



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 30. november 2015
(OR. en)

14343/15

**Interinstitutionel sag:
2012/0299 (COD)**

**SOC 681
GENDER 28
ECOFIN 887
DRS 70
CODEC 1551**

RAPPORT

fra: formandskabet

til: EPSCO-Rådet

Tidl. dok. nr.: 14127/15 SOC 667 GENDER 24 ECOFIN 852 DRS 69 CODEC 1517

Komm. forsl. nr.: 16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724

Vedr.: Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger
- Generel indstilling

I. INDLEDNING

Kommissionen vedtog den 14. november 2012 et forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger. Forslaget til direktiv tager sigte på at løse det alvorlige problem med kvinders underrepræsentation i den økonomiske beslutningstagning på højeste niveau og fastsætter et kvantitativt mål om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for 40 % i bestyrelserne i børsnoterede selskaber senest i 2020 (senest i 2018, hvis der er tale om offentlige virksomheder). Selskaberne vil skulle arbejde hen imod dette mål, bl.a. ved at indføre procedurebestemmelser for udvælgelse og udnævnelse af menige bestyrelsesmedlemmer.

Selskaber, der ikke har nået målet på 40 %, vil fortsat skulle anvende procedurebestemmelserne og redegøre for, hvilke foranstaltninger der er blevet truffet, samt hvilke der planlægges med henblik på at nå det. For de medlemsstater, der vælger at lade målet omfatte *både* ledende og menige bestyrelsesmedlemmer, vil der gælde et lavere mål på 33 %.

De nationale parlamenter i DK, NL, PL, SE og UK og et af de to kamre i parlamentet i CZ (Deputeretkammeret) fremsatte begrundede udtalelser inden otte uger efter forelæggelsen af Kommissionens forslag med påstand om, at forslaget ikke er i overensstemmelse med nærhedsprincippet¹.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg afgav udtalelse den 13. februar 2013.²

Regionsudvalget afgav udtalelse den 30. maj 2013³.

Europa-Parlamentet fastlagde sin holdning ved førstebehandlingen den 20. november 2013⁴.

CZ, DK, SK, SI og LV har taget sprogligt undersøgelsesforbehold.

¹ Eftersom tærsklen på en tredjedel i protokol nr. 2, artikel 7, til TEU ikke er nået, skal Kommissionen ikke tage forslaget op til fornyet overvejelse.

² EUT C 133 af 9.5.2013, s. 68.

³ ECOS-V-039.

⁴ A7-0340/2013. Mariya Gabriel (BG/PPE) er blevet udpeget til ny ordfører.

Forslaget er baseret på artikel 157, stk. 3, i TEUF, som inden for rammerne af Unionens social- og arbejdsmarkedspolitik er retsgrundlag for vedtagelse af "foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi". Formandskabet mener, at en aftale med kvalificeret flertal kan nås på grundlag af artikel 157, stk. 3, i TEUF.

II. KOMPROMISTEKSTEN

Selv om der er stadig større enighed i Europa om behovet for at skabe en mere ligelig kønsfordeling inden for økonomisk beslutningstagning, herunder i selskabsbestyrelser, er der kun gjort langsomme og ujævne fremskridt, sådan som de seneste tal viser⁵.

Drøftelserne i arbejdsgruppen har bekræftet, at der fortsat er bred tilslutning til det foreslåede direktivs mål. De delegationer, som stadig er imod direktivet, har især understreget, at det ikke er i overensstemmelse med nærhedsprincippet. I mellemtiden har visse andre delegationer, som ellers er positivt indstillet over for det foreslåede direktiv, påpeget, at medlemsstaterne har meget forskellige udgangspunkter, og at nogle har brug for mere tid end andre til at nå de fastsatte kvantitative mål.

Det luxembourgske formandskab havde til hensigt at sætte sagen på dagsordenen for samlingen i EPSCO-Rådet den 5. oktober 2015, men dette punkt blev senere fjernet for at få tid til yderligere drøftelse. I et forsøg på at afklare de udestående spørgsmål har formandskabet fremsat nye forslag til affattelse, som blev gennemgået af Socialgruppen den 5. og den 17. november og af De Faste Repræsentanternes Komité den 25. november 2015. De vigtigste elementer er følgende:

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf.

a) Flexibilitetsbestemmelse (artikel 4b)

Flexibilitetsbestemmelsen i artikel 4b, som er udformet i nærhedsprincippetets ånd, vil gøre det muligt for medlemsstaterne at forfølge direktivets mål med midler, som de selv vælger, og suspendere opfyldelsen af direktivets proceduremæssige krav, forudsat at de allerede har truffet lige så effektive foranstaltninger eller gjort fremskridt, således at de er tæt på at nå de kvantitative mål i direktivet. Med henblik på at kombinere fleksibilitet med den størst mulige retssikkerhed fastlægger artikel 4b således tre scenarier, som i lovgivningen vil anses for at garantere "samme effektivitet" indtil den 31. december 2022⁶.

Artiklen bevarer desuden muligheden for, at medlemsstaterne kan benytte flexibilitetsbestemmelsen i andre berettigede tilfælde, hvor samme effektivitet eller tilstrækkelige fremskridt er blevet påvist. I sine forslag til affattelse har det luxembourgske formandskab finjusteret scenariet i artikel 4b, stk. 1a, litra a), for at gøre det klart, at de medlemsstater, hvis nationale lovgivning indeholder bindende kvantitative mål, som ikke omfatter alle børsnoterede selskaber, der falder ind under direktivets anvendelsesområde, alligevel kan benytte sig af flexibilitetsbestemmelsen, forudsat at den mere snævre anvendelse af disse bindende kvantitative mål opvejes af andre nationale foranstaltninger, der ellers ikke er påkrævet i henhold til direktivet.

⁶ Jf. de forklarende noter i dok. 14562/14 og 13942/15.

b) Tidsplan for gennemførelse og automatisk ophørsklausul (artikel 4b, 9 og 10)

Tidsplanen for gennemførelse og rapportering samt den planlagte frist for at nå de kvantitative mål er allerede blevet forlænget under tidligere drøftelser i Rådets forberedende organer. I sine forslag til affattelse har formandskabet yderligere tilpasset tidsplanen for gennemførelse, således at suspensioner, der er baseret på artikel 4b, vil udløbe *den 31. december 2022* (i stedet for den 31. december 2020), medmindre visse betingelser er opfyldt (jf. artikel 4b, stk. 2). Hvis betingelserne ikke er opfyldt, skal medlemsstaterne sikre anvendelse af de proceduremæssige krav i artikel 4a med virkning fra *den 30. september 2023* (i stedet for den 30. september 2021).

