



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 10 oktober 2022
(OR. en)

10521/22

Interinstitutionellt ärende:
2012/0299 (COD)

SOC 394
GENDER 117
ECOFIN 651
DRS 32
CODEC 970

LAGSTIFTNINGSAKTER OCH ANDRA INSTRUMENT

Ärende: Rådets ståndpunkt vid första behandlingen inför antagandet av
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om en jämnare
könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed
sammanhängande åtgärder

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2022/...

av den

**om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag
och därmed sammanhängande åtgärder**

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA
DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 157.3,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande¹,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande²,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet³, och

¹ EUT C 133, 9.5.2013, s. 68.

² EUT C 218, 30.7.2013, s. 33.

³ Europaparlamentets ståndpunkt av den 20 november 2013 (EUT C 436, 24.11.2016, s. 225) och rådets ståndpunkt vid första behandlingen av den ... [(EUT ...)/(ännu inte offentliggjord i EUT)]. Europaparlamentets ståndpunkt av den ... [(EUT ...)/(ännu inte offentliggjord i EUT)].

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 2 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) är jämlikhet ett värde som unionen bygger på, och det ska vara gemensamt för medlemsstaterna i ett samhälle som kännetecknas av jämställdhet mellan kvinnor och män. Enligt artikel 3.3 i EU-fördraget ska unionen främja jämställdhet mellan kvinnor och män.
- (2) Artikel 157.3 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ger Europaparlamentet och rådet befogenhet att besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke.
- (3) I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män tillåter artikel 157.4 i EUF-fördraget positiv särbehandling genom att ge medlemsstaterna möjlighet att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären. I artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*) föreskrivs att jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden och att principen om jämställdhet inte utgör något hinder för att behålla eller besluta om åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.

- (4) Den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades gemensamt av Europaparlamentet, rådet och kommissionen 2017, innehåller principer om lika behandling och lika möjligheter för kvinnor och män, även när det gäller deltagande på arbetsmarknaden, anställningsvillkor och karriärutveckling.
- (5) För att uppnå jämställdhet på arbetsplatsen krävs en övergripande strategi, som också omfattar främjande av jämn könsfördelning vid beslutsfattande inom företag på alla nivåer samt en minskning av löneklyftorna mellan könen. Att säkerställa jämställdhet på arbetsplatsen är också en viktig förutsättning för att minska fattigdomen bland kvinnor.
- (6) I rådets rekommendation 84/635/EEG¹ rekommenderades medlemsstaterna att vidta åtgärder för att se till att positiv särbehandling i möjligaste mån inkluderar åtgärder som rör kvinnors aktiva deltagande i beslutsfattande organ. I rådets rekommendation 96/694/EG² rekommenderades medlemsstaterna att uppmuntra den privata sektorn att stärka den kvinnliga närvaron på alla beslutsnivåer, till exempel genom att anta jämställdhetsprogram och program för positiv särbehandling, eller inom ramen för sådana program.
- (7) Detta direktiv syftar till att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter för kvinnor och män och uppnå en jämn könsrepresentation bland höga chefsposter genom inrättande av en uppsättning procedurkrav avseende urvalet av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot, på grundval av öppenhet och meriter.

¹ Council Recommendation 84/635/EEC of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women (inte översatt till svenska) (EGT L 331, 19.12.1984, s. 34).

² Rådets rekommendation 96/694/EG av 2 december 1996 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen (EGT L 319, 10.12.1996, s. 11).

- (8) På senare år har kommissionen lagt fram flera rapporter om läget när det gäller jämställdhet i det ekonomiska beslutsfattandet. Den har uppmanat börsnoterade företag att öka antalet personer av det underrepresenterade könet i styrelserna med hjälp av självreglering och att göra konkreta frivilliga åtaganden i det avseendet. Kommissionen underströk i sitt meddelande av den 5 mars 2010 med titeln *Ett förstärkt engagemang för jämställdhet – Kvinnostadga* att kvinnor fortfarande inte har full tillgång till delad makt och beslutsfattande i det politiska och ekonomiska livet och i de offentliga och privata sektorerna, och bekräftade sitt engagemang att använda sina befogenheter för att sträva efter en mer rättvis representation av kvinnor och män i maktställning i det offentliga livet och i företagsvärlden. Att skapa en jämnare könsfördelning i beslutsfattandet var en av de prioriteringar som fastställdes av kommissionen i dess meddelande av den 21 september 2010 med titeln *Strategi för jämställdhet 2010–2015*. Att uppnå jämn könsfördelning i beslutsfattandet och inom politiken är en av prioriteringarna i kommissionens meddelande av den 5 mars 2020 med titeln *En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025*.
- (9) I sina slutsatser av den 7 mars 2011 om den europeiska jämställdhetspakten (2011–2020) angav rådet att jämställdhetspolitiken är av avgörande betydelse för ekonomisk tillväxt, välstånd och konkurrenskraft. Det bekräftade sitt engagemang för att minska könsskillnaderna i syfte att uppnå målen i Europa 2020-strategin, särskilt inom tre områden av stor betydelse för jämställdheten, nämligen sysselsättning, utbildning och främjande av social delaktighet. Det uppmanade samtidigt till åtgärder för att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet på alla nivåer och inom alla områden för att i full utsträckning utnyttja alla resurser. I det avseendet skulle utnyttjandet av alla tillgängliga resurser och idéer och all tillgänglig kunskap berika mångfalden hos personalen och leda till förbättrade affärsmöjligheter.

- (10) I sitt meddelande av den 3 mars 2021 med titeln *Europa 2020: En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla (Europa 2020-strategin)* konstaterade kommissionen att en ökning av kvinnors deltagande på arbetsmarknaden är en förutsättning för att tillväxten ska kunna öka och Europas demografiska utmaningar ska kunna hanteras. I Europa 2020-strategin fastställs ett överordnat mål på en 75-procentig sysselsättningsgrad för unionens befolkning i åldrarna 20–64 år senast 2020. Det är viktigt att ett tydligt åtagande görs för att undanröja de kvarstående löneklyftorna mellan könen och att förnyade insatser görs för att ta itu med hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, inklusive det så kallade glastaket. I Portoförklaringen, som undertecknades av stats- och regeringscheferna den 8 maj 2021¹, välkomnades unionens nya överordnade mål för sysselsättning, kompetens och fattigdomsminskning och den reviderade sociala resultattavla som föreslogs av kommissionen i dess meddelande av den 4 mars 2021 med titeln *Handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter*. I den handlingsplanen anges att det, för att uppnå det övergripande målet med en sysselsättningsnivå på minst 78 % för unionens befolkning mellan 20 och 64 år senast 2030, är nödvändigt att sträva efter att åtminstone halvera skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män jämfört med 2019. Ett ökat deltagande av kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet, i synnerhet i styrelser, väntas få positiva sidoeffekter på kvinnors sysselsättning i de berörda företagen och hela ekonomin. I kölvattnet av covid-19-krisen är jämställdhet och inkluderande ledarskap viktigare än någonsin, i linje med behovet av att fullt ut utnyttja den tillgängliga talangreserven, av både kvinnor och män. Forskning har visat att inkludering och mångfald främjar återhämtning och resiliens. De är av största betydelse för unionens ekonomiska konkurrenskraft, främjandet av innovation och höjandet av yrkeskompetensen inom styrelser.

