

Brussel, 4 maart 2022
(OR. en)

6468/22

**Interinstitutioneel dossier:
2012/0299(COD)**

**SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196**

NOTA

van:	het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel)
aan:	Raad
nr. vorig doc.:	6340/22
nr. Comdoc.:	16433/12 - COM(2012) 614 final
Betreft:	Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen - <i>Algemene oriëntatie</i>

I. INLEIDING

De Commissie heeft op 14 november 2012 haar goedkeuring gehecht aan een voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen.

Doel van de voorgestelde richtlijn is het aanpakken van het ernstige probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in economische beslissingsprocessen op het hoogste niveau. Daartoe zou een kwantitatieve doelstelling van 40 % worden bepaald voor het aandeel van het ondervertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, en dit uiterlijk in 2020¹ (2018 in het geval van openbare ondernemingen).

¹ De streefdata's zijn tijdens de onderhandelingen aangepast vanwege de tijd die is verstreken sinds de indiening van het voorstel (zie "Tijdpad" hieronder).

Ondernemingen zouden worden verplicht deze doelstelling na te streven, onder meer door het invoeren van procedurevoorschriften inzake de selectie en benoeming van niet-uitvoerende bestuurders.

Ondernemingen die het streefcijfer van 40 % niet halen, moeten de procedurevoorschriften blijven toepassen, en uitleggen welke maatregelen zij hebben genomen en zullen nemen om het wel te halen. Op lidstaten die ervoor kiezen de doelstelling te laten gelden voor *zowel* uitvoerende als niet-uitvoerende bestuurders, zou een lager streefcijfer (33 %) van toepassing zijn.

De nationale parlementen van DK, NL, PL, SE en een van de twee kamers van het Tsjechische parlement (kamer van afgevaardigden) hebben binnen acht weken na de indiening van het Commissievoorstel gemotiveerde adviezen ingediend, en aangevoerd dat het niet strookt met het subsidiariteitsbeginsel.²

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 13 februari 2013 advies uitgebracht³.

Het Comité van de Regio's heeft op 30 mei 2013 een advies uitgebracht⁴.

Het Europees Parlement heeft op 20 november 2013 zijn standpunt in eerste lezing aangenomen.⁵

II. STAND VAN ZAKEN

Het voorstel is tussen 2013 en 2017 herhaaldelijk besproken door de Groep sociale vraagstukken, het Comité van permanente vertegenwoordigers en de Raad⁶.

De effectbeoordeling van de Commissie is ook aan het begin van de besprekingen onderzocht⁷.

² Aangezien de drempel van één derde, als bepaald in artikel 7 van Protocol nr. 2 VEU niet is bereikt, hoeft de Commissie het voorstel niet opnieuw in overweging te nemen.

³ PB C 133 van 9.5.2013, blz. 68.

⁴ ECOS-V-039.

⁵ P7_TA(2013)0488. Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (PPE/EL) was rapporteur namens de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid, en Evelyn Regner (S&D/AT) namens de Commissie juridische zaken.

⁶ Documenten 10422/1/13 REV 1, 16437/13 + COR 1, 9864/1/14 REV 1, 16300/14, 9020/1/15 REV 1, 14343/15 en 9496/17.

⁷ Documenten 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 en 8002/13.

Het laatste voortgangsverslag is in juni 2017 voorgelegd aan de Raad Epsco⁸. Aangezien er geen gekwalificeerde meerderheid voor het voorstel is, is het dossier sindsdien niet meer op de agenda van de Raad geplaatst.

Het voorzitterschap heeft opgemerkt dat er in Europa weliswaar een breed draagvlak bestaat voor een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen in de besluitvorming, vooral op economisch gebied en op het hoogste niveau, maar dat de vorderingen in de EU traag en ongelijk zijn gebleven, zoals duidelijk blijkt uit de meest recente cijfers. Zo leverden vrouwen in oktober 2021 in de EU in haar geheel slechts 30,6 % van de bestuurders in de grootste beursgenoteerde ondernemingen en amper 8,5 % van de voorzitters van raden van bestuur⁹.

Toch is het voorzitterschap zich er ook van bewust dat, hoewel er sterke argumenten zijn voor wetgevingsmaatregelen op dit gebied, het ook belangrijk is de verschillende situaties en uitgangspunten van de lidstaten en het subsidiariteitsbeginsel in acht te nemen. Het voorzitterschap is derhalve van mening dat met de basisbenadering die in de ontwerp-richtlijn van meet af aan wordt voorgesteld, namelijk kwantitatieve doelstellingen in plaats van bindende quota, het juiste evenwicht wordt bereikt. De delegaties zijn er voorts aan herinnerd dat de flexibiliteitsbepaling die tijdens eerdere besprekingen in de tekst is opgenomen (zie artikel 4b) de lidstaten in staat zou stellen om de doelstellingen van de richtlijn door eigen keuzes na te streven en om de procedurevoorschriften van de richtlijn op te schorten, mits zij reeds even doeltreffende maatregelen hebben genomen of vooruitgang hebben geboekt waarmee zij dicht bij de kwantitatieve doelstellingen van de richtlijn komen. In artikel 4b, lid 1, worden drie mogelijke scenario's omschreven die juridisch gezien "gelijke doeltreffendheid" waarborgen. Voorts kunnen de lidstaten de opschorting van de procedurevoorschriften van de richtlijn voortzetten conform de voorwaarden van artikel 4b, lid 2.

⁸ Document 9496/17.

⁹ Indicator: grootste beursgenoteerde ondernemingen: voorzitters, bestuursleden, werknemersvertegenwoordigers | Database genderstatistieken | Europees Instituut voor gendergelijkheid (europa.eu).

Om de besprekingen vooruit te helpen, heeft het voorzitterschap een nieuw compromispakket¹⁰ opgesteld, dat door de Groep sociale vraagstukken is besproken tijdens een informele videoconferentie op 21 februari 2022. De leden van de groep spraken hun brede steun uit voor de tekst van het voorzitterschap.

Door het voorzitterschap aangebrachte wijzigingen:

a) Rechtsgrondslag, andere verwijzingen naar het Verdrag en doelstelling

De overwegingen 1 tot en met 3a zijn geherformuleerd om het verband tussen de doelstelling van de richtlijn en de voorgestelde rechtsgrondslag te versterken.

b) Artikel 4 (verduidelijking van de formulering)

Artikel 1 is licht geherformuleerd om duidelijk aan te geven dat het de lidstaten zijn die kiezen tussen de alternatieve doelstellingen (40 % voor niet-uitvoerende bestuurders en 33 % voor alle bestuurders).

c) Opschortingsbepaling (artikel 4b)

In artikel 4b zijn de leden 1 en 1a samengevoegd en licht geherformuleerd om herhaling te voorkomen, teneinde de tekst duidelijker te maken en de flexibiliteit voor de lidstaten te vergroten.

d) Verslaglegging (artikel 5)

In artikel 5, lid 3a, is de verwijzing naar "artikel 4b, lid 1a, punt a)" vervangen door een verwijzing naar "artikel 4b" en zijn de woorden "dezelfde of soortgelijke" vervangen door "regelmatige", teneinde de flexibiliteit voor de lidstaten te vergroten.

