

Brussel, 31 mei 2017
(OR. en)

9496/17

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

**SOC 415
GENDER 13
ECOFIN 440
DRS 36
CODEC 882**

VERSLAG

van:	het voorzitterschap
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers / de Raad
nr. vorig doc.:	6874/17 SOC 160 GENDER 8 ECOFIN 164 DRS 7 CODEC 302
Nr. Comdoc.:	16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
Betreft:	Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen - Voortgangsverslag

I. INLEIDING

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

Doel van de voorgestelde richtlijn is het aanpakken van het ernstige probleem van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in economische beslissingsprocessen op het hoogste niveau. Daartoe zou een kwantitatieve doelstelling van 40% worden bepaald voor het aandeel van het ondervertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, en dit uiterlijk in 2020 (2018 in het geval van openbare ondernemingen). Ondernemingen zouden worden verplicht deze doelstelling na te streven, onder meer door het invoeren van procedurevoorschriften inzake de selectie en benoeming van niet-uitvoerende bestuurders.

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

De nationale parlementen van DK, NL, PL, SE en UK, en een van de twee kamers van het Tsjechische parlement (kamer van afgevaardigden) hebben binnen acht weken na de indiening van het Commissievoorstel gemotiveerde adviezen ingediend, en aangevoerd dat het niet strookt met het subsidiariteitsbeginsel.¹

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 13 februari 2013 advies uitgebracht.²

Het Comité van de Regio's heeft op 30 mei 2013 advies uitgebracht.³

Het Europees Parlement heeft op 20 november 2013 zijn standpunt in eerste lezing aangenomen.⁴

Alle delegaties maken in dit stadium een algemeen studievoorbehoud bij het voorstel; UK en FR maken een voorbehoud voor parlementaire behandeling; en CZ, DK, SK, SI en LV maken een taalkundig voorbehoud.

¹ Aangezien de drempel van één derde, als bepaald in artikel 7 van Protocol nr. 2 VEU niet is bereikt, hoeft de Commissie het voorstel niet opnieuw in overweging te nemen.

² PB C 133 van 9.5.2013, blz. 68.

³ ECOS-V-039.

⁴ P7_TA(2013)0488. Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (EPP/EL) was rapporteur namens de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid, en Evelyn Regner (S&D/AT) namens de Commissie juridische zaken.

II. BESPREKINGEN VAN DE RAAD ONDER HET MALTESE VOORZITTERSCHAP

Aangezien het voorstel sinds december 2015 niet meer op de agenda van de Raad was geplaatst, besloot het Maltese voorzitterschap dat het tijd was om de balans op te maken. Voorts was het voorzitterschap zich ervan bewust dat vorderingen op dit gebied binnen de EU traag en ongelijk blijven verlopen, hoewel er in Europa een brede consensus bestaat over de noodzaak om tot een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen te komen in de besluitvorming, vooral op economisch gebied en op het hoogste niveau. Zo leverden vrouwen in april 2016 in de EU in haar geheel slechts 23% van de bestuurders in de grootste beurs-genoteerde ondernemingen en amper 7% van de voorzitters van raden van bestuur.⁵

Tijdens haar vergadering van 15 maart 2017 boog de Groep sociale vraagstukken zich over een reeks tekstvoorstellen van het voorzitterschap (doc. 6874/17) die nauw aansloten op de tekst die tijdens de zitting van de Raad Epsco van 7 december 2015 was besproken.⁶ Met name zou de flexibiliteitsbepaling van artikel 4 ter de lidstaten in staat stellen om de doelstellingen van de richtlijn door eigen keuzes na te streven en om de procedurevoorschriften van de richtlijn op te schorten, mits zij reeds even doeltreffende maatregelen hebben genomen of vooruitgang hebben geboekt waarmee zij dichtbij de kwantitatieve doelstellingen van de richtlijn komen. Teneinde flexibiliteit aan maximale rechtszekerheid te koppelen, worden in artikel 4 ter, lid 1 bis, drie mogelijke scenario's omschreven die juridisch gezien voor de periode tot en met 31 december 2024 "gelijke doeltreffendheid" waarborgen.⁷ Voorts kunnen de lidstaten de opschorting van de procedurevoorschriften van de richtlijn na 2024 voortzetten conform de voorwaarden van artikel 4 ter, lid 2.