¹ <https://www.consilium.europa.eu/sv/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) Europaparlamentet uppmanade i sin resolution av den 6 juli 2011 om kvinnor och företagsledarskap med kraft företagen att uppnå den kritiska tröskeln 30 % kvinnor bland ledamöterna i styrande organ senast 2015 och 40 % 2020. Europaparlamentet uppmanade kommissionen att, om företagens och medlemsstaternas frivilliga åtgärder är otillräckliga, senast 2012 föreslå lagstiftning, inbegripet om införande av kvoter. Det är viktigt att sådan lagstiftning tillämpas temporärt och fungerar som en katalysator för förändring och snabba reformer med syftet att undanröja fortsatt bristande jämställdhet och stereotyper i det ekonomiska beslutsfattandet. Europaparlamentet upprepade den uppmaningen om lagstiftning i sina resolutioner av den 13 mars 2012 och den 21 januari 2021.

- (12) Det är viktigt att unionens institutioner, organ och byråer föregår med gott exempel när det gäller jämställdhet, bland annat genom att fastställa mål för en jämn könsrepresentation på alla ledningsnivåer. Särskild uppmärksamhet behöver ägnas åt praxis för rekryteringen till tjänster på högre ledningsnivå. I sitt meddelande av den 5 mars 2020 med titeln *En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025* betonade kommissionen därför att unionens institutioner, organ och byråer bör garantera jämn könsfördelning i ledande positioner. I sitt meddelande av den 5 april 2022 med titeln *A new Human Resources Strategy for the Commission* åtog sig kommissionen att säkerställa full jämställdhet på alla nivåer i sin ledning senast 2024. Kommissionen kommer att övervaka framstegen och regelbundet rapportera om detta på sin webbplats. Kommissionen utbyter vidare bästa praxis med andra unionsinstitutioner, unionsorgan och unionsbyråer och kommer att rapportera om könsfördelningen i ledande positioner vid dessa institutioner, organ och byråer på sin webbplats. I sitt presidiebeslut av den 13 januari 2020 godkände Europaparlamentet fastställandet av mål för en jämn könsfördelning i ledande befattningar på hög nivå och mellannivå för 2024. Europaparlamentet kommer att fortsätta att övervaka framstegen på alla nivåer av sin ledning och strävar efter att föregå med gott exempel. Rådet åtog sig i sin strategi för mångfald och inkludering 2021–2024 att uppnå jämställdhet i chefsbefattningar vid sitt generalsekretariat med 45–55 % marginal senast till slutet av 2026. I sin handlingsplan för jämställdhet inom ledningen anger rådets generalsekretariat åtgärder för att uppnå det målet.

- (13) Det är viktigt att företag och verksamheter främjar, stöder och utvecklar kvinnors kompetens på alla nivåer och genom hela arbetslivet, för att säkerställa att kvalificerade kvinnor ges möjlighet att tillträda styrelseposter och ledande befattningar.
- (14) För att främja jämställdhet och stödja kvinnors deltagande i beslutsfattande föreskrivs i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158¹, som främjar balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa en jämn fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män genom föräldraledighet, pappaledighet och ledighet för vård av anhörig, utöver den befintliga mammaledigheten. Det direktivet föreskriver också rätten att begära flexibla arbetsformer.
- (15) Tillsättningen av kvinnor till styrelseledamöter hämmas av ett antal specifika faktorer som kan undanröjas inte bara med hjälp av bindande regler, utan även genom utbildningsåtgärder och incitament för att främja god praxis. För det första är det mycket viktigt att öka handelshögskolornas och universitetens medvetenhet om hur jämställdhet kan stärka företagets konkurrenskraft. Det är även nödvändigt att uppmuntra regelbunden rotation bland styrelseledamöter och införa konstruktiva åtgärder för att främja och belöna insatser som medlemsstater och företag gör för att inta en mer beslutsam hållning gentemot sådana förändringar i de högsta ekonomiska beslutsorganen på alla nivåer.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79).

- (16) Unionen har en stor reserv av högkvalificerade kvinnor, som ständigt ökar, vilket framgår av att 60 % av högskoleexamina tas av kvinnor. Att uppnå en jämn könsfördelning i styrelser är grundläggande för ett mer effektivt utnyttjande av denna befintliga reserv, vilket är avgörande för att hantera de demografiska och ekonomiska utmaningarna i unionen. Underrepresentationen av kvinnor i styrelser är därför en missad möjlighet för medlemsstaternas ekonomier i stort, liksom för deras utveckling och tillväxt. Att i full utsträckning utnyttja den befintliga reserven av kvinnlig kompetens skulle också öka utbildningsavkastningen för både enskilda personer och den offentliga sektorn. Det är allmänt erkänt att kvinnor i styrelser bidrar till bättre företagsstyrning, eftersom prestationerna på gruppnivå och kvaliteten på beslutsfattandet förbättras genom en ökad mångfald och gemenskap som inkluderar fler perspektiv. Många undersökningar har visat att mångfald leder till en mer proaktiv affärsmodell, mer balanserade beslut och högre yrkeskompetens i styrelser som bättre återspeglar verkligheten i samhället och konsumenternas behov. Det uppmuntrar också till innovation. Många undersökningar har också visat på en positiv korrelation mellan en könsjämn mångfald i den högsta företagsledningen och företagets ekonomiska resultat och vinst, vilket leder till en väsentlig långsiktig hållbar tillväxt. Att uppnå en jämn könsfördelning i styrelser är därför av avgörande betydelse för att säkerställa unionens konkurrenskraft i en globaliserad ekonomi och skulle ge en komparativ fördel gentemot tredjeländer.
- (17) Att öka representationen av kvinnor i styrelser gynnar inte bara de kvinnor som tillsätts, utan bidrar också till att locka andra kompetenta kvinnor till företaget och säkerställer en större andel kvinnor på alla ledningsnivåer och bland övriga anställda. En större andel kvinnor i styrelser kommer därmed sannolikt att ha en positiv effekt i fråga om att både minska skillnaderna i sysselsättningsgrad och löneklyftorna mellan könen.

- (18) Kvinnor är fortsättningsvis kraftigt underrepresenterade i företagens högsta beslutsfattande organ i unionen, trots bevis för de gynnsamma effekterna av en jämn könsfördelning för företagen själva och ekonomin i allmänhet och trots föreliggande unionsrätt som förbjuder könsdiskriminering samt åtgärder på unionsnivå för att stimulera självreglering. Statistik visar att andelen kvinnor som deltar i beslutsfattande i ledande ställning i näringslivet fortfarande är mycket låg. Om hälften av talangreserven inte ens tas i beaktande för ledande befattningar kan själva processen för och kvaliteten på tillsättningarna hotas, med ett ökat misstroende mot näringslivets maktstrukturer som följd samt ett potentiellt mindre effektivt utnyttjande av det tillgängliga humankapitalet. Det är viktigt att samhällets sammansättning återspeglas på ett rättvisande sätt i företagens beslutsfattande och att potentialen hos hela unionens befolkning utnyttjas. Enligt Europeiska jämställdhetsinstitutet var 2021 i genomsnitt 30,6 % av styrelseledamöterna och endast 8,5 % av ordförandena i de största börsnoterade företagen kvinnor. Detta tyder på en orättvis och diskriminerande underrepresentation av kvinnor, vilket tydligt undergräver unionens principer om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män på områdena anställning och sysselsättning. Åtgärder för att uppmuntra kvinnors karriärutveckling på alla ledningsnivåer bör därför införas och stärkas, och särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att säkerställa att detta är fallet i börsnoterade företag, på grund av dessa företags betydande ekonomiska och sociala ansvar. Dessutom är det viktigt att unionens organ och byråer föregår med gott exempel när det gäller att åtgärda rådande ojämn könsfördelning i de egna styrelsernas sammansättning.