I henhold til samme logik vil Kommissionen være forpligtet til at indlede rapportering om anvendelse af direktivet senest *den 31. december 2024* (i stedet for den 31. december 2022), og direktivet vil udløbe *den 31. december 2031* (i stedet for den 31. december 2029).

c) Rapportering (artikel 5)

Formandskabets forslag til affattelse giver mulighed for en undtagelse fra rapporteringskravene i artikel 5, stk. 3, for børsnoterede selskaber, der har deres vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat, hvor foranstaltninger til at opnå en mere ligelig kønsfordeling i selskabsbestyrelser er sikret ved lov, og hvor den nationale lovgivning indeholder samme eller lignende rapporteringsforpligtelser (jf. artikel 4b, stk. 1a, litra a).

d) Afrundingsregel og ret til at fastsætte særskilte mål for aktionærrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter (artikel 4, stk. 2, artikel 4b, stk. 1b, betragtning 21, betragtning 29a og bilaget)

Formandskabets forslag til affattelse giver mulighed for – men ikke pligt til – at anvende de bindende kvantitative mål, der er fastsat i national lovgivning (jf. "fleksibilitetsbestemmelsen" i artikel 4b, stk. 1a, litra a)), for aktionærrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter hver for sig.

Den seneste udgave af teksten, der indeholder elementerne ovenfor, findes i bilaget til denne rapport.

III. DELEGATIONERNES HOLDNINGER

Mange delegationer (BE, BG, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, AT, RO, SI og FI) støtter direktivet i dets nuværende affattelse.

CZ, DE, ES, PT og PL har taget undersøgelsesforbehold med hensyn til den nuværende tekst.

DK, CZ, FR, PL og UK opretholder deres parlamentariske undersøgelsesforbehold.

DK, EE, HR, HU, SK, NL, SE og UK har opretholdt deres forbehold med hensyn til Kommissionens forslag.

Kommissionen støtter kraftigt bestræbelserne på at fremme arbejdet, men har endnu ikke indtaget en formel holdning til den kompromistekst, som formandskabet har foreslået.

Yderligere oplysninger om delegationernes holdninger findes i dok. 13772/15 og 14126/1/15 REV 1.

IV. KONKLUSION

Rådet opfordres til at drøfte de udestående forbehold med henblik på at til enighed om en generel indstilling.

Forslag til

**EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV
om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og
tilhørende foranstaltninger**

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 157,
stk. 3⁷,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

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

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg⁸,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

ud fra følgende betragtninger:

⁷ De skarpe parenteser er fjernet.

⁸ EUT C ... af ..., s.

- (1) Ligestilling mellem mænd og kvinder er én af Unionens grundlæggende værdier og et af dens vigtigste mål, jf. artikel 2 og artikel 3, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union (TEU). Ifølge artikel 8 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) skal Unionen i alle sine aktiviteter tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. Traktatens artikel 157, stk. 3, er det specifikke retsgrundlag for vedtagelse af Unionens foranstaltninger, som har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.
- (2) Den rolle, som princippet om positiv særbehandling kan spille med hensyn til at opnå reel ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis, anerkendes i artikel 157, stk. 4, i TEUF og i artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (chartret), hvori det fastsættes, at der skal sikres ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder, og at princippet om ligestilling ikke må være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele.
- (3) I Rådets henstilling 84/635/EØF⁹ henstilles det, at medlemsstaterne sørger for, at de positive foranstaltninger så vidt muligt omfatter foranstaltninger vedrørende kvinders aktive deltagelse i beslutningstagende organer. I Rådets henstilling 96/694/EF¹⁰ henstilles det, at medlemsstaterne tilskynder den private sektor til at øge deltagelsen af kvinder på alle beslutningsniveauer, navnlig gennem vedtagelse af eller inden for rammerne af ligestillingsplaner og positive særforanstaltninger.

⁹ Rådets henstilling 84/635/EØF af 13. december 1984 om fremme af positive foranstaltninger til fordel for kvinder (EFT L 331 af 19.12.1984, s. 34).

¹⁰ Rådets henstilling 96/694/EF af 2. december 1996 om ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen (EFT L 319 af 10.12.1996, s. 11).