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm

⁶ 14343/15.

⁷ Zie tevens de toelichtingen in doc. 14562/14 en 13942/15.

Door het Maltese voorzitterschap aangebrachte wijzigingen

Gelet op de periode die reeds sinds de besprekingen in de Raad is verstreken, heeft het voorzitterschap het tijdpad voor de toepassing, de streefdatums, de verslagleggingstermijnen en de horizonclausule twee jaar later gesteld.⁸ Zo zouden de lidstaten op grond van de richtlijn zoals die er nu uitziet, ervoor moeten zorgen dat beursgenoteerde bedrijven ernaar streven om uiterlijk op 31 december 2022 (in plaats van 2020) de doelstelling te verwezenlijken dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursfuncties bekleden, alsmede dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 33% van alle uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursfuncties bekleden. (Zie artikel 4 en overwegingen 22, 24a en 26.)

Het voorzitterschap heeft het tijdpad voor de toepassing nader aangepast in die zin dat de opschorting op basis van artikel 4 ter vervalt op 31 december 2024 (in plaats van 2022), tenzij aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Als niet aan die voorwaarden wordt voldaan, wordt van de lidstaten verlangd dat zij de toepassing van de procedurevoorschriften van artikel 4 bis garanderen met ingang van 30 september 2025 (in plaats van 2023). (Zie artikel 4 ter.) Dezelfde datumwijziging is tevens doorgevoerd in artikel 4 quater inzake individuele kwantitatieve doelstellingen die moeten worden gesteld door beursgenoteerde bedrijven waarop de in artikel 4 vastgestelde doelstellingen niet van toepassing zijn. (Zie artikel 4 quater.)

Volgens dezelfde logica stelde het voorzitterschap voor dat de Commissie vanaf 31 december 2016 (in plaats van 2024) dient te beginnen met de verslaglegging over de toepassing van de richtlijn. (Zie artikel 9.) Tot slot is de horizonclausule herzien in die zin dat de richtlijn op 31 december 2033 (in plaats van 2031) verstrijkt. (Zie artikel 10.)

De ontwerprichtlijn zoals die door het Maltese voorzitterschap is geherformuleerd, staat in de bijlage bij dit verslag.

⁸ Het voorzitterschap heeft ook een aantal kleine technische wijzigingen aangebracht waarop geen reacties zijn gekomen.

III STANDPUNTEN VAN DE DELEGATIES

Een meerderheid van de delegaties steunde het voorstel en was bereid de tekst van het voorzitterschap te aanvaarden. Een aantal delegaties kon echter niet instemmen met de ontwerprichtlijn, met name omdat de beginselen subsidiariteit en evenredigheid niet in acht worden genomen.

Voorts gaf één delegatie aan dat zij problemen heeft met de door de Commissie voorgestelde rechtsgrondslag. De Commissievertegenwoordiger herhaalde zijn standpunt dat artikel 157, lid 3, een passende rechtsgrondslag is.

IV CONCLUSIE

Hoewel alle delegaties in beginsel achter de verbetering van de man-vrouwverhouding in raden van bestuur van ondernemingen staan, blijft een aantal van hen de voorkeur geven aan nationale maatregelen (of niet-bindende maatregelen op EU-niveau), terwijl andere voorstander zijn van EU-brede wetgeving. Er zal nog meer werk en politiek beraad nodig zijn om een compromis te bereiken.

Voorstel voor een

**RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD
inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij bestuurders van beursgenoteerde
ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen**

(voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

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

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité,⁹

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

⁹ PB C [...] van [...], blz. [...].