- (19) Andelen kvinnor i styrelser har ökat mycket långsamt under de senaste åren. Ökningstakten har varierat mellan medlemsstaterna och har lett till mycket skiftande resultat. Väsentligt större framsteg har noterats i de medlemsstater som infört bindande åtgärder. Denna skillnad kommer sannolikt att öka eftersom frågan om hur en jämnare könsfördelning i styrelser kan åstadkommas hanteras på mycket olika sätt. Därför uppmantras medlemsstaterna att utbyta information om effektiva åtgärder som vidtagits och politik som antagits på nationell nivå samt att utbyta bästa praxis, i syfte att stödja framsteg i hela unionen mot en jämnare representation av kvinnor och män i styrelser.
- (20) De fragmenterade och divergerande bestämmelserna eller avsaknaden av nationella bestämmelser om könsfördelningen i styrelserna i börsnoterade företag leder inte bara till skillnader i antalet kvinnliga icke verkställande styrelseledamöter och till olika grad av framsteg i medlemsstaterna, utan även till hinder på den inre marknaden i och med att olika krav ställs på börsnoterade företags företagsstyrning i unionen. Dessa skillnader i lagstadgade krav och krav som ställs genom självreglering avseende sammansättningen av styrelser kan leda till praktiska problem för börsnoterade företag som är verksamma över gränserna, i synnerhet när de bildar dotterbolag eller i samband med sammanslagningar och förvärv, och för kandidater till poster som styrelseledamot.

- (21) Inom företagen är könsfördelningen mer ojämn på de högre ledningsnivåerna. Dessutom arbetar många av kvinnorna på högre ledningsnivå inom områden som personal och kommunikation, medan män på högre nivå oftare är anställda inom företagets övergripande ledning eller linjeledning. Eftersom företagets huvudsakliga rekryteringsbas för poster som styrelseledamot till stor del består av kandidater med erfarenhet som högre chefer är det absolut nödvändigt att öka antalet kvinnor som befordras till sådana ledande befattningar inom företag.
- (22) En av de främsta förutsättningarna för att möjliggöra ett korrekt genomförande av detta direktiv är en faktisk tillämpning av kriterier, fastställda på förhand och med full insyn, för urvalet av styrelseledamöter, med ett jämlikt beaktande av kandidaternas kvalifikationer, kunskap och kompetens, oavsett kön.
- (23) Den rådande bristen på öppenhet i fråga om urvalsprocessen och kriterierna för bedömning av kvalifikationer för poster som styrelseledamot i de flesta medlemsstater innebär ett väsentligt hinder för en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter och får negativa konsekvenser såväl för karriären som för den fria rörligheten för kandidater till styrelser. Den bristande öppenheten hindrar potentiella kandidater till poster som styrelseledamot från att ansöka till styrelser där deras kvalifikationer skulle vara mest eftersökta och från att ifrågasätta tillsättningsbeslut påverkade av bias baserat på kön, vilket i sin tur hindrar deras fria rörlighet inom den inre marknaden. Å andra sidan kan investerare ha olika investeringsstrategier som förutsätter tillhandahållande av upplysningar även om styrelseledamöternas kunnande och kompetens. Större öppenhet i kriterierna för bedömning av kvalifikationer och processen för urval av styrelseledamöter skulle ge investerare bättre möjligheter att bedöma företagets affärsstrategi och fatta väl underbyggda beslut. Det är därför viktigt att processerna för tillsättning av styrelseledamöter är tydliga och insynsvänliga samt att kandidaternas enskilda meriter bedöms objektivt och oberoende av kön.

- (24) Detta direktiv syftar inte till att i detalj harmonisera nationell lagstiftning om urvalsprocessen och kriterierna för bedömning av kvalifikationer för poster som styrelseledamot, men för att uppnå en jämn könsfördelning är det nödvändigt att införa vissa minimikrav på börsnoterade företag med sned könsrepresentation avseende urval av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot på grundval av en insynsvänlig och tydligt definierad urvalsprocess och en objektiv jämförande bedömning av deras kvalifikationer med avseende på lämplighet, kompetens och yrkesskicklighet. Endast en bindande åtgärd på unionsnivå kan effektivt bidra till att säkerställa konkurrens på lika villkor i hela unionen och förebygga praktiska problem i affärlivet.
- (25) Unionen bör därför sträva efter att öka kvinnors deltagande i styrelser i samtliga medlemsstater, för att främja den ekonomiska tillväxten, uppmuntra till rörlighet på arbetsmarknaden, stärka de börsnoterade företagens konkurrenskraft samt uppnå faktisk jämställdhet på arbetsmarknaden. Detta mål bör nås genom fastställande av minimikrav avseende positiv särbehandling i form av bindande åtgärder. De bindande åtgärderna bör syfta till att uppnå ett kvantitativt mål för könssammansättningen i styrelser, eftersom de medlemsstater och tredjeländer som valt denna eller en liknande metod har uppnått bäst resultat när det gäller att minska kvinnors underrepresentation i det ekonomiska beslutsfattandet.
- (26) Det är viktigt att varje börsnoterat företag utarbetar en jämställdhetspolicy för att uppnå en jämnare könsrepresentation på alla nivåer. Sådana policyer kan omfatta nominering av både en kvinnlig kandidat och en manlig kandidat till nyckelbefattningar, mentorsprogram och karriärvägledning för kvinnor samt personalstrategier som är utformade för att uppmuntra till en mångfaldspräglad rekrytering.

- (27) Börsnoterade företag har en särskild ekonomisk betydelse, synlighet och påverkan på marknaden som helhet. Sådana företag är normbildande för ekonomin i stort och deras praxis kommer troligtvis att följas av andra typer av företag. De börsnoterade företagens offentliga karaktär motiverar en högre grad av reglering i allmänhetens intresse.
- (28) Åtgärderna i detta direktiv bör vara tillämpliga på börsnoterade företag.
- (29) Detta direktiv bör inte vara tillämpligt på mikroföretag samt små och medelstora företag.
- (30) Vid tillämpningen av detta direktiv bör den medlemsstat som är behörig att avgöra frågor som omfattas av detta direktiv vara den medlemsstat där det börsnoterade företaget i fråga har sitt säte. Detta direktiv påverkar inte nationella regler som fastställer tillämplig lag för företag i frågor som inte regleras av detta direktiv.
- (31) Det finns olika typer av ledningsstrukturer för börsnoterade företag i medlemsstaterna, men den huvudsakliga skillnaden är mellan dualistiska system med såväl ett ledningsorgan som ett tillsynsorgan och monistiska system som kombinerar lednings- och tillsynsfunktioner i en enda styrelse. Det förekommer även system som blandar inslag från båda systemen, eller som ger företagen möjlighet att välja mellan olika modeller. Detta direktiv bör tillämpas på alla ledningsstrukturer som förekommer i medlemsstaterna.