- (4) Inden for de seneste år har Kommissionen forelagt adskillige rapporter, hvori der gøres status over kønnenes repræsentation i den økonomiske beslutningsproces. Den har opfordret børsnoterede selskaber i Unionen til at øge antallet af kvinder i deres bestyrelse ved selvregulering og til at afgive konkrete frivillige tilsagn herom. I 2010 understregede Kommissionen i sin meddelelse "Forny et vilje til at opnå ligestilling mellem mænd og kvinder – Et kvindecharter", at der stadig ikke er fuld lighed for kvinder i magtfordelingen og beslutningstagningen i det politiske og økonomiske liv, og den bekræftede, at den forpligter sig til at anvende sine beføjelser til at fremme en mere retfærdig fordeling af mænd og kvinder i magtfulde stillinger. I Kommissionens meddelelse "Strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015" blev større ligestilling i beslutningstagningen fastlagt som en af Kommissionens vigtigste opgaver.
- (5) I 2011 vedtog Rådet den europæiske ligestillingspakt (2011-2020), hvori det anerkendte, at ligestillingspolitikker er af afgørende betydning for økonomisk vækst, velstand og konkurrenceevne, bekræftede, at det er fast besluttet på at fjerne kønsskævheder for at opfylde målene i Europa 2020-strategien, navnlig inden for tre områder, der har stor relevans for ligestillingen, nemlig beskæftigelse, uddannelse og fremme af social inklusion, og indtrængende opfordrede til at iværksætte tiltag for at fremme kvinders og mænds ligelige deltagelse i beslutningstagning på alle niveauer og på alle områder, for at hele talentmassen kan udnyttes fuldt ud.
- (6) Europa-Parlamentet opfordrede i sin beslutning fra juli 2011 om kvinder og virksomhedsledelse indtrængende virksomhederne til at nå den kritiske tærskel på 30 % kvinder i den øverste ledelse senest i 2015 og 40 % senest i 2020. Det opfordrede Kommissionen til i 2012 at foreslå lovgivning, herunder kvoter, hvis de foranstaltninger, der er truffet af virksomhederne og medlemsstaterne, viser sig at være utilstrækkelige. Europa-Parlamentet genfremsatte denne opfordring i sin beslutning af 13. marts 2012 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Unionen.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Europa har en stor pulje af højt kvalificerede kvinder. En mere ligelig kønsfordeling i selskabsbestyrelser er afgørende for en mere effektiv udnyttelse af de eksisterende menneskelige ressourcer, og det er nøglen til at håndtere Unionens demografiske udfordringer. Desuden er det almindelig anerkendt, at kvinder i bestyrelsen giver bedre selskabsledelse, og adskillige undersøgelser har vist, at der er en positiv sammenhæng mellem kønsdiversitet i topledelsen og et selskabs økonomiske resultater og rentabilitet. Trods bevis for den gavnlige virkning af en ligelig kønsfordeling for selskaberne selv og økonomien generelt og på trods af den gældende EU-lovgivning, som forbyder kønsdiskrimination, samt EU-tiltag, der fremmer selvregulering, er der stadig langt flere mænd end kvinder i selskabers øverste beslutningstagende organer i Unionen. I den private sektor, især i børsnoterede selskaber, er den skæve kønsfordeling særlig udpræget og alvorlig.
- (10a) Kommissionens måling af mænds og kvinders repræsentation i selskabsbestyrelser viser, at andelen af kvinder, der deltager i beslutningstagningen på selskabernes øverste niveau, fortsat er meget lav. Ifølge Kommissionens rapport om ligestilling mellem kvinder og mænd 2014 tegner kvinder sig gennemsnitlig for 20,2 % af posterne som bestyrelsesmedlem i de største børsnoterede selskaber, kun 6,5 % af formandsposterne og 3,3 % af posterne som administrerende direktør.
- (10b) Det blev anerkendt i Europa 2020-strategien for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst, at større deltagelse af kvinder på arbejdsmarkedet er en forudsætning for at sætte skub i væksten og håndtere de demografiske udfordringer i Europa. Strategien fastsætter et overordnet mål om at nå en beskæftigelsesgrad på 75 % for kvinder og mænd i alderen 20-64 år senest i 2020, hvilket kun kan opnås, hvis der er en klar vilje til ligestilling mellem mænd og kvinder, og hvis der gøres en større indsats for at tackle alle hindringer for kvinders deltagelse i arbejdsmarkedet. Den seneste økonomiske krise understregede Europas stigende behov for at bygge på viden, kompetence og innovation og gøre fuld brug af talentmassen. Det forventes, at flere kvinder i den økonomiske beslutningstagning, navnlig i selskabsbestyrelser, vil have en positiv afsmittende effekt på ansættelsen af kvinder i de pågældende selskaber og på hele økonomien.

- (11) Andelen af kvinder i selskabsbestyrelser stiger meget langsomt og har i de seneste år haft en gennemsnitlig årlig stigning på blot 1,0 procentpoint. Fremskridtet i medlemsstaterne har været meget uens, og det har givet meget forskellige resultater. Der er gjort størst fremskridt i de medlemsstater, hvor der er indført bindende foranstaltninger. Disse forskelle vil formodentlig blive større i betragtning af de meget forskellige fremgangsmåder, der følges for at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder i bestyrelser. Derfor opfordres medlemsstaterne til at dele oplysninger om de effektive foranstaltninger, der træffes, og de politikker, der vedtages, på nationalt plan samt til at udveksle bedste praksis med henblik på at støtte fremskridt i hele Unionen hen imod en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder i selskabsbestyrelser.
- (12)
- (13) Den mangel på gennemsigtighed, der i dag er i udvælgelsesprocessen og kvalifikationskriterierne til bestyrelsesposter i de fleste medlemsstater, er en væsentlig hindring for at opnå en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelserne og har en negativ indflydelse på bestyrelseskandidaternes karriere og frie bevægelighed samt på investorernes beslutninger. En sådan mangel på gennemsigtighed forhindrer mulige bestyrelseskandidater i at ansøge om poster i bestyrelser, hvor deres kvalifikationer vil være mest efterspurgt, og i at gøre indsigelse mod kønsdiskriminerende udnævnelsesafgørelser og begrænser dermed deres frie bevægelighed på det indre marked. På den anden side har investorer forskellige investeringsstrategier, der forudsætter oplysninger, som også vedrører bestyrelsesmedlemmernes ekspertise og kompetence. Større gennemsigtighed i kvalifikationskriterierne og udvælgelsesprocessen for bestyrelsesmedlemmer giver investorerne bedre mulighed for at vurdere selskabets forretningsstrategi og for at træffe velunderbyggede afgørelser.

- (14) Selv om dette direktiv ikke har til formål at harmonisere national lovgivning om udvælgelsesprocesser og kvalifikationskriterier for bestyrelsesposter i detaljer, er det dog nødvendigt at indføre visse minimumskrav til børsnoterede selskaber, som ikke har en ligelig kønsfordeling, om at de skal indstille kandidater til valg eller udnævnelse til stillingerne som menige bestyrelsesmedlemmer på grundlag af en objektiv komparativ vurdering af deres kvalifikationer med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer for at forbedre kønsfordelingen. Kun en foranstaltning på EU-plan kan effektivt bidrage til at skabe lige konkurrencevilkår i hele Unionen og forhindre praktiske problemer i erhvervslivet.
- (15)
- (16) Unionen bør derfor sigte mod at øge kvinders deltagelse i selskabsbestyrelser for at fremme både den økonomiske vækst og de europæiske selskabers konkurrencedygtighed og for at opnå reel ligestilling på arbejdsmarkedet. Dette mål bør nås ved minimumskrav til positiv særbehandling i form af bindende foranstaltninger, som har til formål at nå et kvantitativt mål for kønsfordelingen i børsnoterede selskabers bestyrelser, eftersom det er de medlemsstater og andre lande, som har valgt denne eller en lignende metode, der er nået længst med at sikre en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i beslutningstagende stillinger.
- (17) Børsnoterede selskaber har en særlig økonomisk position, synlighed og betydning for markedet generelt. Disse selskaber sætter normen for økonomien i almindelighed, og deres praksis kan forventes at blive fulgt af andre selskaber. De børsnoterede selskabers offentlige karakter berettiger, at de i højere grad reguleres i offentlighedens interesse.