¹⁰ Document 6212/22.

e) Tijdpad

Gelet op de periode die is verstreken sinds het dossier voor het laatst in de Raad is besproken, heeft het voorzitterschap het tijdpad voor de streefdatum, de verslagleggingstermijnen en de toepassing aangepast. Zo zouden de lidstaten op grond van de richtlijn zoals die er nu uitziet, ervoor moeten zorgen dat beursgenoteerde bedrijven ernaar streven om de doelstelling te verwezenlijken dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 40 % van de niet-uitvoerende bestuursfuncties bekleden, ofwel dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 33 % van alle uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursfuncties bekleden, en dit uiterlijk op 31 december 2027 (in plaats van 2022 zoals voorgesteld in de vorige versie¹¹). (Zie artikel 4 en overwegingen 22, 24a en 26.)

Dezelfde datumwijziging (2027 in plaats van 2022) is tevens doorgevoerd in artikel 4c inzake individuele kwantitatieve doelstellingen die moeten worden gesteld door beursgenoteerde bedrijven waarop de in artikel 4 vastgestelde doelstellingen niet van toepassing zijn.

Het voorzitterschap heeft ook het tijdpad voor de uitvoering aangepast in die zin dat de op artikel 4b gebaseerde opschortingen op 31 december 2029 zouden verstrijken (in plaats van 2024, zoals voorgesteld in de vorige versie), tenzij aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Als niet aan die voorwaarden wordt voldaan, wordt van de lidstaten verlangd dat zij de toepassing van de procedurevoorschriften van artikel 4a garanderen met ingang van 30 september 2030 (in plaats van 2025 zoals voorgesteld in de vorige versie). (Zie artikel 4b.)

Volgens dezelfde logica dient, volgens de nieuwe tekst, de Commissie vanaf 31 december 2031 (in plaats van 2026 zoals voorgesteld in de vorige versie) te beginnen met de verslaglegging over de toepassing van de richtlijn. (Zie artikel 9.)

Tot slot is de horizonclausule herzien in die zin dat de richtlijn op 31 december 2038 verstrijkt (in plaats van 2033, zoals voorgesteld in de vorige versie). (Zie artikel 10.)

¹¹ Document 9496/17.

f) Actualisering

Gezien de tijd die was verstreken sinds de laatste bespreking van de tekst in de Raad, moest een aantal elementen worden geactualiseerd, en werden er verwijzingen naar belangrijke kaderdocumenten toegevoegd, waaronder in het bijzonder:

- Er werd een verwijzing naar de in 2017 afgekondigde pijler van sociale rechten in de tekst opgenomen (overweging 2a).
- Er werd een verwijzing naar een doelstelling van de strategie voor gendergelijkheid van de Commissie opgenomen (overweging 4).
- De statistieken die de huidige vooruitgang in de richting van een genderevenwicht in raden van bestuur weergeven, werden geactualiseerd (overweging 10a).
- Er werd een verwijzing naar de Verklaring van Porto, het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten en de COVID-19-crisis toegevoegd (overweging 10b)¹².
- De verwijzing naar de algemene verordening gegevensbescherming ((EU) 2016/679) werd geschrapt als overbodig aangezien de verordening in kwestie horizontaal van toepassing is (artikel 4a, lid 3)).

g) Verdere technische wijzigingen

In de tekst zijn ook een aantal technische en redactionele wijzigingen aangebracht¹³.

Naar aanleiding van de informele bespreking van 21 februari heeft het voorzitterschap de tekst verder aangepast op basis van technisch advies van de juristen-vertalers van het secretariaat-generaal van de Raad¹⁴. Het gaat om de volgende wijzigingen:

¹² Diverse andere verwijzingen werden ook geactualiseerd en/of toegevoegd aan de tekst (zie overweging 6, overweging 17a, overweging 28 en artikel 2, lid 1).

¹³ Document 6212/22.

¹⁴ Document 6340/22.

- De overwegingen 14 en 22a zijn in overeenstemming gebracht met de inhoud van het dispositief van de tekst.
- De formulering van artikel 4a is verduidelijkt (er wordt nu verwezen naar één doelstelling in plaats van meerdere, aangezien de lidstaten een optie kunnen kiezen).
- De formulering van artikel 4b is verduidelijkt.
- In artikel 6 is de verwijzing naar artikel 4b, lid 1, gecorrigeerd door deze te vervangen door een verwijzing naar artikel 4b, lid 2, punt b).
- De formulering van artikel 9, lid 1, is in overeenstemming gebracht met artikel 4c.

In het Coreper van 2 maart 2022 steunde een grote meerderheid van de delegaties de compromistekst¹⁵ die was opgesteld door het voorzitterschap, en was deze meerderheid het erover eens dat de tekst een solide basis vormt voor toekomstige onderhandelingen met het Europees Parlement. Een klein aantal delegaties kon de tekst niet steunen. Andere lidstaten waren nog niet in staat hun algemene studievoorbehoud in te trekken. Een duidelijke meerderheid steunde het toezenden van de tekst aan de Raad Epsco met het oog op het bereiken van een algemene oriëntatie.

Na de bespreking in het Coreper werd een technische wijziging aangebracht, namelijk de toevoeging van een nieuwe overweging 41, waarin melding wordt gemaakt van het initiatiefadvies dat het Comité van de Regio's over het voorstel heeft uitgebracht. Deze wijziging staat in de bijgaande tekst **vetgedrukt**.

¹⁵ Document 6340/22.

Resterende voorbehouden¹⁶

Algemeen voorbehoud: PL, SK en SE.

Algemeen studievoorbehoud: EE, LV en HU.

Voorbehoud voor parlementaire behandeling: EE, LV en LT.

III. CONCLUSIE

De Raad (Epsco) wordt verzocht tot een algemene oriëntatie over de tekst in de bijlage bij deze nota te komen en het voorzitterschap opdracht te geven over dit dossier in onderhandeling te treden met de vertegenwoordigers van het Europees Parlement.

¹⁶ Taalkundig voorbehoud: DK.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen

(voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 157, lid 3,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité,¹⁷

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

¹⁷ PB C 133 van 9.5.2013, blz. 68.

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Krachtens artikel 2 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) is gelijkheid een fundamentele waarde van de Unie die de lidstaten gemeen hebben in een samenleving die gekenmerkt wordt door gelijkheid, met inbegrip van gelijkheid van vrouwen en mannen. Overeenkomstig artikel 3, lid 3, VEU dient de Unie de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen.
- (1a) Artikel 157, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie verleent de Unie wetgevende bevoegdheden om maatregelen aan te nemen om de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep te waarborgen.
- (2) Om volledige gelijkheid van vrouwen en mannen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, biedt artikel 157, lid 4, VWEU de lidstaten de mogelijkheid maatregelen te handhaven of aan te nemen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren (positieve actie). Artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie ("het Handvest") bepaalt dat de gelijkheid van vrouwen en mannen op alle gebieden moet worden gewaarborgd en dat het gelijkheidsbeginsel niet belet dat er maatregelen gehandhaafd of genomen worden waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht.
- (2a) In de Europese pijler van sociale rechten, die in 2017 gezamenlijk is afgekondigd door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie, is het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen opgenomen, waaronder de participatie op de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling.