- (32) Alla ledningsstrukturer skiljer, rättsligt eller faktiskt, på verkställande styrelseledamöter, som deltar i företagets löpande förvaltning, och icke verkställande styrelseledamöter, som utövar en tillsynsfunktion men inte deltar i den löpande förvaltningen av det börsnoterade företaget. Detta direktiv syftar till att förbättra könsfördelningen inom båda kategorier av styrelseledamöter. För att nå rätt balans mellan behovet av en jämnare könsfördelning i styrelser och behovet av så liten inblandning som möjligt i den löpande förvaltningen av företag görs det i detta direktiv åtskillnad mellan de två kategorierna av styrelseledamöter.
- (33) I flera medlemsstater får eller måste enligt nationell rätt eller praxis en viss andel av de icke verkställande styrelseledamöterna tillsättas eller väljas av företagens anställda, av arbetstagarorganisationer, eller av båda. Det kvantitativa mål som fastställs i detta direktiv bör tillämpas även på sådana styrelseledamöter. Med tanke på att vissa icke verkställande ledamöter är arbetstagarrepresentanter bör dock medlemsstaterna fastställa hur uppnåendet av dessa mål ska säkerställas, med vederbörligt beaktande av de särskilda reglerna för val eller utnämning av arbetstagarrepresentanter i nationell rätt och med respekt för den obundna rösträtten vid valet av arbetstagarrepresentanter. Med tanke på skillnaderna mellan medlemsstaternas nationella bolagsrätt bör det vara möjligt för medlemsstaterna att tillämpa de kvantitativa målen separat för aktieägarrepresentanter och arbetstagarrepresentanter.

- (34) Medlemsstaterna bör underställa börsnoterade företag antingen målet att ha styrelser där personer av det underrepresenterade könet innehar minst 40 % av posterna som icke verkställande styrelseledamot senast den 30 juni 2026 eller, alternativt, eftersom det är viktigt att börsnoterade företag ökar andelen personer av det underrepresenterade könet i beslutsfattande ställning generellt, målet att ha styrelser där personer av det underrepresenterade könet innehar minst 33 % av alla poster som styrelseledamot senast den 30 juni 2026, oavsett om de är verkställande eller icke verkställande, i syfte att främja en jämnare könsrepresentation bland alla styrelseledamöter.
- (35) Målen att ha styrelser där personer av det underrepresenterade könet innehar minst 40 % av posterna som icke verkställande styrelseledamot eller minst 33 % av alla poster som styrelseledamot avser den övergripande könsfördelningen bland styrelseledamöter och ingriper inte i det konkreta urvalet av enskilda styrelseledamöter från ett större antal manliga och kvinnliga kandidater i varje enskilt fall. I synnerhet utesluter detta direktiv inga särskilda kandidater till poster som styrelseledamot, och det ålägger inte heller börsnoterade företag eller aktieägare att utse vissa enskilda styrelseledamöter. Beslutet om vilka styrelseledamöter som är lämpliga ligger alltså kvar hos de börsnoterade företagen och aktieägarna.

- (36) Offentliga företag som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde bör på grund av sin karaktär tjäna som en modell för den privata sektorn. Medlemsstaterna utövar ett dominerande inflytande över offentliga företag i den mening som avses i artikel 2 b i kommissionens direktiv 2006/111/EG¹, som är noterade på en reglerad marknad. Detta dominerande inflytande ger medlemsstaterna verktyg för att snabbare vidta de nödvändiga förändringarna.
- (37) Fastställandet av det antal poster som styrelseledamot som krävs för att uppnå de mål som fastställs i detta direktiv kräver närmare precisering eftersom det, med tanke på de flesta styrelsers storlek, inte är matematiskt möjligt att uppnå en andel på exakt 40 % eller, i tillämpliga fall, 33 %. Därför bör det antal poster som styrelseledamot som krävs för att uppnå de mål som fastställs i detta direktiv vara det antal som ligger närmast en andel på 40 % eller, i tillämpliga fall, 33 %, och i båda fallen bör det inte överstiga 49 %.

¹ Kommissionens direktiv 2006/111/EG av den 16 november 2006 om insyn i de finansiella förbindelserna mellan medlemsstater och offentliga företag samt i vissa företags ekonomiska verksamhet (EUT L 318, 17.11.2006, s. 17).

- (38) I rättspraxis¹ från Europeiska unionens domstol (*domstolen*) om positiv särbehandling och dess förenlighet med förbudet mot diskriminering på grund av kön, som även stadfästs i artikel 21 i stadgan, har domstolen godtagit att företräde vid anställning och befordran i vissa fall ges åt det underrepresenterade könet, förutsatt att kandidaten av det underrepresenterade könet är lika kvalificerad som kandidaten av det andra könet vad avser lämplighet, kvalifikationer och yrkesskicklighet, och att företrädet inte ges automatiskt och ovillkorligen utan kan frångås om specifika skäl avseende en enskild kandidat av det andra könet gör att denne i stället väljs, samt att varje kandidats ansökan blir föremål för en objektiv bedömning vid vilken samtliga urvalskriterier som avser de enskilda kandidaterna tillämpas.

¹ Se domstolens dom av den 17 oktober 1995, *Kalanke mot Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322, domstolens dom av den 11 november, *Marschall mot Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533, domstolens dom av den 28 mars 2000, *Badeck m.fl.*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163, domstolens dom av den 6 juli 2000, *Abrahamsson och Anderson*, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (39) Medlemsstaterna bör säkerställa att de börsnoterade företag där personer av det underrepresenterade könet innehar färre än 40 % av posterna som icke verkställande styrelseledamot eller färre än 33 % av alla poster som styrelseledamot, vilket inkluderar både verkställande och icke verkställande styrelseledamöter, beroende på vad som är tillämpligt, väljer ut de mest kvalificerade kandidaterna för tillsättning eller val till dessa poster på grundval av en jämförande bedömning av kandidaternas kvalifikationer och med hjälp av tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier som fastställts före urvalsprocessen, i syfte att uppnå en jämnare könsfördelning i styrelser. Några exempel på urvalskriterier som börsnoterade företag skulle kunna tillämpa är erfarenhet av arbetsledning eller tillsyn, internationell erfarenhet, kompetens inom flera områden, ledaregenskaper, kommunikationsförmåga, förmåga till nätverkande samt kunskap inom specifika relevanta områden som ekonomi, finansiell tillsyn eller personalförvaltning.

- (40) Vid urval av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot bör företräde ges åt kandidater av det underrepresenterade könet som är lika kvalificerade. En sådan prioritering bör dock inte ge ett automatiskt och ovillkorligt företräde. Det kan finnas undantagsfall där en objektiv bedömning av den specifika situationen för en lika kvalificerad kandidat av det andra könet kan väga tyngre än det företräde som i annat fall bör ges kandidaten av det underrepresenterade könet. Ett sådant avsteg från företrädet skulle till exempel kunna ske när bredare mångfaldspolicyer tillämpas på nationell nivå eller företagsnivå för urval av styrelseledamöter. Att avsteg görs från tillämpningen av positiv särbehandling bör dock förbli ett undantag, grundas på en bedömning från fall till fall och vederbörligen motiveras av objektiva kriterier som under inga omständigheter bör diskriminera det underrepresenterade könet.
- (41) I medlemsstater där kraven i detta direktiv avseende urval av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot är tillämpliga bör börsnoterade företag i vars styrelser personer av det underrepresenterade könet innehar minst 40 % av posterna som icke verkställande styrelseledamot eller minst 33 % av alla poster som styrelseledamot, beroende på vad som är tillämpligt, inte vara skyldiga att uppfylla dessa krav.