- (17a) Foranstaltningerne i dette direktiv bør derfor anvendes på børsnoterede selskaber, der defineres som selskaber, der har deres vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat, og hvis aktier er optaget til handel på et reguleret marked, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF¹¹ i en eller flere medlemsstater. Dette direktiv berører ikke den eksisterende lovgivning om fastsættelse af et børsnoteret selskabs hjemsted.
- (17b) Med henblik på gennemførelsen af dette direktiv bør den medlemsstat, der har kompetence til at regulere forholdene i henhold til dette direktiv, være den medlemsstat, hvor det pågældende børsnoterede selskab har sit vedtægtsmæssige hjemsted, snarere end den medlemsstat, på hvis regulerede marked det børsnoterede selskab handler sine aktier. Den gældende ret bør være retten i den medlemsstat, hvor det børsnoterede selskab har sit vedtægtsmæssige hjemsted.
- (18) Dette direktiv bør ikke anvendes på små og mellemstore selskaber, jf. definitionen i Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder¹².
- (19) Opbygningen af bestyrelser for børsnoterede selskaber er forskellig i medlemsstaterne, idet den største forskel er forskellen mellem en tostrengt ledelsesstruktur, som består af både en direktion og et tilsynsråd (tostrengt system), og en enstrengt ledelsesstruktur, hvor direktionen og tilsynsrådet tilsammen udgør bestyrelsen (enstrengt system). Der findes også blandede systemer, som indeholder elementer af begge systemer, eller som giver selskaberne mulighed for at vælge mellem forskellige modeller. Dette direktiv bør gælde alle bestyrelsesstrukturer i medlemsstaterne.

¹¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF af 21. april 2004 om markeder for finansielle instrumenter (EUT L 145 af 30.4.2004, s. 1).

¹² EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36.

- (20) I alle bestyrelsessystemer skelnes der retligt eller faktisk mellem ledende bestyrelsesmedlemmer, som deltager i selskabets daglige ledelse, og menige bestyrelsesmedlemmer, som ikke deltager i den daglige ledelse, men udfører en tilsynsfunktion. Dette direktiv har til formål at forbedre kønsfordelingen blandt begge kategorier. For at tilgodese behovet for at opnå en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser og behovet for at gribe mindst muligt ind i selskabets daglige ledelse skelnes der i dette direktiv mellem to kategorier af bestyrelsesmedlemmer.
- (21) De kvantitative mål i direktivet bør gælde for alle menige bestyrelsesmedlemmer. I adskillige medlemsstater kan eller skal en bestemt andel af de menige bestyrelsesmedlemmer udpeges eller vælges af selskabets ansatte og/eller arbejdstagerorganisationer, jf. national lovgivning eller praksis. De kvantitative mål bør også gælde for disse bestyrelsesmedlemmer. I betragtning af at visse menige bestyrelsesmedlemmer er medarbejderrepræsentanter, bør midlerne til at sikre, at disse mål nås, fastlægges af de pågældende medlemsstater under behørig hensyntagen til de særlige regler for valg eller udpegelse af medarbejderrepræsentanter som fastsat i medlemsstaternes lovgivning og respektere stemmefriheden ved valg af medarbejderrepræsentanter. Som følge af forskellene i national selskabsret bør dette omfatte mulighed for, at medlemsstaterne kan anvende de kvantitative mål på aktionærrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter hver for sig.

- (22) Børsnoterede selskaber i Unionen bør sigte mod at nå målet om mindst 40 % kvinder på menige bestyrelsesposter senest den 31. december 2020. Da børsnoterede selskaber bør sigte mod at øge andelen af det underrepræsenterede køn i alle beslutningstagende stillinger, kan medlemsstaterne som alternativ beslutte, at børsnoterede selskaber kan sigte mod at nå målet om, at medlemmer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 33 % af alle bestyrelsesposter, hvad enten der er tale om ledende eller menige bestyrelsesposter. Disse mål gælder den overordnede kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer og berører ikke det konkrete valg af de enkelte bestyrelsesmedlemmer ud af et større antal mandlige og kvindelige kandidater i det enkelte tilfælde. Dette direktiv udelukker navnlig ikke bestemte kandidater fra bestyrelsesposter, og det pålægger heller ikke selskaber eller aktionærer nogen bestemte bestyrelsesmedlemmer. Det respekterer aktionærernes rettigheder og stemmefrihed på generalforsamlingen. Afgørelsen om udnævnelse af de rette bestyrelsesmedlemmer forbliver således fortsat selskabernes og aktionærernes.
- (22a) For børsnoterede selskaber, der har deres vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat, som har truffet foranstaltninger om lige så effektive midler til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelser, eller hvor der er dokumenterede fremskridt, der nærmer sig ovenstående mål, og når denne medlemsstat har besluttet at suspendere anvendelsen af artikel 4a, bør målene i artikel 4, stk. 1, anses for at være nået.
- (23)
- (24) Fastlæggelse af det antal bestyrelsesposter, der skal til for at nå målene, kræver en yderligere præcisering, eftersom det i betragtning af de fleste bestyrelses størrelse matematisk set ikke er muligt at opnå en præcis andel på 40 % eller i givet fald på 33 %. Derfor skal antallet af bestyrelsesposter, der er nødvendige for at opfylde målet, være det antal, der ligger tættest på 40 % eller i givet fald 33 %, og skal i begge tilfælde være mindre end 50 %.

- (24a) Eftersom kønsfordelingen i arbejdsstyrken kan have en direkte indflydelse på, hvor mange kandidater blandt det underrepræsenterede køn der er til rådighed, kan medlemsstaterne beslutte, at de kvantitative mål for repræsentationen af mænd og kvinder blandt bestyrelsesmedlemmer, der er fastsat i dette direktiv, ikke finder anvendelse på børsnoterede selskaber i de tilfælde, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 % af de ansatte. Sådanne selskaber bør ikke desto mindre fastsætte deres egne kvantitative mål vedrørende ligelig kønsfordeling i alle bestyrelsesposter og sigte mod at nå disse mål senest den 31. december 2020.
- (25) Den Europæiske Unions Domstol accepterede i sin retspraksis vedrørende positiv særbehandling og foreneligheden heraf med princippet om ikkeforskelsbehandling på grund af køn (nu også fastsat i artikel 21 i chartret), at der i visse tilfælde kan gives fortrinsstilling til det underrepræsenterede køn ved udvælgelse i forbindelse med ansættelse eller forfremmelse, forudsat at kandidaten af det underrepræsenterede køn er lige så kvalificeret som konkurrenten fra det modsatte køn med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer, at fortrinsstillingen ikke er automatisk og ubetinget, men kan tilsidesættes, hvis der er særlige grunde til, at en bestemt kandidat af det modsatte køn taler til dennes fordel, og at de pågældende kandidaters ansøgning er genstand for en objektiv vurdering, hvor der tages hensyn til alle de udvælgelseskriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater¹³.