- (3) Bij Aanbeveling 84/635/EEG¹⁸ van de Raad werd de lidstaten aanbevolen er zorg voor te dragen dat de positieve acties zoveel mogelijk acties omvatten die betrekking hebben op actieve deelname van vrouwen in besluitvormingsorganen. Bij Aanbeveling 96/694/EG¹⁹ van de Raad werd de lidstaten aanbevolen om de particuliere sector aan te moedigen de aanwezigheid van vrouwen op alle niveaus van de besluitvorming te versterken, met name door het aannemen van plannen voor gelijke kansen en positieve-actieprogramma's, of in het kader daarvan.
- (3a) Deze richtlijn draagt bij tot de doelstelling om de toepassing van het beginsel van gelijke kansen te waarborgen door een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de hoogste leidinggevende functies te bevorderen. Doel is een systeem in te voeren voor de toepassing van minimumvereisten voor de benoeming en verkiezing van de leden van de raad van bestuur van ondernemingen.
- (4) De laatste jaren heeft de Commissie meerdere verslagen uitgebracht over de stand van zaken op het gebied van de man-vrouwverhouding in de economische besluitvorming. Zij heeft beursgenoteerde ondernemingen in de Unie aangemoedigd om er door middel van zelfregulering voor te zorgen dat er meer vrouwen in hun raden van bestuur worden benoemd en om in dat verband vrijwillig concrete toezeggingen te doen. In haar mededeling van 2010 getiteld "Een grotere inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen - Een Vrouwenhandvest" benadrukte de Commissie dat vrouwen nog steeds geen volledige toegang hebben tot de machtsuitoefening en de besluitvorming in het politieke en economische leven en verklaarde zij andermaal zich sterk te zullen blijven maken voor een eerlijker vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op verantwoordelijke posities. In haar mededeling getiteld "Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015" merkte de Commissie het verbeteren van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming aan als een van haar prioritaire taken. Het tot stand brengen van een genderevenwicht in besluitvorming en politiek is een van de prioriteiten in de mededeling van de Commissie getiteld "Een Unie van gelijkheid: Strategie voor gendergelijkheid 2020-2025".²⁰

¹⁸ Aanbeveling 84/635/EEG van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen (PB L 331 van 19.12.1984, blz. 34).

¹⁹ Aanbeveling 96/694/EG van de Raad van 2 december 1996 betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces (PB L 319 van 10.12.1996, blz. 11).

²⁰ COM(2020) 152 final.

- (5) In 2011 nam de Raad het Europees pact voor gendergelijkheid 2011-2020 aan, en hij onderkende daarin dat het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen van essentieel belang is voor economische groei, welvaart en concurrentievermogen. Hij verzekerde zich te zullen blijven inspannen om de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten teneinde de doelstellingen van de Europa 2020-strategie te verwezenlijken, met name op het vlak van werkgelegenheid, onderwijs en sociale inclusie – drie gebieden die van groot belang zijn voor de gelijkheid van mannen en vrouwen – en drong hij aan op maatregelen om mannen en vrouwen op alle niveaus en in alle sectoren gelijkkelijk bij besluitvorming te betrekken, teneinde alle talent optimaal te benutten.
- (6) Het Europees Parlement drong er in zijn resolutie van juli 2011 over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven bij bedrijven op aan om uiterlijk in 2015 de kritische drempel van 30 % vrouwen in leidinggevende organen te halen en uiterlijk in 2020 die van 40 %. De Commissie werd door het Parlement verzocht om, als de vrijwillige maatregelen van de ondernemingen en de lidstaten onvoldoende zouden blijken, uiterlijk in 2012 een wetgevingsvoorstel met quota in te dienen. Het Europees Parlement herhaalde dat verzoek om wetgeving in zijn resolutie van 13 maart 2012 en in zijn resolutie van 21 januari 2021.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Europa heeft een groot aantal hooggekwalificeerde vrouwen. Verbetering van het genderevenwicht in raden van bestuur is van wezenlijk belang voor een efficiëntere benutting van het voorhanden menselijk kapitaal, en dat is cruciaal voor het aangaan van de demografische uitdagingen waarmee de Unie wordt geconfronteerd. Bovendien wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in bestuurskamers het bedrijfsbestuur ten goede komt, en uit tal van studies is gebleken dat er een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Ondanks het aangetoonde gunstige effect van een goed genderevenwicht binnen de ondernemingen zelf en in de economie als geheel, en ondanks de bestaande EU-wetgeving die discriminatie op basis van geslacht verbiedt, alsmede de acties op EU-niveau ter bevordering van zelfregulering, blijft in de hele Unie het aantal vrouwen in de hoogste besluitvormingsorganen van ondernemingen nog steeds ver achter bij het aantal mannen. In de particuliere sector, en met name bij beursgenoteerde ondernemingen, is dit gebrek aan een evenwichtige man-vrouwverhouding bijzonder uitgesproken en acuut.
- (10a) Volgens de belangrijkste indicator die de Commissie gebruikt voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur, is het percentage vrouwen dat op topniveau betrokken is bij de zakelijke besluitvorming nog altijd bijzonder laag. Volgens het Europees Instituut voor gendergelijkheid vertegenwoordigden vrouwen in 2021 gemiddeld 30,6 % van de bestuursleden van de grootste beursgenoteerde ondernemingen en slechts 8,5 % van de voorzitters.

- (10b) Volgens de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei is een hogere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen een noodzakelijke voorwaarde om de groei te bevorderen en de demografische uitdagingen in Europa aan te gaan. De strategie heeft als kerndoel de arbeidsparticipatie voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20 tot en met 64 jaar uiterlijk in 2020 op 75 % te brengen. In de Verklaring van Porto, die op 8 mei 2021²¹ door de staatshoofden en regeringsleiders werd ondertekend, worden de nieuwe kerndoelen van de EU inzake banen, vaardigheden en armoedebestrijding verwelkomd, alsook het herziene sociaal scorebord dat de Commissie in het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten heeft voorgesteld²². Om de algemene doelstelling van 78 % arbeidsparticipatie onder de bevolking van de Unie tussen 20 en 64 jaar in 2030 % te bereiken, moet de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen ten minste worden gehalveerd ten opzichte van 2019. Grotere betrokkenheid van vrouwen bij de economische besluitvorming, met name in raden van bestuur, heeft naar verwachting een gunstig effect op het percentage vrouwelijke werknemers van de betrokken onderneming en binnen de economie als geheel. In de nasleep van de COVID-19-crisis zijn gendergelijkheid en inclusief leiderschap meer dan ooit van belang. Uit onderzoek is gebleken dat inclusie en diversiteit bevorderlijk zijn voor herstel en veerkracht.
- (11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur is de afgelopen jaren zeer langzaam toegenomen. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. Die discrepantie zal waarschijnlijk nog groter worden, gezien de verschillen van aanpak om een evenwichtiger man-vrouwverhouding in bestuursraden te bewerkstelligen. De lidstaten worden derhalve aangemoedigd om informatie te delen over de concrete maatregelen die zij hebben genomen en het nationale beleid dat zij hebben ontwikkeld, en om beste praktijken uit te wisselen, teneinde in de hele Unie vooruitgang te stimuleren naar een evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in bestuursraden van ondernemingen.
- (12)

²¹ <https://www.consilium.europa.eu/nl/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>
²² COM(2021) 102 final.