(42) Metoderna för att välja ut kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot varierar från en medlemsstat till en annan och från ett börsnoterat företag till ett annat. Det kan till exempel gå till så att en utnämningsskommitté eller ett chefsrekryteringsföretag gör ett förhandsurval av kandidater som presenteras vid bolagsstämman. De krav som ställs på urvalet av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot bör uppfyllas i ett lämpligt stadium av urvalsprocessen i enlighet med nationell rätt och de berörda börsnoterade företagens bolagsordningar, inbegripet innan en kandidat väljs av aktieägarna, till exempel medan en lista över kandidater som är kvar i slutomgången utarbetas. I det avseendet fastställer detta direktiv minimikrav endast för urvalet av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot, vilket möjliggör tillämpning av de villkor som ställs i domstolens rättspraxis för att möjliggöra jämställdhet och uppnå en jämnare representation av kvinnor och män i de börsnoterade företagens styrelser. Detta direktiv påverkar inte på något otillbörligt sätt den löpande förvaltningen av börsnoterade företag eftersom de behåller friheten att välja ut kandidater på grundval av kvalifikationer eller andra objektiva relevanta kriterier.

- (43) Mot bakgrund av målen för detta direktiv vad gäller könsfördelning bör börsnoterade företag åläggas att på begäran av en kandidat för tillsättning eller val till en post som styrelseledamot informera den kandidaten om vilka kriterier för bedömning av kvalifikationer som använts vid urvalet, hur den objektiva jämförande bedömningen av kandidaterna utifrån dessa kriterier gjorts och, i tillämpliga fall, vilka specifika omständigheter som undantagsvis gett utslag för en kandidat som inte tillhör det underrepresenterade könet. Ett krav på att tillhandahålla sådana uppgifter kan innebära begränsningar av den rätt till respekt för privatlivet respektive den rätt till skydd av personuppgifter som stadfästs i artiklarna 7 respektive 8 i stadgan. Sådana begränsningar är dock nödvändiga och förenliga med proportionalitetsprincipen, eftersom de eftersträvar mål av allmänt intresse. De är därmed förenliga med de krav som ställs på sådana begränsningar i artikel 52.1 i stadgan och i relevant rättspraxis från domstolen. Sådana begränsningar bör tillämpas i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679¹.
- (44) Om en kandidat av det underrepresenterade könet för tillsättning eller val till en post som styrelseledamot lägger fram fakta för en domstol eller annan behörig myndighet som ger anledning att anta att kandidaten var lika kvalificerad som den utvalda kandidaten av det andra könet, bör det börsnoterade företaget åläggas att visa att urvalet skett på ett korrekt sätt.

¹ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (EUT L 119, 4.5.2016, s. 1).

(45) Samtidigt som syftet med detta direktiv är att fastställa minimikrav i form av bindande åtgärder för att förbättra könssammansättningen i styrelser är det viktigt att, i enlighet med subsidiaritetsprincipen, konstatera att olika tillvägagångssätt är legitima och erkänna att vissa befintliga nationella åtgärder, som redan antagits på detta politikområde, är verkningsfulla och har gett tillfredsställande resultat. I vissa medlemsstater har insatser för att säkerställa en jämnare representation av kvinnor och män i styrelser redan gjorts genom antagandet av bindande åtgärder som anses vara lika effektiva som de som fastställs i detta direktiv. Dessa medlemsstater bör kunna skjuta upp tillämpningen av de krav som fastställs i detta direktiv som rör urval av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot och, när så är relevant, de som rör fastställandet av individuella kvantitativa mål, under förutsättning att de villkor för uppskov som fastställs i detta direktiv är uppfyllda. Om medlemsstater har infört sådana åtgärder genom nationell rätt, bör i sådana fall de avrundningsregler som fastställs i detta direktiv med avseende på det specifika antalet styrelseledamöter tillämpas med nödvändiga anpassningar vid bedömningen av de nationella åtgärderna enligt detta direktiv. I en medlemsstat där ett sådant uppskov tillämpas bör de mål som anges i detta direktiv anses vara uppnådda, och de mål som fastställs i detta direktiv avseende icke verkställande styrelseledamöter eller alla ledamöter ersätter således inte och läggs inte till relevanta nationella åtgärder.

- (46) I syfte att uppnå en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter som deltar i uppgifter inom den löpande förvaltningen bör börsnoterade företag åläggas att fastställa individuella kvantitativa mål för en jämnare könsrepresentation bland de verkställande styrelseledamöterna med sikte på att uppnå dessa mål senast det datum som fastställs i detta direktiv. Dessa mål bör hjälpa företag att göra konkreta framsteg jämfört med deras nuvarande situation. Denna skyldighet bör inte tillämpas på börsnoterade företag som uppnår målet på 33 % för alla styrelseledamöter, oavsett om de är verkställande eller icke verkställande.

(47) Medlemsstaterna bör ålägga börsnoterade företag att varje år till de behöriga myndigheterna översända uppgifter om könssammansättningen i sina styrelser och om vilka åtgärder som vidtagits för att uppnå de mål som fastställs i detta direktiv, så att dessa kan bedöma de enskilda börsnoterade företagens framsteg mot en jämn könsfördelning bland styrelseledamöterna. De börsnoterade företagen bör offentliggöra dessa uppgifter på ett lämpligt och lättillgängligt sätt på sina webbplatser och inkludera dem i sin årsredovisning. Om ett börsnoterat företag inte uppnått de tillämpliga kvantitativa målen bör det i dessa uppgifter även inkludera en beskrivning av vilka konkreta åtgärder det hittills har vidtagit eller avser att vidta i framtiden för att uppnå de mål som fastställs i detta direktiv. För att undvika en onödiga administrativ börda och dubbelarbete bör de uppgifter om könsfördelningen i styrelser som ska rapporteras enligt detta direktiv i tillämpliga fall ingå i de börsnoterade företagens företagsstyrningsrapport, i enlighet med tillämplig unionsrätt, särskilt Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/34/EU¹. Om en medlemsstat har skjutit upp tillämpningen av artikel 6 enligt artikel 12 bör de rapporteringsskyldigheter som fastställs i det här direktivet inte tillämpas, förutsatt att det i denna medlemsstats nationella rätt föreskrivs rapporteringsskyldigheter som säkerställer att uppgifter om de börsnoterade företagens framsteg mot en jämnare representation av kvinnor och män i styrelserna regelbundet offentliggörs.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/34/EU av den 26 juni 2013 om årsbokslut, koncernredovisning och rapporter i vissa typer av företag, om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/43/EG och om upphävande av rådets direktiv 78/660/EEG och 83/349/EEG (EUT L 182, 29.6.2013, s. 19).