¹³ Sag C-450/93, Kalanke mod Bremen, Sml. 1995 I, s. 3051, sag C-409/95, Marschall mod Nordrhein-Westfalen, Sml. 1997 I, s. 6363, sag C-158/97, Badeck m.fl., Sml. 2000 I, s. 1875, og sag C-407/98, Abrahamsson og Anderson mod Fogelqvist, Sml. 2000 I, s. 5539.

- (26) I overensstemmelse med denne retspraksis bør medlemsstaterne sikre, at de børsnoterede selskaber, i hvis bestyrelser medlemmerne af det underrepræsenterede køn udgør henholdsvis mindre end 40 % af de menige bestyrelsesposter, eller mindre end 33 % af samtlige bestyrelsesposter, foretager udvælgelsen af de bedste kandidater, der skal vælges eller udnævnes til disse poster, på grundlag af en sammenlignende analyse af kandidaternes kvalifikationer ved at anvende klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier, der fastlægges i begyndelsen af udvælgelsesprocessen med henblik på at nå ovennævnte mål senest den 31. december 2020. Som eksempler på udvælgelseskriterier, som børsnoterede selskaber kan anvende, kan nævnes erhvervserfaring fra ledelses- og/eller tilsynsopgaver, viden om bestemte områder, såsom økonomi, regnskab eller personaleledelse, ledelse, kommunikation og netværk.
- (26a) I medlemsstater, hvor kravene vedrørende processen for udvælgelse af kandidater finder anvendelse, bør selskaber, i hvis bestyrelser medlemmerne af det underrepræsenterede køn udgør henholdsvis mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter, eller mindst 33 % af samtlige bestyrelsesposter, ikke være forpligtede til at gennemføre disse krav.
- (27) Der er forskel på de enkelte medlemsstaters og selskabers fremgangsmåder ved udvælgelse af kandidater, der skal vælges eller udnævnes til bestyrelsesposter. De kan indebære en forhåndsudvælgelse af kandidater, som præsenteres for generalforsamlingen, f.eks. af et nomineringsudvalg eller af rekrutteringsvirksomheder, der søger kandidater til lederstillinger. Kravene til udvælgelsen af kandidater bør opfyldes på det rette tidspunkt i udvælgelsesprocessen i overensstemmelse med national lov og vedtægterne for de pågældende børsnoterede selskaber inden aktionærerne vælger en kandidat, f.eks. mens de udarbejder en liste over kandidater. På dette punkt fastlægger direktivet kun minimumsstandards for udvælgelse af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til posterne, som gør det muligt at anvende de kriterier, der er fastlagt ved Den Europæiske Unions Domstols retspraksis for at nå målet om en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i børsnoterede selskabers bestyrelser. Dette direktiv respekterer aktionærernes rettigheder og stemmefrihed på generalforsamlingen.

- (28) Med henblik på målene i dette direktiv bør der stilles krav til børsnoterede selskaber om, at de på en kandidats anmodning skal oplyse denne kandidat om, hvilke kvalifikationskriterier der lå til grund for udvælgelsen, hvilken objektiv sammenlignende vurdering af kandidaterne i henhold til disse kriterier, og eventuelt hvilke overvejelser der talte for at vælge en kandidat, som ikke tilhører det underrepræsenterede køn. Sådanne krav om oplysninger kan indebære en begrænsning i retten til respekt for privatliv og beskyttelsen af personoplysninger, som anerkendes i chartrets artikel 7 og 8. Sådanne begrænsninger er imidlertid nødvendige og opfylder reelt anerkendte mål af almen interesse i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet. De er derfor i overensstemmelse med kravene til sådanne begrænsninger, jf. chartrets artikel 52, stk. 1, og med Den Europæiske Unions Domstols retspraksis og bør anvendes i overensstemmelse med bestemmelserne i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF¹⁴.
- (29) Hvis en kandidat af det underrepræsenterede køn fremsætter formodning om, at vedkommende er lige så kvalificeret som den udvalgte kandidat af det modsatte køn, bør der stilles krav til det børsnoterede selskab om, at det påviser, at valget er korrekt.

¹⁴ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 95/46/EF af 24. oktober 1995 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT L 281 af 23.11.1995, s. 31).

- (29a) I overensstemmelse med nærhedsprincippet er det vigtigt at anerkende legitimiteten af forskellige tilgange og erkende effektiviteten af visse foreliggende nationale foranstaltninger på dette komplekse politikområde. I nogle medlemsstater er der allerede truffet eller kan der endnu træffes foranstaltninger til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelser, eller kan der være dokumenterede fremskridt, der nærmer sig målene i dette direktiv inden fristen for gennemførelsen heraf. Disse medlemsstater kan suspendere alle krav vedrørende processen for udvælgelse af kandidater. I medlemsstater, som har indført lige så effektive foranstaltninger gennem national lovgivning, der kræver, at medlemmer af det underrepræsenterede køn udgør mindst 30 % af menige bestyrelsesposter eller mindst 25 % af samtlige bestyrelsesposter i store børsnoterede selskaber, bør afrundingsreglerne i dette direktiv med hensyn til det præcise antal bestyrelsesmedlemmer anvendes tilsvarende med henblik på vurdering af disse nationale bestemmelser i henhold til dette direktiv.
- (29b) Med henblik på også at forbedre kønsfordelingen blandt bestyrelsesmedlemmer, der deltager i den daglige ledelse, bør der stilles krav til børsnoterede selskaber om, at de fastsætter individuelle kvantitative mål for en mere ligelig kønsfordeling blandt ledende bestyrelsesmedlemmer med sigte på at nå sådanne mål inden den dato, der er fastsat i dette direktiv. Disse mål bør hjælpe selskaber til at skabe mærkbare fremskridt i forhold til deres nuværende situation. Denne forpligtelse bør ikke finde anvendelse på børsnoterede selskaber, der søger at nå målet på 33 % for alle bestyrelsesmedlemmer, hvad enten de er ledende eller menige.

(29d) Medlemsstaterne bør stille krav til børsnoterede selskaber om, at de hvert år giver oplysninger om kønsfordelingen i deres bestyrelse, samt om de foranstaltninger, som de har truffet for at nå målene i dette direktiv, til de kompetente myndigheder, således at disse kan vurdere, hvilke fremskridt de enkelte børsnoterede selskaber har gjort for at skabe en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder blandt bestyrelsesmedlemmerne. Børsnoterede selskaber bør offentliggøre sådanne oplysninger på en passende og tilgængelig måde på deres websted. Hvis et børsnoteret selskab ikke har nået de gældende kvantitative mål, bør sådanne oplysninger også indeholde en beskrivelse af de foranstaltninger, som selskabet agter at træffe fremover for at nå målene. Hvis medlemsstaterne har suspenderet anvendelsen af artikel 4a på grundlag af artikel 4b, stk. 1a, litra a), bør disse forpligtelser ikke finde anvendelse, forudsat at den nationale lovgivning indeholder samme eller lignende rapporteringsforpligtelser.

