesmedlemmer af det underrepræsenterede køn og kræver, at selskaberne indfører klare og utvetydige kriterier for deres udvælgelsesprocedurer. Målet skal være nået senest den 30. juni 2026. Medlemsstaterne kan fastsætte et lavere mål (33 %), forudsat at det omfatter både ledende og menige bestyrelsesmedlemmer. Selskaber, der er omfattet af målet om 40 % for menige bestyrelsesmedlemmer, vil skulle afgive individuelle tilsagn om repræsentation af begge køn i ledende bestyrelsesposter.

Selv om medlemsstaterne vil skulle forpligte børsnoterede selskaber til at stræbe efter at nå de kvantitative mål, vil manglende opfyldelse af disse mål ikke føre til sanktioner. De selskaber, der ikke når målene, vil snarere skulle indføre en gennemsigtig udvælgelsesproces for bestyrelsesposter, som skal være baseret på klare kvalifikationskriterier, som skal fastlægges af virksomhederne forud for udvælgelsesprocessen. Desuden vil de skulle redegøre for årsagerne hertil og beskrive de foranstaltninger, der er truffet og planlagt for at opfylde målene eller tilsagnene i fremtiden.

Den gennemsigtige udvælgelsesprocedure skal indeholde en præferenceregel med henblik på at opfylde målene: såfremt der er tale om kandidater af hver sit køn, som har samme kvalifikationer, gives der i princippet prioritet til den kandidat, der er af det underrepræsenterede køn. Dette krav baseres på en objektiv vurdering, hvor der tages højde for alle de udvælgeskriterier, der anvendes på de enkelte kandidater, i overensstemmelse med Den Europæiske Unions Domstols praksis for positive foranstaltninger.

Der indføres proceduremæssige foranstaltninger for at støtte kandidater, der ønsker at klage over en udvælgelsesprocedure, såsom en regel om omvendt bevisbyrde.

Medlemsstaterne vil være forpligtet til at indføre sanktioner, der skal anvendes, hvis forpligtelserne i direktivet ikke overholdes. Disse sanktioner skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Direktivet tager hensyn til velfungerende nationale systemer ved at give medlemsstaterne mulighed for at suspendere anvendelsen af de proceduremæssige krav, hvis de har indført lige så effektive nationale foranstaltninger.

3. BEMÆRKNINGER TIL RÅDETS HOLDNING

I overensstemmelse med den politiske aftale indføres der ved Rådets førstebehandlingsholdning en række ændringer af Kommissionens forslag navnlig med henblik på at:

- præcisere omfanget af de proceduremæssige forpligtelser til at opnå en ligelig kønsfordeling for at sikre, at alle stadier af bestyrelsesmedlemmernes udvælgelsesproces er omfattet
- præcisere direktivets anvendelsesområde ved at definere børsnoterede selskaber, herunder ved at henvise til "hjemstedet"
- fjerne muligheden for at fritage virksomheder med en arbejdsstyrke, der er særlig domineret af et køn, dvs. virksomheder, hvor medlemmerne af det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 % af arbejdsstyrken
- strømline fristerne, således at offentlige og private virksomheder underlægges de samme frister for at nå målene
- afkorte den frist, inden for hvilken virksomhederne skal nå de kvantitative mål, og fastsætte den til den 30. juni 2026
- medtage de nærmere betingelser, der gør det muligt for medlemsstaterne at suspendere procedurekravene, hvis de har indført lige så effektive nationale foranstaltninger, i direktivet
- styrke rapporteringen og overvågningen som led i revisionsklausulen: Kommissionen vil ikke blot aflægge rapport om, hvorvidt betingelserne for at anvende suspensionsklausulen er og fortsat er opfyldt, men også vurdere, om de medlemsstater, der gør brug af denne klausul, fortsat gør fremskridt i retning af en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd i menige bestyrelsesposter eller alle bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber. Hvis der ikke gøres yderligere fremskridt, opfordres Kommissionen i revisionsklausulen til at overveje en revision af direktivet.

Rådets holdning afspejler fuldt ud den politiske aftale, der blev indgået af Europa-Parlamentet og Rådet den 7. juni 2022. Kommissionen mener, at disse ændringer af det foreslåede direktiv er i overensstemmelse med de oprindelige politiske målsætninger. Kommissionen kan derfor tilslutte sig Rådets holdning.

4. KONKLUSION

Kommissionen støtter Rådets holdning.

Vedtagelsen af dette direktiv vil være en vigtig milepæl i retning af effektiv ligestilling mellem kønnene i Den Europæiske Union.