- (48) Kraven avseende urval av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot, skyldigheten att fastställa ett kvantitativt mål avseende verkställande styrelseledamöter och rapporteringsskyldigheterna bör upprätthållas genom sanktioner som är effektiva, proportionella och avskräckande, och medlemsstaterna bör säkerställa att det finns lämpliga administrativa eller rättsliga förfaranden för detta ändamål. Dessa sanktioner kan omfatta böter eller en möjlighet för rättsliga myndigheter att upphäva eller ogiltigförklara ett beslut om val av styrelseledamöter. Utan att det påverkar nationell rätt om införande av sanktioner bör börsnoterade företag, så länge de uppfyller dessa skyldigheter, inte bestraffas om de inte uppnår de kvantitativa målen för representationen av kvinnor och män bland styrelseledamöter. Sanktioner bör inte tillämpas på börsnoterade företag själva om, enligt nationell rätt, en viss handling eller försummelse inte kan tillskrivas företaget utan andra fysiska eller juridiska personer, såsom enskilda aktieägare. Det bör vara möjligt för medlemsstaterna att tillämpa andra sanktioner än de som förtecknas i den icke uttömmande förteckningen över sanktioner i detta direktiv, särskilt om ett börsnoterat företag begår allvarliga och upprepade överträdelser av skyldigheterna i detta direktiv. Medlemsstaterna bör säkerställa att börsnoterade företag vid fullgörandet av offentliga kontrakt och koncessioner uppfyller tillämpliga social- och arbetsrättsliga skyldigheter, i enlighet med tillämplig unionsrätt.
- (49) Medlemsstater eller börsnoterade företag bör kunna införa eller behålla gynnsammare åtgärder för att säkerställa en jämnare representation av kvinnor och män.

- (50) Medlemsstaterna bör utse organ för främjande, analys och övervakning av samt stöd för en jämn könsfördelning i styrelser. Informationskampanjer och utbyte av bästa praxis skulle också på ett avsevärt sätt bidra till att göra alla börsnoterade företag mer medvetna om denna fråga och uppmuntra dem att vidta proaktiva åtgärder för att uppnå en jämn könsfördelning. Medlemsstaterna uppmuntras särskilt till att föra en politik som stöder och uppmuntrar mikroföretag samt små och medelstora företag att avsevärt förbättra könsfördelningen på samtliga ledningsnivåer och i styrelserna.
- (51) Detta direktiv respekterar de grundläggande rättigheter och de principer som fastställs i stadgan. Det bidrar i synnerhet till uppfyllandet av principen om jämställdhet mellan kvinnor och män (artikel 23 i stadgan) och rätten till fritt yrkesval och rätten att arbeta (artikel 15 i stadgan). Detta direktiv eftersträvar full respekt för rätten till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol (artikel 47 i stadgan). Begränsningarna i näringsfriheten (artikel 16 i stadgan) och i rätten till egendom (artikel 17.1 i stadgan) bevarar kärnan i den friheten och den rätten samt är både nödvändiga och proportionella. Begränsningarna kan endast göras om de faktiskt svarar mot mål av allmänt samhällsintresse som erkänns av unionen eller behovet av skydd för andra människors rättigheter och friheter.

(52) Vissa medlemsstater har vidtagit regleringsåtgärder eller uppmuntrat självreglering med blandade resultat, men de flesta medlemsstater har varken vidtagit några åtgärder eller uppgett att de är villiga att agera på ett sätt som skulle leda till tillräckliga förbättringar. Prognoser utifrån en omfattande analys av alla tillgängliga uppgifter om tidigare och aktuella tendenser och avsikter visar att medlemsstaterna inte inom en förutsebar framtid kommer att nå en jämn representation av kvinnor och män bland styrelseledamöter i unionen i enlighet med målen i detta direktiv om de agerar på egen hand. Passivitet på detta område bromsar mer allmänt strävan efter jämställdhet på arbetsplatsen, inbegripet när det gäller att minska löneklyftorna mellan könen, vilket delvis beror på vertikal segregering. Mot bakgrund av detta och med tanke på de ökande skillnaderna mellan medlemsstaterna i fråga om representationen av kvinnor och män i styrelser, kan könsfördelningen i styrelser inom unionen endast förbättras genom gemensamma åtgärder, och möjligheterna till jämställdhet, konkurrenskraft och tillväxt kan bättre uppnås genom gemensamma åtgärder på unionsnivå snarare än genom nationella initiativ av varierande omfattning, ambitionsgrad och effektivitet. Eftersom målet för detta direktiv, nämligen att uppnå en jämnare representation av kvinnor och män bland styrelseledamöter i börsnoterade företag genom att fastställa effektiva åtgärder som syftar till att påskynda utvecklingen mot en jämn könsfördelning, och samtidigt ge börsnoterade företag tillräckligt med tid för att vidta de åtgärder som krävs för det ändamålet, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan snarare, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i EU-fördraget.

I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel begränsas detta direktiv till gemensamma mål och principer och går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det målet. Medlemsstaterna ges tillräcklig handlingsfrihet att själva bestämma hur målen i detta direktiv bäst bör uppnås med beaktande av nationella omständigheter, i synnerhet regler och praxis för rekrytering till styrelser. Detta direktiv hindrar inte börsnoterade företag från att tillsätta de mest kvalificerade styrelseledamöterna, och det tillhandahåller en flexibel ram samt föreskriver en tillräckligt lång anpassningsperiod.

- (53) Medlemsstaterna bör samarbeta med arbetsmarknadens parter och det civila samhället för att på ett effektivt sätt informera dem om detta direktivs betydelse, införlivande och genomförande.
- (54) I enlighet med proportionalitetsprincipen bör de mål som börsnoterade företag ska uppnå vara tidsbegränsade och bör endast tillämpas till dess att hållbara framsteg gjorts med könssammansättningen i styrelser. Därför bör kommissionen regelbundet se över tillämpningen av detta direktiv och rapportera om detta till Europaparlamentet och rådet. Dessutom föreskrivs i detta direktiv ett datum då det kommer att upphöra att gälla. Kommissionen bör vid översynen bedöma om tillämpningsperioden för detta direktiv bör förlängas efter detta datum.

- (55) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument¹, har medlemsstaterna åtagit sig att, när det är motiverat, låta anmälan av införlivandeåtgärder åtföljas av ett eller flera dokument som förklarar förhållandet mellan de olika delarna i direktivet och motsvarande delar i de nationella instrumenten för införlivande. Lagstiftaren anser att det är motiverat att sådana dokument översänds avseende detta direktiv.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

¹ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

Artikel 1

Syfte

Syftet med detta direktiv är att uppnå en jämnare representation av kvinnor och män bland styrelseledamöter i börsnoterade företag genom att fastställa effektiva åtgärder som syftar till att påskynda utvecklingen mot en jämn könsfördelning, och samtidigt ge börsnoterade företag tillräckligt med tid för att vidta de åtgärder som krävs för det ändamålet.

Artikel 2

Tillämpningsområde

Detta direktiv är tillämpligt på börsnoterade företag. Detta direktiv är inte tillämpligt på mikroföretag eller små och medelstora företag.

Artikel 3

Definitioner

I detta direktiv gäller följande definitioner:

1. *börsnoterat företag*: ett företag som har sitt säte i en medlemsstat och vars aktier i en eller flera medlemsstater är upptagna till handel på en reglerad marknad i den mening som avses i artikel 4.1.21 i direktiv 2014/65/EU.

2. *styrelse*: ett börsnoterat företags förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan.
3. *styrelseledamot*: en ledamot av en styrelse, även en ledamot som är en arbetstagarrepresentant.
4. *verkställande styrelseledamot*: en ledamot i ett monistiskt system som deltar i den löpande förvaltningen av ett börsnoterat företag, eller, när det gäller dualistiska system, en ledamot av styrelsen som utövar ledningsfunktioner i ett börsnoterat företag.
5. *icke verkställande styrelseledamot*: en ledamot i ett monistiskt system som inte är en verkställande styrelseledamot, eller, när det gäller dualistiska system, en ledamot av styrelsen som utövar tillsynsfunktioner i ett börsnoterat företag.
6. *monistiskt system*: ett system där ledning och tillsyn i ett börsnoterat företag utförs av en enda styrelse.
7. *dualistiskt system*: ett system där lednings- och tillsynsfunktionerna i ett börsnoterat företag utövas av separata organ.
8. *mikroföretag samt små och medelstora företag*: företag som sysselsätter färre än 250 personer och vars årsomsättning inte överstiger 50 miljoner EUR eller vars balansomslutning inte överstiger 43 miljoner EUR per år, eller motsvarande belopp i den valuta som används i en medlemsstat som inte har euron som valuta om företaget har sitt säte i den medlemsstaten.