(30) Forpligtelserne vedrørende processen for udvælgelse af kandidater, der skal udnævnes eller vælges, forpligtelsen til at fastsætte en frivillig målsætning i forhold til ledende bestyrelsesmedlemmer og rapporteringsforpligtelser bør håndhæves ved hjælp af foranstaltninger, der er effektive, står i rimeligt forhold til graden af manglende opfyldelse af kravene og har en afskrækkende virkning. Uden at dette berører national lovgivning om pålæggelse af håndhævelsesforanstaltninger, bør børsnoterede selskaber, så længe de overholder disse forpligtelser, ikke straffes, hvis de ikke når de kvantitative mål vedrørende fordelingen af mænd og kvinder blandt bestyrelsesmedlemmer. Der bør ikke anvendes håndhævelsesforanstaltninger over for de enkelte børsnoterede selskaber, hvis en given handling eller undladelse i henhold til national lovgivning ikke kan tilskrives selskabet, men andre fysiske eller juridiske personer, f.eks. individuelle aktionærer.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35b) Medlemsstater eller børsnoterede selskaber kan indføre eller opretholde mere gunstige foranstaltninger for at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder.
- (36) I dette direktiv overholdes de grundlæggende rettigheder og de principper, som anerkendes i chartret. Direktivet bidrager navnlig til respekten for retten til ligestilling mellem kvinder og mænd (chartrets artikel 23), retten til erhvervsfrihed og retten til at arbejde (chartrets artikel 15). Direktivet tilstræber at sikre fuld respekt for retten til adgang til effektive retsmidler og til en upartisk domstol (chartrets artikel 47). Begrænsningerne i udøvelsen af friheden til at oprette og drive egen virksomhed (chartrets artikel 16) og ejendomsretten (chartrets artikel 17, stk. 1) respekterer det grundlæggende i disse rettigheder og friheder og er nødvendige og rimelige. Begrænsningerne opfylder reelt mål af almen interesse, som er anerkendte af Unionen, og behovet for at beskytte andres rettigheder og friheder.
- (37) Selv om nogle medlemsstater har truffet lovgivningsmæssige foranstaltninger eller har opfordret til selvregulering med blandede resultater, har størstedelen af medlemsstaterne ikke truffet foranstaltninger eller tilkendegivet, at de var villige til at sætte ind på en sådan måde, at det ville give mærkbare forbedringer. Det fremgår af fremskrivninger, som bygger på en omfattende analyse af alle foreliggende oplysninger om tidligere og aktuelle udviklingstendenser og af selskabernes hensigter, at medlemsstaterne hvis de handler hver for sig ikke inden for nær fremtid vil kunne opnå en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt bestyrelsesmedlemmer i hele Unionen i overensstemmelse med målene i direktivet. I lyset af disse omstændigheder og i betragtning af de stigende forskelle mellem medlemsstaterne med hensyn til mænds og kvinders repræsentation i selskabsbestyrelser kan kønsfordelingen i selskabsbestyrelser i hele Unionen kun blive mere ligelig ved en fælles indsats, og mulighederne for ligestilling mellem mænd og kvinder, konkurrencedygtighed og vækst kan bedre udnyttes ved en koordineret indsats på EU-plan end ved nationale initiativer af mere eller mindre omfattende, ambitiøs og effektiv karakter. Da målene for dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad kan nås af medlemsstaterne og derfor på grund af handlingens omfang og virkninger bedre kan nås på EU-plan, kan Unionen vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union.

- (38) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, fastsætter dette direktiv kun fælles mål og principper og går ikke videre end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål. Medlemsstaterne gives tilstrækkelig frihed til at beslutte, hvordan målene i direktivet bedst kan nås under hensyntagen til nationale forhold, navnlig regler og praksis for rekruttering til bestyrelsesposter. Dette direktiv påvirker ikke børsnoteredes selskabers mulighed for at udnævne de bedst kvalificerede personer til bestyrelsen, og det giver dem en tilstrækkelig lang tilpasningsperiode.
- (39) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet bør det mål, som børsnoterede selskaber skal nå, være tidsbegrænset og kun gælde, indtil der er konstateret et varigt fremskridt i bestyrelsernes kønsfordeling. Kommissionen bør derfor regelmæssigt se på anvendelsen af dette direktiv og aflægge rapport for Europa-Parlamentet og Rådet. Derudover fastsættes der i dette direktiv en udløbsdato. Kommissionen bør som led i sin gennemgang vurdere, om der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over denne periode.
- (40) Medlemsstaterne har i henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter¹⁵ forpligtet sig til i begrundede tilfælde at lade meddelelsen af gennemførelsesforanstaltninger ledsage af et eller flere dokumenter, der forklarer forholdet mellem et direktivs bestanddele og de tilsvarende dele i de nationale gennemførelsesinstrumenter. Lovgiver finder, at fremsendelse af sådanne dokumenter er velbegrundet i forbindelse med dette direktiv —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

¹⁵ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

Artikel 1

Emne

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

Artikel 2

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- (1) "børsnoteret selskab": et selskab, der har sit vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat, og hvis aktier er optaget til handel på et reguleret marked i henhold til artikel 4, stk. 1, nr. 14), i direktiv 2004/39/EF i en eller flere medlemsstater
- 2) "bestyrelse": et børsnoteret selskabs administrative organ, ledelsesorgan eller tilsynsråd
- 3) "bestyrelsesmedlem": et medlem af en bestyrelse, herunder en medarbejderrepræsentant
- 4) "ledende bestyrelsesmedlem": et medlem, som deltager i det børsnoterede selskabs daglige ledelse, i en enstrengt ledelsesstruktur og et medlem af direktionen i en tostrengt ledelsesstruktur
- 5) "menigt bestyrelsesmedlem": et medlem, som ikke er et ledende bestyrelsesmedlem, i en enstrengt ledelsesstruktur og et medlem af tilsynsrådet i en tostrengt ledelsesstruktur
- 6) "enstrengt bestyrelsessystem": en bestyrelse, der både udfører det børsnoterede selskabs ledelses- og tilsynsfunktion

- 7) "tostrengt bestyrelsessystem": en struktur, hvor det børsnoterede selskabs ledelses- og tilsynsfunktion udføres af to adskilte organer
- 8) "små og mellemstore virksomheder" eller "SMV": et selskab med mindre end 250 ansatte og en årlig omsætning på højst 50 mio. EUR eller en årlig samlet balance på højst 43 mio. EUR, eller for en SMV, der har sit vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat med anden valuta end euro, et tilsvarende beløb i den pågældende medlemsstats valuta.
- 9)

Artikel 2a

Lovvalg

Den medlemsstat, der har kompetence til at regulere forhold omfattet af dette direktiv, for så vidt angår et givent børsnoteret selskab, er den medlemsstat, hvor selskabet har sit vedtægtsmæssige hjemsted, og den gældende lovgivning er den pågældende medlemsstats lovgivning.