- (1) Volgens artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) is gelijkheid van vrouwen en mannen een van de fundamentele waarden en belangrijkste doelstellingen van de EU. Krachtens artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) streeft de Unie er bij elk optreden naar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. Artikel 157, lid 3, van het Verdrag is de rechtsgrond voor de vaststelling van maatregelen van de Unie die de toepassing moeten waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in werkgelegenheid en beroep.
- (2) De rol die het beginsel positieve discriminatie kan vervullen bij het bereiken van concrete gelijkheid tussen vrouwen en mannen komt tot uitdrukking in artikel 157, lid 4, VWEU en in artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Handvest), dat bepaalt dat de gelijkheid van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd op alle gebieden en dat het beginsel van gelijkheid niet belet dat er maatregelen gehandhaafd of genomen worden waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht.
- (3) Bij Aanbeveling 84/635/EEG¹⁰ van de Raad werd de lidstaten aanbevolen er zorg voor te dragen dat de positieve acties zoveel mogelijk acties omvatten die betrekking hebben op actieve deelname van vrouwen in besluitvormingsorganen. Bij Aanbeveling 96/694/EG¹¹ van de Raad werd de lidstaten aanbevolen om de particuliere sector aan te moedigen de aanwezigheid van vrouwen op alle niveaus van de besluitvorming te versterken, met name door het aannemen van plannen voor gelijke kansen en positieve-actieprogramma's, of in het kader daarvan.

¹⁰ Aanbeveling 84/635/EEG van de Raad van 13 december 1984 betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen (PB L 331 van 19.12.1984, blz. 34).

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

- (4) De laatste jaren heeft de Commissie meerdere verslagen uitgebracht over de stand van zaken op het gebied van de man-vrouwverhouding in de economische besluitvorming. Zij heeft beursgenoteerde ondernemingen in de Unie aangemoedigd om er door middel van zelfregulering voor te zorgen dat er meer vrouwen in hun raden van bestuur worden benoemd en om in dat verband vrijwillig concrete toezeggingen te doen. In haar mededeling van 2010 getiteld "Een grotere inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen - Een Vrouwenhandvest" benadrukte de Commissie dat vrouwen nog steeds geen volledige toegang hebben tot de machtsuitoefening en de besluitvorming in het politieke en economische leven en verklaarde zij andermaal zich sterk te zullen blijven maken voor een eerlijker vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op verantwoordelijke posities. In haar mededeling getiteld "Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015" merkte de Commissie het verbeteren van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming aan als een van haar prioritaire taken.
- (5) In het Europees pact voor gendergelijkheid 2011-2020, dat door de Raad werd aangenomen in 2011, onderkende hij dat het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen van essentieel belang is voor economische groei, welvaart en concurrentievermogen, verzekerde hij zich te zullen blijven inspannen om de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten teneinde de doelstellingen van de Europa 2020-strategie te verwezenlijken, met name op het vlak van werkgelegenheid, onderwijs en sociale inclusie – drie gebieden die van groot belang zijn voor de gelijkheid van mannen en vrouwen – en drong hij aan op maatregelen om mannen en vrouwen op alle niveaus en in alle sectoren gelijkelijk bij besluitvorming te betrekken, teneinde alle talent optimaal te benutten.
- (6) Het Europees Parlement drong er in zijn resolutie van juli 2011 over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven bij bedrijven op aan om uiterlijk in 2015 de kritische drempel van 30% vrouwen in leidinggevende organen te halen en uiterlijk in 2020 die van 40%. De Commissie werd door het Parlement verzocht om, als de vrijwillige maatregelen van de ondernemingen en de lidstaten onvoldoende zouden blijken, uiterlijk in 2012 een wetgevingsvoorstel met quota in te dienen. In zijn resolutie van 13 maart 2012 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Unie herhaalde het Europees Parlement dat verzoek om wetgeving.