Artikel 4
Tillämplig lag

Den medlemsstat som är behörig att reglera frågor som omfattas av detta direktiv med avseende på ett visst börsnoterat företag ska vara den medlemsstat i vilken det bolaget har sitt säte. Tillämplig lag ska vara den medlemsstatens lag.

Artikel 5
Mål för jämn könsfördelning i styrelser

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att börsnoterade företag omfattas av något av följande mål, som ska uppnås senast den 30 juni 2026:
 - a) Personer av det underrepresenterade könet innehar minst 40 % av posterna som icke verkställande styrelseledamot.
 - b) Personer av det underrepresenterade könet innehar minst 33 % av alla poster som styrelseledamot, vilket inkluderar både verkställande och icke verkställande styrelseledamöter.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att börsnoterade företag som inte omfattas av det mål som fastställs i punkt 1 b fastställer individuella kvantitativa mål i syfte att nå en jämnare könsfördelning bland verkställande styrelseledamöter. Medlemsstaterna ska säkerställa att dessa börsnoterade företag strävar efter att uppnå sådana individuella kvantitativa mål senast den 30 juni 2026.

3. Det antal poster som icke verkställande styrelseledamot som ska anses vara nödvändigt för att uppnå målet i punkt 1 a ska vara det antal som ligger närmast en andel på 40 %, men inte överstiger 49 %. Det antal av alla poster som styrelseledamot som ska anses vara nödvändigt för att uppnå målet i punkt 1 b ska vara det antal som ligger närmast en andel på 33 %, men inte överstiger 49 %. Dessa antal anges i bilagan.

Artikel 6

Metoder för att uppnå målen

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att börsnoterade företag som inte uppnår de mål som avses i artikel 5.1 a eller b, beroende på vad som är tillämpligt, justerar processen för urval av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot. De kandidaterna ska väljas ut på grundval av en jämförande bedömning av varje kandidats kvalifikationer. För det ändamålet ska tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier tillämpas på ett icke-diskriminerande sätt under hela urvalsprocessen, inbegripet vid utarbetandet av meddelanden om lediga tjänster, förhandsurvalet, uttagningen till slutlistan och inrättandet av urvalsreserver. Dessa kriterier ska fastställas före urvalsprocessen.

2. När det gäller urvalet av kandidater för tillsättning eller val till poster som styrelseledamot ska medlemsstaterna säkerställa att kandidater av det underrepresenterade könet ges företräde i valet mellan kandidater som är lika kvalificerade med avseende på lämplighet, kompetens och yrkesskicklighet om inte, i undantagsfall, tyngre vägande rättsliga skäl, såsom en annan mångfaldspolitik, som åberopas inom ramen för en objektiv bedömning som beaktar den specifika situationen för en kandidat av det andra könet och som grundar sig på icke-diskriminerande kriterier, väger över till förmån för kandidaten av det andra könet.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att börsnoterade företag, på begäran av en kandidat som beaktades vid urvalet av kandidater för tillsättning eller val till en post som styrelseledamot, är skyldiga att informera den kandidaten om
 - a) de kriterier för bedömning av kvalifikationer som använts vid urvalet,
 - b) den objektiva jämförande bedömningen mellan kandidaterna enligt dessa kriterier, och
 - c) i tillämpliga fall, vilka särskilda omständigheter som undantagsvis vägt över till förmån för en kandidat som inte tillhör det underrepresenterade könet.

4. Medlemsstaterna ska, i enlighet med sitt nationella rättssystem, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, om en kandidat av det underrepresenterade könet som inte valts ut lägger fram fakta för en domstol eller annan behörig myndighet, som ger anledning att anta att kandidaten var lika kvalificerad som den kandidat av det andra könet som valdes ut för tillsättning eller val till en post som styrelseledamot, åligger det börsnoterade företaget att bevisa att artikel 6.2 inte överträts.

Denna punkt hindrar inte medlemsstaterna från att införa bevisregler som är mer fördelaktiga för käranden.

5. Om processen för urval av kandidater för tillsättning eller val till en post som styrelseledamot sker i form av en omröstning bland aktieägare eller anställda, ska medlemsstaterna ålägga börsnoterade företag att säkerställa att de röstande får korrekt information om de åtgärder som föreskrivs i detta direktiv, inbegripet om sanktioner om det börsnoterade företaget inte fullgör sina skyldigheter.

Artikel 7
Rapportering

1. Medlemsstaterna ska ålägga börsnoterade företag att årligen lämna uppgifter till de behöriga myndigheterna om könsrepresentationen i sina styrelser, med åtskillnad mellan verkställande och icke verkställande styrelseledamöter, och om vilka åtgärder som vidtagits i syfte att uppnå de tillämpliga mål som anges i artikel 5.1 och, i tillämpliga fall, de mål som fastställts i enlighet med artikel 5.2. Medlemsstaterna ska ålägga börsnoterade företag att offentliggöra dessa uppgifter på ett lämpligt och lättillgängligt sätt på sina webbplatser. På grundval av de uppgifter som lämnas ska medlemsstaterna offentliggöra och regelbundet uppdatera en lättillgänglig och centraliserad förteckning över de börsnoterade företag som har uppnått ett av de mål som anges i artikel 5.1.
2. Om ett börsnoterat företag inte har uppnått ett av de mål som anges i artikel 5.1 eller, i tillämpliga fall, de mål som fastställts i enlighet med artikel 5.2 ska de uppgifter som avses i punkt 1 i den här artikeln även omfatta skälen till att målen inte har uppnåtts och en utförlig beskrivning av vilka åtgärder det börsnoterade företaget redan har vidtagit eller avser att vidta för att uppnå dem.
3. I tillämpliga fall ska de uppgifter som avses i punkterna 1 och 2 i denna artikel även inkluderas i företagets företagsstyrningsrapport, i enlighet med relevanta bestämmelser i direktiv 2013/34/EU.

4. Skyldigheterna i punkterna 1 och 2 i denna artikel är inte tillämpliga i en medlemsstat som har skjutit upp tillämpningen av artikel 6 enligt 12 om nationell rätt föreskriver rapporteringsskyldigheter som säkerställer att uppgifter regelbundet offentliggörs om de börsnoterade företagens framsteg mot en jämnare representation av kvinnor och män i deras styrelser.

Artikel 8

Sanktioner och ytterligare åtgärder

1. Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för börsnoterade företags överträdelse av de nationella bestämmelser som antagits enligt artiklarna 5.2, 6 och 7, beroende på vad som är tillämpligt, och vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de genomförs. Medlemsstaterna ska särskilt säkerställa att det finns lämpliga administrativa eller rättsliga förfaranden för att se till att de skyldigheter som följer av detta direktiv upprätthålls. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Dessa sanktioner får omfatta böter eller en möjlighet för rättsliga myndigheter att upphäva eller ogiltigförklara ett beslut om val av styrelseledamöter som fattats i strid med de nationella bestämmelser som antagits enligt artikel 6. Medlemsstaterna ska till kommissionen anmäla dessa regler och åtgärder senast den ... [två år efter dagen för detta direktivs ikraftträdande] samt utan dröjsmål eventuella ändringar som berör dem.