Artikel 3

Udelukkelse af små og mellemstore virksomheder

Direktivet finder ikke anvendelse på små og mellemstore virksomheder.

Artikel 4

Mål med hensyn til ligelig kønsfordeling i bestyrelser

1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber
 - a) sigter mod senest den 31. december 2020 at nå målet om, at personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 40 % af menige bestyrelsesposter
- eller

- b) sigter mod senest den 31. december 2020 at nå målet om, at personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 33 % af alle bestyrelsesposter, både ledende og menige bestyrelsesmedlemmer.
2. Antallet af menige bestyrelsesposter, der betragtes som nødvendige for at nå målet i stk. 1, litra a), er det antal, der er tættest på at udgøre 40 %, men som er mindre end 50 %, mens antallet af alle bestyrelsesposter, der betragtes som nødvendige for at nå målet i stk. 1, litra b), er det antal, der er tættest på at udgøre 33 %, men som er mindre end 50 %. Tallene findes i bilaget.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Medlemsstaterne kan bestemme, at børsnoterede selskaber, i hvilke personer af det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 % af arbejdstagerne, ikke er omfattet af bestemmelserne i denne artikel.
- 7.

Artikel 4a

Midler til opnåelse af målene

1. Medlemsstaterne sikrer, at der med henblik på at nå målet i artikel 4, stk. 1, i børsnoterede selskaber, som ikke opfylder disse mål, foretages en udvælgelse af kandidater til udnævnelse eller valg til de poster, der er omhandlet i artikel 4, stk. 1, på grundlag af en sammenlignende komparativ analyse af den enkelte kandidats kvalifikationer ved at anvende klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier, der er fastlagt forud for udvælgelsesprocedurerne.

2. Ved udvælgelsen af kandidater til udnævnelse eller valg til de poster, der er omhandlet i artikel 4, stk. 1, sikrer medlemsstaterne, at der, når de skal vælge mellem kandidater, som er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer, gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, medmindre en objektiv vurdering, hvor der tages højde for alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater, taler til fordel for en kandidat af det modsatte køn.
3. Medlemsstaterne sikrer under overholdelse af bestemmelserne i direktiv 95/46/EF, at børsnoterede selskaber på anmodning af en kandidat, der er kommet i betragtning ved udvælgelsen til udnævnelse eller valg, har pligt til at informere kandidaten om følgende:
 - a) de kvalifikationskriterier, som udvælgelsen bygger på
 - b) den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten ud fra disse kriterier og
 - c) hvor dette er relevant, de overvejelser, der talte for at vælge en kandidat af det modsatte køn.
4. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de fornødne foranstaltninger til at sikre, at det i tilfælde, hvor en kandidat af det underrepræsenterede køn fremlægger forhold, på grundlag af hvilke det kan formodes, at han eller hun er ligeså kvalificeret i forhold til den kandidat af det modsatte køn, der er indstillet til udnævnelse eller valg, er op til det børsnoterede selskab at bevise, at artikel 4a, stk. 2, ikke er blevet tilsidesat.

Artikel 4b

Suspension af anvendelsen af artikel 4a

1. Medlemsstater, der inden [*EUT: Indsæt fristen for gennemførelse i henhold til artikel 8, stk. 1*] allerede har truffet lige så effektive foranstaltninger med henblik på at nå en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber i tråd med målene i artikel 4, stk. 1, eller som har gjort fremskridt, der nærmer sig disse mål, kan beslutte at suspendere anvendelsen af artikel 4a. I dette tilfælde anses de mål, der er fastsat i artikel 4, stk. 1, for nået.
- 1a. Anvendelsen af artikel 4a kan i overensstemmelse med betingelserne i stk. 1 suspenderes inden fristen for gennemførelse i henhold til artikel 8, stk. 1. Betingelserne for suspension anses for opfyldt, når for eksempel:
 - a) den nationale lovgivning kræver, at personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 30 % af menige bestyrelsesposter eller mindst 25 % af alle bestyrelsesposter senest den 31. december 2020, og at der ved manglende opfyldelse af disse krav anvendes foranstaltninger, der er effektive, står i rimeligt forhold til den manglende opfyldelse og har afskrækkende virkning. Hvis de bindende mål, som er fastsat i den nationale lovgivning, ikke finder anvendelse på alle selskaber, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, anses betingelserne for suspension alligevel for opfyldt, hvis forpligtelser til at fastsætte individuelle kvantitative mål i henhold til artikel 4c, stk. 1, finder anvendelse på alle børsnoterede selskaber, der ikke er omfattet af de bindende mål, herunder SMV'er, for så vidt angår menige og ledende bestyrelsesmedlemmer samt mindst ét ledelsesniveau under bestyrelsesniveauet

- b) personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 30 % af det samlede antal menige bestyrelsesposter eller mindst 25 % af det samlede antal bestyrelsesposter
 - c) personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 25 % af det samlede antal menige bestyrelsesposter eller 20 % af det samlede antal bestyrelsesposter, og repræsentationen er steget med mindst 7,5 procentpoint i en nylig femårsperiode, der slutter inden fristen for gennemførelse i henhold til artikel 8, stk. 1.
- 1b. Med henblik på at vurdere en suspension på grundlag af stk. 1a, litra a), skal antallet af krævede bestyrelsesposter være det antal, der er tættest på at udgøre 30 % af menige bestyrelsesposter eller 25 % af alle bestyrelsesposter, men mindre end 40 %. Dette gælder også, når de bindende kvantitative mål i henhold til national lovgivning anvendes særskilt for aktionærrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.
2. Medlemsstater, der har suspenderet anvendelsen af artikel 4a i henhold til stk. 1, må kun fortsætte suspensionen efter den 31. december 2022,
- a) hvis den nationale lovgivning, der opfylder kravene i stk. 1a, litra a), fortsat er gældende, eller
 - b) hvis personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 30 % af det samlede antal menige bestyrelsesposter eller 25 % af det samlede antal bestyrelsesposter senest den 31. december 2022.