- (13) Dat het selectieproces en de kwalificatiecriteria voor bestuursfuncties momenteel in de meeste lidstaten zo weinig transparant zijn, is er in hoge mate debet aan dat de raden van bestuur qua geslacht niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en hun recht van vrij verkeer, alsook voor investeringsbesluiten. Dit gebrek aan transparantie weerhoudt potentiële kandidaten voor een bestuursfunctie ervan om te solliciteren bij bestuursraden die misschien erg om personeel met die capaciteiten verlegen zitten en om aanstellingsbesluiten aan te vechten die op vooroordelen over mannen en vrouwen berusten. Hun vrijheid van verkeer binnen de interne markt wordt daardoor ingeperkt. Anderzijds volgen investeerders verschillende investeringsstrategieën waarvoor informatie nodig is die ook betrekking heeft op de deskundigheid en bekwaamheid van de bestuursleden. Als er meer transparantie is over de kwalificatiecriteria en het selectieproces voor bestuursleden kunnen investeerders de bedrijfsstrategie van de onderneming beter beoordelen en hun besluiten met kennis van zaken nemen.
- (14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake het selectieproces en de kwalificatiecriteria voor bestuursfuncties tot in detail te harmoniseren. Niettemin moeten er bepaalde minimumnormen worden ingevoerd die voorschrijven dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-vrouwverhouding scheef is, kandidaten voor verkiezing of benoeming tot niet-uitvoerend bestuurslid dienen te selecteren op basis van een objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten qua geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties, om in deze raden van bestuur een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. Alleen een maatregel op EU-niveau kan daadwerkelijk bijdragen tot gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie en kan praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.

(15)

- (16) De Unie dient derhalve te streven naar meer vrouwen in raden van bestuur, teneinde de economische groei en het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te bevorderen en concrete gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hiertoe dienen minimumvereisten voor positieve actie te worden vastgesteld in de vorm van bindende maatregelen ter verwezenlijking van een kwantitatieve doelstelling voor de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, aangezien de lidstaten en derde landen die deze of een soortgelijke methode hebben gekozen, op de beste resultaten kunnen bogen qua evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in functies waar de economische besluiten worden genomen.
- (17) Beursgenoteerde ondernemingen zijn van bijzonder economisch belang, zijn zeer zichtbaar en hebben een grote invloed op de markt als geheel. Deze ondernemingen bepalen de norm voor de economie in bredere zin, en hun werkwijzen worden in de regel door andere soorten ondernemingen overgenomen. Gelet op hun publieke aard is het te verantwoorden dat bij de regulering van beursgenoteerde ondernemingen het algemeen belang meer voorop staat.
- (17a) De maatregelen waarin deze richtlijn voorziet, dienen te gelden voor beursgenoteerde ondernemingen. Daaronder wordt verstaan ondernemingen die hun statutaire zetel in een lidstaat hebben en waarvan de aandelen in één of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt in de zin van Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad²³. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de geldende wetgeving inzake de bepaling van de zetel van een beursgenoteerde onderneming.

²³ Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende markten voor financiële instrumenten en tot wijziging van Richtlijn 2002/92/EG en Richtlijn 2011/61/EU (PB L 173 van 12.6.2014, blz. 349).

- (17b) In het kader van de uitvoering van deze richtlijn dient de lidstaat die bevoegd is om de aangelegenheden uit hoofde van deze richtlijn te regelen, de lidstaat te zijn waarin de betrokken beursgenoteerde onderneming haar statutaire zetel heeft, en niet de lidstaat waar de beursgenoteerde onderneming haar aandelen verhandelt op een gereguleerde markt. Het toepasselijke recht dient het recht van de lidstaat te zijn waar de beursgenoteerde onderneming haar statutaire zetel heeft.
- (18) Deze richtlijn dient niet van toepassing te zijn op kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen²⁴.
- (19) De raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen kan in de lidstaten op verschillende manieren zijn samengesteld; het belangrijkste onderscheid is dat tussen het dualistische model, met een raad van bestuur en een raad van toezicht ("tweelaags model"), en het monistische model, waarbij de bestuurs- en toezichtsfuncties door een enkele raad worden uitgeoefend ("eenlaags model"). Er zijn ook gecombineerde stelsels, die kenmerken van beide modellen vertonen of ondernemingen de keuze uit verschillende modellen laten. Deze richtlijn dient te gelden voor alle soorten raden van bestuur in de lidstaten.
- (20) Bij alle modellen voor raden van bestuur wordt de jure of de facto onderscheid gemaakt tussen uitvoerende bestuursleden, die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, en niet-uitvoerende bestuursleden, die een toezichthoudende functie hebben en niet betrokken zijn bij het dagelijks bestuur. Deze richtlijn is erop gericht de man-vrouwverhouding in beide categorieën bestuursleden evenwichtiger te maken. Om het juiste evenwicht te bereiken tussen de behoefte aan meer genderdiversiteit in raden van bestuur en de noodzaak de bemoeienis met het dagelijks beheer van een onderneming zo gering mogelijk te houden, maakt deze richtlijn een onderscheid tussen twee categorieën bestuursleden.

²⁴ PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36.

- (21) De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden. In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of door werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen moeten ook gelden voor deze bestuursleden. Gezien echter het feit dat sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de middelen ter verwezenlijking van die doelstellingen door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld, met inachtneming van de specifieke regels voor het verkiezen of aanwijzen van werknemersvertegenwoordigers zoals vastgelegd in de wetgeving van de lidstaten en met eerbiediging van de keuzevrijheid bij de verkiezing van werknemersvertegenwoordigers. Gezien de verschillen in het nationale vennootschapsrecht, dient dit voor lidstaten de mogelijkheid in te houden om de kwantitatieve doelstellingen gedifferentieerd toe te passen naargelang het vertegenwoordigers van de aandeelhouders of vertegenwoordigers van de werknemers betreft.
- (22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen te streven naar de verwezenlijking van de doelstelling dat uiterlijk op 31 december 2027 ten minste 40 % van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht is. Aangezien beursgenoteerde ondernemingen ernaar dienen te streven dat meer leden van het ondervertegenwoordigde geslacht besluitvormingsfuncties bekleden, mogen de lidstaten ook bepalen dat beursgenoteerde ondernemingen ernaar mogen streven de doelstelling te verwezenlijken dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 33 % van alle bestuursfuncties bekleden, ongeacht of zij uitvoerend dan wel niet-uitvoerend bestuurslid zijn. Deze doelstellingen hebben betrekking op de algehele genderdiversiteit bij bestuursleden maar blijven buiten beschouwing wanneer een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten moet worden gekozen. Met name worden bij deze richtlijn geen specifieke kandidaten van bestuursfuncties uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Deze richtlijn eerbiedigt de rechten van de aandeelhouders en de keuzevrijheid in de aandeelhoudersvergadering. Ondernemingen en aandeelhouders blijven dus bevoegd voor het kiezen van de geschikte bestuursleden.

- (22a) Ten aanzien van beursgenoteerde ondernemingen die hun statutaire zetel hebben in een lidstaat die even doeltreffende maatregelen heeft genomen om te zorgen voor een evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, of indien is aangetoond dat bovengenoemde doelstellingen dichterbij zijn gebracht en indien die lidstaat heeft besloten de toepassing van artikel 4a op te schorten, dienen de doelstellingen van artikel 4, lid 1, geacht te worden te zijn bereikt.
- (23)
- (24) De vaststelling van het aantal bestuursfuncties dat nodig is om de doelstellingen te verwezenlijken dient verder te worden gespecificeerd, omdat het wegens de omvang van de meeste raden van bestuur rekenkundig niet mogelijk is op een aandeel van exact 40 % of, in voorkomend geval, 33 % uit te komen. Het aantal bestuurszetels dat nodig is om de doelstelling te halen, dient derhalve het aantal te zijn dat zo dicht mogelijk bij 40 % of, in voorkomend geval, 33 % uitkomt, en dient in beide gevallen minder dan 50 % te zijn.
- (24a) Aangezien de geslachtssamenstelling van het werknemersbestand direct van invloed kan zijn op de beschikbaarheid van kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht, mogen de lidstaten bepalen dat de kwantitatieve doelstellingen met betrekking tot de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij bestuursleden zoals bepaald in deze richtlijn niet gelden voor beursgenoteerde ondernemingen waar de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht minder dan 10 % van de werknemers uitmaken. Die ondernemingen moeten evenwel hun eigen kwantitatieve doelstellingen vaststellen met betrekking tot een evenwichtige man-vrouwverhouding bij alle bestuursfuncties en ernaar streven deze uiterlijk op 31 december 2027 te bereiken.