2. Börsnoterade företag får endast ställas till svars för handlingar eller försummelser som kan tillskrivas dem i enlighet med nationell rätt.
3. Medlemsstaterna ska säkerställa att börsnoterade företag vid fullgörandet av offentliga kontrakt och koncessioner uppfyller tillämpliga social- och arbetsrättsliga skyldigheter, i enlighet med tillämplig unionsrätt.

Artikel 9

Minimikrav

Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga än de som fastställs i detta direktiv för att säkerställa en jämnare representation av kvinnor och män i börsnoterade företag som bildats på deras nationella territorium.

Artikel 10

Organ för främjande av en jämn könsfördelning i börsnoterade företag

Medlemsstaterna ska utse ett eller flera organ för främjande, analys och övervakning av samt stöd för en jämn könsfördelning i styrelser. För det ändamålet får medlemsstaterna till exempel utse de jämställdhetsorgan som de har utsett enligt artikel 20 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG¹.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).

Artikel 11
Införlivande

1. Medlemsstaterna ska senast den ... [två år efter ikraftträdandet av detta direktiv] anta och offentliggöra de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstater som har skjutit upp tillämpningen av artikel 6 enligt artikel 12 ska genast överlämna information till kommissionen som visar att villkoren i artikel 12 är uppfyllda.
3. Medlemsstaterna ska underrätta kommissionen om texten till de centrala bestämmelser i nationell rätt som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 12

Uppskjuten tillämpning av artikel 6

1. En medlemsstat får skjuta upp tillämpningen av artikel 6 och, i tillämpliga fall, artikel 5.2 om följande villkor senast den ... [dagen för ikraftträdande av detta direktiv] är uppfyllda i den medlemsstaten:
 - a) Personer av det underrepresenterade könet innehar minst 30 % av posterna som icke verkställande styrelseledamot eller minst 25 % av alla poster som styrelseledamot i börsnoterade företag.
 - b) Den medlemsstatens nationella rätt
 - i) kräver att personer av det underrepresenterade könet innehar minst 30 % av posterna som icke verkställande styrelseledamot eller minst 25 % av alla poster som styrelseledamot i börsnoterade företag,
 - ii) inkluderar effektiva, proportionella och avskräckande efterlevnadsåtgärder om de krav som avses i led i inte uppfylls, och
 - iii) kräver att samtliga börsnoterade företag som inte omfattas av denna nationella rätt fastställer individuella kvantitativa mål för alla poster som styrelseledamot.

Om en medlemsstat har skjutit upp tillämpningen av artikel 6 och, i tillämpliga fall, artikel 5.2 på grundval av något av villkoren i punkt 1 i den här artikeln, ska målen i artikel 5.1 anses vara uppfyllda i den medlemsstaten.

2. Vid bedömningen av om villkoren är uppfyllda för uppskov på grundval av punkt 1 första stycket a eller b, ska det erforderade antalet poster som styrelseledamot vara det antal som ligger närmast en andel på 30 % av de icke verkställande styrelseledamöterna eller 25 % av alla poster som styrelseledamot, men inte överstiga 39 %. Detta ska även vara fallet om de kvantitativa mål som fastställs i artikel 5 enligt nationell rätt tillämpas separat för aktieägarrepresentanter och arbetstagarrepresentanter.
3. Om villkoren i punkt 1 i denna artikel inte längre är uppfyllda i en medlemsstat som har skjutit upp tillämpningen av artikel 6 och, i tillämpliga fall, artikel 5.2 enligt punkt 1 i den här artikeln, ska artikel 6 och, i tillämpliga fall, artikel 5.2 tillämpas senast sex månader efter det att villkoren inte längre var uppfyllda.

Artikel 13

Översyn

1. Senast den ... [ett år efter det datum som fastställs i artikel 11.1] och därefter vartannat år ska medlemsstaterna överlämna en rapport till kommissionen om genomförandet av detta direktiv. Den rapporten ska inkludera uttömmande uppgifter om de åtgärder som vidtagits för att nå de mål som anges i artikel 5.1, uppgifter som tillhandahållits i enlighet med artikel 7 och, i tillämpliga fall, representativa uppgifter om de individuella kvantitativa mål som börsnoterade företag fastställt enligt artikel 5.2.

2. Medlemsstater som har skjutit upp tillämpningen av artikel 6 och, i tillämpliga fall, artikel 5.2 enligt artikel 12 ska i de rapporter som omnämns i punkt 1 i den här artikeln inkludera information om huruvida och på vilket sätt villkoren i artikel 12 är uppfyllda och huruvida de fortsätter att göra framsteg mot en jämnare representation av kvinnor och män på poster som icke verkställande styrelseledamot eller alla poster som styrelseledamot i börsnoterade företag.

Senast den ... [två år efter det datum som fastställs i artikel 11.1] och därefter vartannat år ska kommissionen utfärda en särskild rapport om bland annat huruvida och på vilket sätt villkoren i artikel 12.1 är uppfyllda och, i förekommande fall, huruvida medlemsstaterna har återupptagit tillämpningen av artikel 6 och artikel 5.2 i enlighet med artikel 12.3.

3. Senast den 31 december 2030 och därefter vartannat år ska kommissionen se över tillämpningen av detta direktiv och rapportera till Europaparlamentet och rådet. Kommissionen ska särskilt bedöma huruvida målen i detta direktiv har uppnåtts.

4. I den rapport som avses i punkt 3 i denna artikel ska kommissionen, mot bakgrund av utvecklingen av representationen av kvinnor och män i styrelser på olika beslutsnivåer i ekonomin och med beaktande av huruvida de framsteg som gjorts är tillräckligt hållbara, bedöma om detta direktiv är ett effektivt och ändamålsenligt instrument för att skapa en jämnare könsfördelning i styrelser. På grundval av den bedömningen ska kommissionen överväga om tillämpningsperioden för detta direktiv behöver förlängas efter den 31 december 2038 eller om det behöver ändras, till exempel genom att utöka dess tillämpningsområde till icke börsnoterade företag som inte omfattas av definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag eller genom att se över villkoren i artikel 12.1 första stycket a för att säkerställa fortsatta framsteg mot en jämnare representation av kvinnor och män på poster som verkställande och icke verkställande styrelseledamot eller alla poster som styrelseledamot i börsnoterade företag.

Artikel 14

Ikraftträdande och upphörande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Det upphör att gälla den 31 december 2038.

Artikel 15
Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande

BILAGA

MÅL FÖR ANTAL STYRELSELEDAMÖTER AV DET UNDERREPRESENTERADE KÖNET

Antal poster i styrelsen	Minimiantal icke verkställande styrelseledamöter av det underrepresenterade könet som krävs för att uppnå målet på 40 % (artikel 5.1 a)	Minimiantal styrelseledamöter av det underrepresenterade könet som krävs för att uppnå målet på 33 % (artikel 5.1 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 %)

Antal poster i styrelsen	Minimiantal icke verkställande styrelseledamöter av det underrepresenterade könet som krävs för att uppnå målet på 40 % (artikel 5.1 a)	Minimiantal styrelseledamöter av det underrepresenterade könet som krävs för att uppnå målet på 33 % (artikel 5.1 b)
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 %)