Hvis kravene i dette stykke ikke er opfyldt, skal medlemsstaterne sikre anvendelse af artikel 4a med virkning fra den 30. september 2023.

3. Hvis en medlemsstat suspenderer anvendelsen af artikel 4a som omhandlet i stk. 1 og 2 på grundlag af nationale foranstaltninger eller fremskridt, der også omfatter ledende bestyrelsesmedlemmer, kan medlemsstaten også suspendere kravene i artikel 4c, stk. 1.

Artikel 4c
Individuelle kvantitative mål

1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber, der ikke er omfattet af målet i artikel 4, stk. 1, litra b), fastsætter individuelle kvantitative mål for en ligelig kønsfordeling blandt ledende bestyrelsesmedlemmer og sigter mod at nå målene senest den 31. december 2020.
2. Hvis medlemsstaterne i henhold til artikel 4, stk. 6, bestemmer, at visse børsnoterede selskaber ikke er omfattet af målene i artikel 4, sikrer de pågældende medlemsstater, at disse selskaber fastsætter individuelle kvantitative mål for en ligelig kønsfordeling af alle bestyrelsesposter og sigter mod at nå målene senest den 31. december 2020.

Artikel 5
Rapportering

- 1.
2. Medlemsstaterne stiller krav til børsnoterede selskaber om, at de en gang om året giver de kompetente myndigheder oplysninger om kønsfordelingen i deres bestyrelse, idet der skelnes mellem menige og ledende bestyrelsesmedlemmer, og om de foranstaltninger, der er truffet med henblik på at nå de fastsatte mål i artikel 4, stk. 1, og i artikel 4c. Medlemsstaterne stiller krav til børsnoterede selskaber om, at de offentliggør disse oplysninger på en hensigtsmæssig og tilgængelig måde på deres websted.
3. Hvis et børsnoteret selskab ikke når målet i artikel 4, stk. 1, eller de individuelle kvantitative mål i medfør af artikel 4c, skal det fremgå af de oplysninger, der er omhandlet i stk. 2, hvorfor målene ikke er nået, samt hvilke foranstaltninger selskabet allerede har truffet og/eller agter at træffe for at nå dem.

- 3a. De forpligtelser, der er fastsat i stk. 2 og 3, finder ikke anvendelse på børsnoterede selskaber, der har deres vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat, der har suspenderet anvendelsen af artikel 4a på grundlag af artikel 4b, stk. 1a, litra a), og hvor den nationale lovgivning indeholder samme eller lignende rapporteringsforpligtelser.
- 4.

Artikel 6

Håndhævelsesforanstaltninger

1. Medlemsstaterne fastsætter regler om håndhævelsesforanstaltninger ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til artikel 4a, artikel 4b, stk. 1a, litra a), artikel 4c og artikel 5, alt efter hvad der er relevant, og tager alle nødvendige skridt til at sikre, at foranstaltningerne anvendes.
2. Håndhævelsesforanstaltningerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.
3. Børsnoterede selskaber kan kun holdes ansvarlige for handlinger eller undladelser, der kan tilregnes dem i henhold til national lovgivning.

Artikel 7

Mindstekrav

Medlemsstaterne kan over for børsnoterede selskaber indføre eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere end direktivets bestemmelser, for at sikre en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder, forudsat at disse bestemmelser ikke medfører uberettiget forskelsbehandling eller hindrer et velfungerende indre marked.

Artikel 7a (ny)

Organer til fremme af en ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskaber

Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til at fremme, analysere, overvåge og støtte en ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabsbestyrelser. Disse organer kan f.eks. udpeges i overensstemmelse med artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF¹⁶.

Artikel 8

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne vedtager og offentliggør [*tre år efter vedtagelsen*] de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv. De tilsender straks Kommissionen teksten hertil.
2. Foranstaltningerne skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.
- 2a. Medlemsstater, der i henhold til artikel 4b suspenderer anvendelsen af kravene vedrørende proceduren for udvælgelse af kandidater til udnævnelse eller valg som omhandlet i artikel 4a, tilsender straks Kommissionen oplysninger, der dokumenterer, at betingelserne i artikel 4b er opfyldt.
- 3.

¹⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).

4. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale love og administrative bestemmelser, som de vedtager på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 9

Revision

1. Medlemsstaterne sender senest den ... *[et år efter den dato, der er fastsat i artikel 8, stk. 1]* og derefter hvert andet år Kommissionen en rapport om gennemførelsen af dette direktiv. Disse rapporter skal bl.a. indeholde nærmere oplysninger om, hvilke foranstaltninger der er truffet for at nå målene i artikel 4, stk. 1, eller i givet fald om opfyldelse af betingelserne i artikel 4b, oplysninger i henhold til artikel 5 og i givet fald repræsentative oplysninger om de individuelle tilsagn, som børsnoterede selskaber har givet i henhold til artikel 4c.
 2. Medlemsstater, der i henhold til artikel 4b suspenderer anvendelsen af artikel 4a, indarbejder i de rapporter, der er omhandlet i stk. 1, oplysninger, som dokumenterer, at betingelserne i artikel 4b er opfyldt. Kommissionen offentliggør en særlig rapport senest den ... *[to år efter den dato, der er fastsat i artikel 8, stk. 1]*, hvori den bl.a. vurderer, om betingelserne i artikel 4b er opfyldt.
- 2a.
3. Kommissionen tager anvendelsen af dette direktiv op til revision og aflægger rapport for Europa-Parlamentet og Rådet senest den 31. december 2024 og derefter hvert andet år. Kommissionen vurderer navnlig, om målene i direktivet er nået.

4. I lyset af udviklingen i mænds og kvinders repræsentation i bestyrelser og på de forskellige niveauer af den økonomiske beslutningstagning og under hensyntagen til, om denne udvikling er tilstrækkelig vedvarende, vurderer Kommissionen i sine rapporter, om der er behov for at forlænge dette direktivs gyldighed ud over den periode, der er anført i artikel 10, stk. 2, eller for at ændre det.

Artikel 10

Ikrafttræden og udløb

1. Dette direktiv træder i kraft på [tyvende]dagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.
2. Det udløber den 31. december 2031.

Artikel 11

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Europa-Parlamentets vegne
På Rådets vegne
Formand
Formand