- (25) In zijn jurisprudentie inzake positieve actie en de verenigbaarheid daarvan met het beginsel non-discriminatie op grond van geslacht (dat ook is neergelegd in artikel 21 van het Handvest) heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie aanvaard dat in bepaalde gevallen bij selectie voor werving of bevordering prioriteit mag worden gegeven aan het ondervertegenwoordigde geslacht, mits de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht en de medekandidaat van het andere geslacht dezelfde kwalificaties hebben wat geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties betreft, de prioriteit niet automatisch en onvoorwaardelijk geldt, maar elders kan worden gelegd wanneer om redenen die specifiek zijn voor de individuele kandidaat van het andere geslacht, laatstgenoemde uiteindelijk de voorkeur krijgt, en de sollicitatie van elke kandidaat wordt onderworpen aan een objectieve beoordeling die alle selectiecriteria specifiek toepast op de individuele kandidaten²⁵.
- (26) Overeenkomstig die jurisprudentie dienen de lidstaten te waarborgen dat de beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan leden van het ondervertegenwoordigde geslacht minder dan 40 % van de niet-uitvoerende bestuursfuncties, respectievelijk minder dan 33 % van alle bestuursfuncties bekleden, de selectie van de kandidaten met de beste kwalificaties voor de verkiezing of benoeming voor die functies baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van de kandidaten door duidelijke, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen die aan het begin van het selectieproces zijn vastgesteld, teneinde het betreffende percentage uiterlijk op 31 december 2027 te bereiken. Beursgenoteerde ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid.

²⁵ Zaak C-450/93, Kalanke, Jurispr. 1995, blz. I-3051, zaak C-409/95, Marschall, Jurispr. 1997, blz. I-6363, zaak C-158/97, Badeck, Jurispr. 2000, blz. I-1875, zaak C-407/98, Abrahamsson, Jurispr. 2000, blz. I-5539.

- (26a) In de lidstaten waar de vereisten met betrekking tot de selectie van kandidaten van toepassing zijn, mogen ondernemingen met een raad van bestuur waarvan leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 40 % van de niet-uitvoerende bestuursfuncties, respectievelijk ten minste 33 % van alle bestuursfuncties, bekleden, niet verplicht worden die vereisten toe te passen.
- (27) De wijze waarop kandidaten voor de benoeming of verkiezing voor bestuursfuncties worden geselecteerd, verschilt per lidstaat en per onderneming. Zo kan aan de aandeelhoudersvergadering een voorselectie van kandidaten worden voorgelegd, bijvoorbeeld door een benoemingscommissie of door ondernemingen die leidinggevend personeel werven. Aan de vereisten voor de selectie van kandidaten dient in de passende fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen, vóór de verkiezing van een kandidaat door de aandeelhouders, bijvoorbeeld bij het opstellen van een shortlist. In dit verband geeft deze richtlijn slechts minimumnormen voor de selectie van kandidaten voor de benoeming of verkiezing voor de functies, zodat de voorwaarden waarin de jurisprudentie van het Hof van Justitie voorziet, kunnen worden toegepast teneinde te komen tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen. Deze richtlijn eerbiedigt de rechten van de aandeelhouders en de keuzevrijheid in de aandeelhoudersvergadering.

- (28) Met het oog op de doelstellingen van deze richtlijn dienen beursgenoteerde ondernemingen op verzoek van een kandidaat te worden verplicht die kandidaat op de hoogte te brengen van de kwalificatiecriteria waarop de selectie was gebaseerd, de objectieve vergelijkende beoordeling van de kandidaten op grond van die criteria en, in voorkomend geval, de overwegingen op grond waarvan een kandidaat die niet van het ondervertegenwoordigde geslacht was, uiteindelijk de voorkeur krijgt. Die informatieverplichting kan een inperking inhouden van het recht op eerbiediging van het privéleven en van het recht op bescherming van persoonsgegevens, welke worden erkend in respectievelijk de artikelen 7 en 8 van het Handvest. Deze inperkingen zijn evenwel noodzakelijk en, overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel, erkende doelstellingen van algemeen belang dienen. Zij zijn dan ook in overeenstemming met de vereisten voor dergelijke inperkingen, zoals neergelegd in artikel 52, lid 1, van het Handvest en met de desbetreffende jurisprudentie van het Hof van Justitie. Dergelijke inperkingen moeten worden toegepast conform Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad²⁶.
- (29) Wanneer een kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht stelt over gelijke kwalificaties te beschikken als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, dient de beursgenoteerde onderneming te worden verplicht de juistheid van haar keus aan te tonen.

²⁶ Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

- (29a) Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel is het van belang om de legitimiteit van uiteenlopende benaderingen en de doeltreffendheid van bepaalde nationale maatregelen op dit complexe beleidsgebied te erkennen. In sommige lidstaten zijn maatregelen die voorzien in even doeltreffende middelen om te zorgen voor een evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen reeds genomen of kunnen die nog worden genomen, of kan worden aangetoond dat de lidstaat vooruitgang heeft geboekt waarmee ze dicht bij de doelstellingen van deze richtlijn komt, vóór de uiterste datum voor de uitvoering ervan. Alle vereisten in verband met de selectie van kandidaten kunnen door die lidstaten worden opgeschort. In lidstaten die even doeltreffende maatregelen hebben ingevoerd door middel van nationale wetgeving die voorschrijft dat in grote beursgenoteerde ondernemingen leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 30 % van de niet-uitvoerende bestuursfuncties of ten minste 25 % van alle bestuursfuncties bekleden, zouden de in deze richtlijn omschreven afrondingsregels voor het specifiek aantal bestuursleden mutatis mutandis moeten gelden voor de evaluatie van deze nationale bepalingen uit hoofde van deze richtlijn.
- (29b) Mede met het oog op een evenwichtiger man-vrouwverhouding bij bestuursleden die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur, dienen beursgenoteerde ondernemingen te worden verplicht individuele kwantitatieve doelstellingen vast te stellen met betrekking tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van beide geslachten bij uitvoerende bestuursleden, teneinde die doelstellingen uiterlijk op de in deze richtlijn vastgestelde datum te bereiken. Die doelstellingen moeten ondernemingen helpen tastbare vooruitgang te boeken ten opzichte van hun huidige situatie. Deze verplichting is niet van toepassing op de beursgenoteerde ondernemingen die de doelstelling van 33 % voor alle bestuursleden, uitvoerend of niet-uitvoerend, willen halen.

- (29d) De lidstaten dienen beursgenoteerde ondernemingen te verplichten om de bevoegde autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de maatregelen die zij hebben getroffen om de doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen die autoriteiten de vorderingen nagaan die elke beursgenoteerde onderneming boekt bij het bereiken van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij haar bestuursleden. De beursgenoteerde ondernemingen dienen deze informatie op passende en toegankelijke wijze bekend te maken op hun website. Heeft een beursgenoteerde onderneming de toepasselijke kwantitatieve doelstellingen niet verwezenlijkt, dan dient die informatie ook de maatregelen te beschrijven die de onderneming in de toekomst zal nemen om de doelstellingen te bereiken. Indien lidstaten de toepassing van artikel 4a hebben opgeschort op basis van artikel 4b, zouden deze verplichtingen niet moeten gelden indien de nationale wetgeving regelmatige rapportageverplichtingen bevat.
- (30) De verplichtingen die verband houden met de selectie van kandidaten voor benoeming of verkiezing, de verplichting een vrijwillig streefcijfer betreffende uitvoerende bestuurders te bepalen en de rapportageverplichtingen dienen te worden gehandhaafd door maatregelen die doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. Onverminderd de nationale wetgeving betreffende de instelling van handhavingsmaatregelen mogen beursgenoteerde ondernemingen, zolang zij aan deze verplichtingen voldoen, niet worden gestraft voor het niet halen van de kwantitatieve doelstellingen inzake de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij bestuursleden. Handhavingsmaatregelen mogen niet worden toegepast op de beursgenoteerde ondernemingen zelf als krachtens het nationale recht een bepaald handelen of nalaten niet toe te rekenen is aan de onderneming, maar aan andere natuurlijke of rechtspersonen, zoals individuele aandeelhouders.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35b) De lidstaten of beursgenoteerde ondernemingen kunnen gunstiger maatregelen invoeren of handhaven voor het waarborgen van een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.
- (36) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die zijn vastgelegd in het Handvest. Zij draagt met name bij tot de verwezenlijking van het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen (artikel 23 van het Handvest), het recht op de vrijheid van beroep en het recht om te werken (artikel 15 van het Handvest). Deze richtlijn heeft ten doel de volledige eerbiediging van het recht op een doeltreffende voorziening in rechte en op een onpartijdig gerecht (artikel 47 van het Handvest) te waarborgen. De inperking van de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16 van het Handvest) en van het recht op eigendom (artikel 17, lid 1, van het Handvest) eerbiedigt de wezenlijke inhoud van die rechten en vrijheden en is noodzakelijk en evenredig. Deze inperkingen komen daadwerkelijk tegemoet aan door de Unie onderkende doelstellingen van algemeen belang en voorzien in de noodzaak de rechten en vrijheden van anderen te beschermen.

- (37) Hoewel enkele lidstaten regelgeving hebben vastgesteld of zelfregulering hebben aangemoedigd, met gemengde resultaten, hebben de meeste lidstaten geen actie ondernomen en zich evenmin bereid getoond om door eigen optreden voor voldoende verbetering te zorgen. Prognoses op basis van een brede analyse van alle beschikbare informatie over eerdere en huidige tendensen alsmede uit voornemens wijzen uit dat individueel optreden van de lidstaten in de nabije toekomst niet zal leiden tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen bij bestuursleden in de Unie in overeenstemming met de doelstelling van deze richtlijn. Gezien die omstandigheden en de toenemende verschillen tussen de lidstaten wat de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in raden van bestuur betreft, kan een evenwichtige man-vrouwverhouding in de raden van bestuur in de Unie alleen worden bevorderd door een gezamenlijke aanpak, en kunnen de potentiële resultaten op het gebied van gendergelijkheid, concurrentievermogen en groei beter door een gecoördineerd optreden op Unieniveau worden bereikt dan door nationale initiatieven met verschillende reikwijdte, doelstellingen en de doeltreffendheid. Aangezien de doelstellingen van deze richtlijn onvoldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve, wegens de omvang en het effect van het optreden, beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen.
- (38) Overeenkomstig het in voornoemd artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel bevat deze richtlijn slechts gezamenlijke doelstellingen en beginselen, en gaat zij niet verder dan wat nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken. De lidstaten krijgen voldoende vrijheid om te bepalen hoe de doelstellingen van deze richtlijn het best kunnen worden verwezenlijkt, gelet op de nationale omstandigheden, met name de regels en praktijken op het gebied van de aanwerving voor bestuursfuncties. Deze richtlijn laat onverlet dat beursgenoteerde ondernemingen de kandidaten met de beste kwalificaties in hun raad van bestuur kunnen benoemen, en zij laat voldoende tijd voor aanpassing.

- (39) Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel dient de doelstelling waaraan beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen in de tijd beperkt te zijn en niet langer te gelden dan nodig is om duurzame vooruitgang te boeken met betrekking tot de man-vrouwverhouding in raden van bestuur. De Commissie dient de toepassing van deze richtlijn derhalve regelmatig te evalueren en daarvan verslag uit te brengen aan het Europees Parlement en de Raad. Bovendien voorziet deze richtlijn in een vervaldatum. De Commissie dient bij haar evaluatie na te gaan of het nodig is de geldigheidsduur van de richtlijn tot na die datum te verlengen.
- (40) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie over toelichtende stukken van 28 september 2011²⁷ hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om, indien gerechtvaardigd, de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van een of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettingsinstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van dergelijke stukken gerechtvaardigd.

(41) (nieuw) Het Comité van de Regio's heeft op 30 mei 2013 een advies uitgebracht,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Onderwerp

Met deze richtlijn wordt gestreefd naar een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen door middel van maatregelen die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouwverhouding te komen en de beursgenoteerde ondernemingen voldoende tijd te bieden om de nodige regelingen te treffen.

²⁷ PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

Artikel 2

Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- (1) "beursgenoteerde onderneming": een onderneming die haar statutaire zetel in een lidstaat heeft en waarvan de aandelen in één of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 21), van Richtlijn 2014/65/EU;
- (2) "raad van bestuur": een bestuurlijk, leidinggevend of toezichhoudend orgaan van een onderneming;
- (3) "bestuurslid": een lid van een raad van bestuur, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers;
- (4) "uitvoerend bestuurslid": een lid van een monistisch bestuur dat zich bezighoudt met het dagelijks bestuur van een beursgenoteerde onderneming en een lid van een raad van bestuur in een dualistisch bestuursmodel;
- (5) "niet-uitvoerend bestuurslid": een bestuurslid dat geen uitvoerende functie heeft binnen een monistisch bestuur en een lid van een raad van toezicht in een dualistisch bestuursmodel;
- (6) "monistisch bestuur": een enkele raad die zowel de bestuursfunctie als de toezichhoudende functie binnen een beursgenoteerde onderneming vervult;
- (7) "dualistisch bestuursmodel": een stelsel waarbij de bestuursfunctie en de toezichhoudende functie binnen een beursgenoteerde onderneming door twee afzonderlijke raden worden vervuld;
- (8) "kleine en middelgrote onderneming" of "kmo": een onderneming met minder dan 250 werknemers en een jaaromzet van maximaal 50 miljoen EUR of een jaarlijks balanstotaal van maximaal 43 miljoen EUR of, voor een kmo die haar statutaire zetel in een lidstaat heeft die niet de euro als munt heeft, de tegenwaarde van die bedragen in de munteenheid van die lidstaat;
- (9)

Artikel 2a

Toepasselijk recht

De lidstaat die bevoegd is om regels te stellen betreffende onder deze richtlijn vallende aangelegenheden die betrekking hebben op een bepaalde beursgenoteerde onderneming, is de lidstaat waarin deze vennootschap haar statutaire zetel heeft; het toepasselijk recht is het recht van die lidstaat.

Artikel 3

Uitsluiting van kleine en middelgrote ondernemingen

Deze richtlijn is niet van toepassing op kleine en middelgrote ondernemingen.[...]

Artikel 4

Doelstellingen met betrekking tot genderevenwicht in raden van bestuur

1. De lidstaten zorgen ervoor dat beursgenoteerde ondernemingen:
 - a) ernaar streven uiterlijk op 31 december 2027 de doelstelling te verwezenlijken dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 40 % van de niet-uitvoerende bestuursfuncties bekleden of
 - b) ernaar streven uiterlijk op 31 december 2027 de doelstelling te verwezenlijken dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 33 % van alle uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursfuncties bekleden.
2. Het aantal niet-uitvoerende bestuursfuncties dat nodig wordt geacht voor de verwezenlijking van de in lid 1, punt a), genoemde doelstelling, is het aantal dat het aandeel van 40 % zo dicht mogelijk benadert, maar minder dan 50 %, terwijl het aantal van alle bestuursfuncties dat nodig wordt geacht voor de verwezenlijking van de in lid 1, punt b), genoemde doelstelling, het aantal is dat het aandeel van 33 % zo dicht mogelijk benadert, maar minder dan 50 %. Deze aantallen zijn opgenomen in de bijlage.

- 3.
- 4.
- 5.
6. De lidstaten kunnen voorschrijven dat het bepaalde in dit artikel niet van toepassing is op beursgenoteerde ondernemingen waarvan het personeel voor minder dan 10 % uit leden van het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat.
- 7.

Artikel 4a

Middelen om de doelstellingen te bereiken

1. De lidstaten zien erop toe dat, ter verwezenlijking van een van de in artikel 4, lid 1, genoemde doelstellingen, in beursgenoteerde ondernemingen die niet aan die doelstelling voldoen, de selectie van kandidaten voor benoeming of verkiezing voor de in artikel 4, lid 1, bedoelde functies geschiedt op basis van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat, waarbij vooraf opgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria worden toegepast.
2. Bij de selectie van kandidaten voor benoeming of verkiezing voor de in artikel 4, lid 1, bedoelde functies zorgen de lidstaten ervoor dat, als de kandidaten even gekwalificeerd zijn qua geschiktheid, competenties en beroepsprestaties, voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij bij een objectieve beoordeling op grond van alle criteria die specifiek zijn voor de individuele kandidaten, de kandidaat van het andere geslacht uiteindelijk de voorkeur krijgt.

3. De lidstaten zien erop toe dat, in antwoord op een verzoek van een kandidaat die heeft deelgenomen aan de selectie voor benoeming of verkiezing, beursgenoteerde ondernemingen ertoe worden verplicht deze kandidaat in kennis te stellen van:
- a) de bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria,
 - b) de objectieve vergelijkende beoordeling van de kandidaten op grond van die criteria, en
 - c) indien nodig, de overwegingen die ervoor hebben gezorgd dat de kandidaat van het andere geslacht uiteindelijk de voorkeur kreeg.
4. De lidstaten nemen overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, als een kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht feiten aanvoert op grond waarvan kan worden aangenomen dat deze kandidaat over dezelfde kwalificaties beschikte als de voor benoeming of verkiezing geselecteerde kandidaat van het andere geslacht, het aan de beursgenoteerde onderneming is om aan te tonen dat artikel 4a, lid 2, niet is geschonden.

Artikel 4b

Opschorting van de toepassing van artikel 4a

1. Een lidstaat kan besluiten de toepassing van artikel 4a op te schorten indien vóór [PB: de in artikel 8, lid 1, genoemde uiterste datum voor de uitvoering invoegen] in deze lidstaat reeds maatregelen zijn genomen die even doeltreffend zijn als die van artikel 4a voor een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij de bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen, in overeenstemming met de in artikel 4, lid 1, genoemde doelstellingen, of indien de lidstaat vooruitgang heeft geboekt waarmee ze dicht bij die doelstellingen komt. In die gevallen worden de doelstellingen van artikel 4, lid 1, geacht te zijn bereikt. Dergelijke even doeltreffende maatregelen kunnen bijvoorbeeld behelzen dat:
 - a) de nationale wetgeving voorschrijft dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht uiterlijk op 31 december 2027 ten minste 30 % van de niet-uitvoerende bestuursfuncties of ten minste 25 % van alle bestuursfuncties bekleden, en er doeltreffende, evenredige en afschrikkende handhavingsmaatregelen van toepassing zijn bij niet-naleving van deze vereisten. Indien de in de nationale wetgeving bepaalde bindende doelstellingen niet van toepassing zijn op alle ondernemingen die onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen, worden de voorwaarden tot opschorting toch geacht te zijn vervuld indien de verplichtingen om individuele kwantitatieve doelstellingen te bepalen gelden voor alle ondernemingen die niet onder de bindende doelstellingen vallen, met inbegrip van kmo's, en zowel ten aanzien van de niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden als ten aanzien van ten minste één leidinggevend niveau onder de raad van bestuur;
 - b) leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 30 % van het totale aantal niet-uitvoerende bestuursfuncties of ten minste 25 % van het totale aantal van alle bestuursfuncties bekleden;
 - c) leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 25 % van het totale aantal niet-uitvoerende bestuursfuncties of 20 % van het totale aantal van alle bestuursfuncties bekleden en de mate van vertegenwoordiging met ten minste 7,5 procentpunten is gestegen in een recente periode van vijf jaar die afloopt voor de uiterste datum van toepassing krachtens artikel 8, lid 1.

- 1b. Om te beoordelen of er is voldaan aan de voorwaarden voor een opschorting op basis van lid 1, punt a), lid 1, punt b), of lid 2, is het aantal vereiste bestuursfuncties het aantal dat het aandeel van 30 % van het totale aantal niet-uitvoerende bestuursfuncties of 25 % van het totale aantal van alle bestuursfuncties zo dicht mogelijk benadert, maar minder dan 40 %. Dit is ook het geval indien overeenkomstig de nationale wetgeving er afzonderlijke bindende kwantitatieve doelstellingen gelden voor enerzijds vertegenwoordigers van aandeelhouders en anderzijds werknemersvertegenwoordiger.
2. Een lidstaat die de toepassing van artikel 4a overeenkomstig lid 1 heeft opgeschort, kan deze opschorting na 31 december 2029 alleen voortzetten indien
- a) de nationale wetgeving, die aan de vereisten in lid 1, voldoet, van toepassing blijft; of
 - b) leden van het ondervertegenwoordigde geslacht uiterlijk op 31 december 2029 ten minste 30 % van het totale aantal van alle niet-uitvoerende bestuursfuncties of 25 % van het totale aantal van alle bestuursfuncties bekleden.

Indien niet aan de vereisten van dit lid wordt voldaan, hervatten de lidstaten de toepassing van artikel 4a met ingang van 30 september 2030.

3. Indien een lidstaat de toepassing van artikel 4a overeenkomstig de leden 1 en 2 opschort op basis van nationale maatregelen of vorderingen met betrekking tot uitvoerende bestuursleden, kan die lidstaat ook de toepassing van artikel 4c, lid 1, opschorten.

Artikel 4c

Individuele kwantitatieve doelstellingen

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen die niet onderworpen zijn aan de in artikel 4, lid 1, punt b), genoemde doelstelling, individuele kwantitatieve doelstellingen vaststellen met betrekking tot een evenwichtige man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden, die zij uiterlijk op 31 december 2027 trachten te bereiken.
2. Indien de lidstaten krachtens artikel 4, lid 6, bepalen dat bepaalde beursgenoteerde ondernemingen niet hoeven te voldoen aan de in artikel 4 genoemde doelstellingen, zorgen die lidstaten ervoor dat deze ondernemingen individuele kwantitatieve doelstellingen vaststellen met betrekking tot een evenwichtige man-vrouwverhouding bij alle bestuursfuncties en ernaar streven deze uiterlijk op 31 december 2027 te bereiken.

Artikel 5

Verslaglegging

- 1.
2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe de bevoegde autoriteiten eenmaal per jaar informatie te verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raden van bestuur, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, en over de maatregelen die zijn genomen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en artikel 4c. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe die informatie op passende en toegankelijke wijze op hun websites bekend te maken.
3. Als een beursgenoteerde onderneming geen van de in artikel 4, lid 1, genoemde doelstellingen of de in artikel 4c bedoelde individuele kwantitatieve doelstellingen bereikt, bevat de in lid 2 bedoelde informatie de redenen hiervoor, evenals een beschrijving van de maatregelen die de onderneming reeds heeft genomen en/of van plan is te nemen om de doelstellingen te halen.

- 3a. De in de leden 2 en 3 neergelegde verplichtingen zijn niet van toepassing op beursgenoteerde ondernemingen die hun statutaire zetel hebben in een lidstaat die op basis van artikel 4b, de toepassing van artikel 4a heeft opgeschort en waarvan het nationale recht regelmatige rapportageverplichtingen bevat.

4.

Artikel 6

Handhavingsmaatregelen

1. De lidstaten stellen regels vast voor handhavingsmaatregelen die gelden voor overtredingen van de, naargelang het geval, krachtens artikel 4a, artikel 4b, lid 2, punt a), artikel 4c en artikel 5, van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen, en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze regels worden toegepast.
2. De handhavingsmaatregelen moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.
3. Beursgenoteerde ondernemingen kunnen alleen aansprakelijk worden gesteld voor een handelen of nalaten dat hun overeenkomstig het nationaal recht kan worden toegerekend.

Artikel 7

Minimumvereisten

De lidstaten kunnen bepalingen vaststellen of handhaven die voor het waarborgen van een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in beursgenoteerde ondernemingen gunstiger zijn dan die van deze richtlijn, mits deze bepalingen geen ongerechtvaardigde discriminatie veroorzaken of de goede werking van de interne markt belemmeren.

Artikel 7a (nieuw)

Organen voor de bevordering van het genderevenwicht in beursgenoteerde ondernemingen

De lidstaten wijzen één of meer organen aan voor de bevordering, analyse, monitoring en ondersteuning van het genderevenwicht in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen; die organen kunnen bijvoorbeeld de organen zijn die zijn aangewezen overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad²⁸.

Artikel 8

Uitvoering

1. De lidstaten stellen uiterlijk [*drie jaar na de vaststelling*] de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om aan deze richtlijn te voldoen en maken deze bekend. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.
2. Er wordt in de in lid 1 bedoelde wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen naar deze richtlijn verwezen, of er wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking daarvan. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.
- 2a. De lidstaten die overeenkomstig artikel 4b de toepassing van de vereisten in verband met de selectie van kandidaten voor benoeming of verkiezing als bedoeld in artikel 4a opschorten, delen de Commissie onmiddellijk de informatie mee waaruit blijkt dat de in artikel 4b genoemde voorwaarden vervuld zijn.
- 3.
4. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

²⁸ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23).

Artikel 9

Evaluatie

1. De lidstaten doen de Commissie uiterlijk op [*één jaar na de in artikel 8, lid 1, genoemde datum*], en vervolgens om de twee jaar, een verslag toekomen over de uitvoering van deze richtlijn. Deze verslagen bevatten onder meer uitgebreide informatie over de maatregelen die zijn genomen, naargelang het geval, ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of over de vervulling van de voorwaarden van artikel 4b, informatie die wordt verstrekt overeenkomstig artikel 5, en, in voorkomend geval, informatie over individuele kwantitatieve doelstellingen die beursgenoteerde ondernemingen hebben vastgesteld krachtens artikel 4c.
2. De lidstaten die overeenkomstig artikel 4b de toepassing van artikel 4a opschorten, nemen in de in lid 1 bedoelde verslagen informatie op waaruit blijkt of aan de voorwaarden van artikel 4b is voldaan. De Commissie brengt uiterlijk op [*twee jaar na de in artikel 8, lid 1, bedoelde datum*] een specifiek verslag uit waarin onder meer wordt nagegaan of aan de voorwaarden van artikel 4b is voldaan.
3. De Commissie evalueert de uitvoering van deze richtlijn en doet het Europees Parlement en de Raad daarvan uiterlijk op 31 december 2031, en vervolgens om de twee jaar, verslag. De Commissie beoordeelt met name of de doelstellingen van deze richtlijn verwezenlijkt zijn.
4. In haar verslagen beoordeelt de Commissie of de geldigheidsduur van deze richtlijn moet worden verlengd tot na de in artikel 10, lid 2, genoemde datum, dan wel of de richtlijn anderszins moet worden gewijzigd. Dit doet zij in het licht van de ontwikkelingen omtrent de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur en op diverse besluitvormingsniveaus in de gehele economische sector, waarbij zij ook in acht neemt of de geboekte vooruitgang voldoende duurzaam is.

Artikel 10

Inwerkingtreding en geldigheidsduur

1. Deze richtlijn treedt in werking op de [twintigste] dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.
2. Zij verstrijkt op 31 december 2038.

Artikel 11

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement

Voor de Raad

De voorzitter

De voorzitter

**STREEFCIJFERS VOOR BESTUURSLEDEN VAN HET
ONDERVERTEGENWOORDIGDE GESLACHT**

Aantal functies in de raad van bestuur	Minimumaantal niet- uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht dat nodig is om te voldoen aan de doelstelling van 40% (artikel 4, lid 1)	Minimumaantal bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht dat nodig is om te voldoen aan de doelstelling van 33% (artikel 4, lid 1, punt b))
1	-	-
2	-	-
3	1 (33,3%)	1 (33,3%)
4	1 (25%)	1 (25%)
5	2 (40%)	2 (40%)
6	2 (33,3%)	2 (33,3%)
7	3 (42,9%)	2 (28,6%)
8	3 (37,5%)	3 (37,5%)
9	4 (44,4%)	3 (33,3%)
10	4 (40%)	3 (30%)
11	4 (36,4%)	4 (36,4%)
12	5 (41,7%)	4 (33,3%)
13	5 (38,4%)	4 (30,8%)
14	6 (42,9%)	5 (35,7%)
15	6 (40%)	5 (33,3%)
16	6 (37,5%)	5 (31,3%)
17	7 (41,2%)	6 (35,3%)

18	7 (38,9%)	6 (33,3%)
19	8 (42,1%)	6 (31,6%)
20	8 (40%)	7 (35%)
21	8 (38,1%)	7 (33,3%)
22	9 (40,1%)	7 (31,8%)
23	9 (39,1%)	8 (34,8%)
24	10 (41,7%)	8 (33,3%)
25	10 (40%)	8 (32%)
26	10 (38,5%)	9 (34,6%)
27	11 (40,7%)	9 (33,3%)
28	11 (39,3%)	9 (32,1%)
29	12 (41,4%)	10 (34,5%)
30	12 (40%)	10 (33,3%)