(7)

(8)

(9)

(10) Europa kent een groot aantal hooggekwalificeerde vrouwen. Verbetering van het genderevenwicht in raden van bestuur is van wezenlijk belang voor een efficiëntere benutting van het voorhanden menselijk kapitaal, en dat is cruciaal voor het aangaan van de demografische uitdagingen waarmee de Unie wordt geconfronteerd. Bovendien wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in bestuurskamers het bedrijfsbestuur ten goede komt, en uit tal van studies is gebleken dat er een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Ondanks het aangetoonde gunstige effect van een goed genderevenwicht binnen de ondernemingen zelf en in de economie als geheel, en ondanks de bestaande EU-wetgeving die discriminatie op basis van geslacht verbiedt, alsmede de acties op EU-niveau ter bevordering van zelfregulering, blijft in de hele Unie het aantal vrouwen in de hoogste besluitvormingsorganen van ondernemingen nog steeds ver achter bij het aantal mannen. In de particuliere sector, en met name bij beursgenoteerde ondernemingen, is dit gebrek aan een evenwichtige man-vrouwverhouding bijzonder uitgesproken en acuut.

(10a) Volgens de belangrijkste indicator die de Commissie gebruikt voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur, is het percentage vrouwen dat op topniveau betrokken is bij de zakelijke besluitvorming nog altijd bijzonder laag. Volgens het verslag van de Commissie over de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2015, leveren vrouwen gemiddeld 22,7% van de bestuursleden in de grootste beursgenoteerde ondernemingen, slechts 6,5% van de voorzitters en 4,3% van de algemeen directeuren.

- (10b) Volgens de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei is een hogere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen een noodzakelijke voorwaarde om de groei te bevorderen en de demografische uitdagingen in Europa aan te gaan. De strategie heeft als kerndoel de arbeidsparticipatie voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20 tot en met 64 jaar uiterlijk in 2020 op 75% te brengen. Dit kan alleen worden bereikt als oprecht naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gestreefd en er extra inspanningen worden geleverd om alle belemmeringen voor volledige participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt weg te nemen. De recente economische crisis heeft duidelijk gemaakt dat Europa steeds meer moet inzetten op kennis, deskundigheid en innovatie en het beschikbare talent optimaal moet benutten. Grotere betrokkenheid van vrouwen bij de economische besluitvorming, met name in raden van bestuur, heeft naar verwachting een gunstig effect op het percentage vrouwelijke werknemers van de betrokken onderneming en binnen de economie als geheel.
- (11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 1,0 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. Die discrepantie zal waarschijnlijk nog groter worden, gezien de verschillen van aanpak om een evenwichtiger man-vrouwverhouding in bestuursraden te bewerkstelligen. De lidstaten worden derhalve aangemoedigd om informatie te delen over de concrete maatregelen die zij hebben genomen en het nationale beleid dat zij hebben ontwikkeld, en om beste praktijken uit te wisselen, teneinde in de hele Unie vooruitgang te stimuleren naar een evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in bestuursraden van ondernemingen.
- (12)

- (13) Dat het selectieproces en de kwalificatiecriteria voor bestuursfuncties momenteel in de meeste lidstaten zo weinig transparant zijn, is er in hoge mate debet aan dat de raden van bestuur qua geslacht niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en hun recht van vrij verkeer, alsook voor investeringsbesluiten. Dit gebrek aan transparantie weerhoudt potentiële kandidaten voor een bestuursfunctie ervan om te solliciteren bij bestuursraden die misschien erg om personeel met die capaciteiten verlegen zitten en om aanstellingsbesluiten aan te vechten die op vooroordelen over mannen en vrouwen berusten. Hun vrijheid van verkeer binnen de interne markt wordt daardoor ingeperkt. Anderzijds volgen investeerders verschillende investeringsstrategieën waarvoor informatie nodig is die ook betrekking heeft op de deskundigheid en bekwaamheid van de bestuursleden. Als er meer transparantie is over de kwalificatiecriteria en het selectieproces voor bestuursleden kunnen investeerders de bedrijfsstrategie van de onderneming beter beoordelen en hun besluiten met kennis van zaken te nemen.
- (14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake het selectieproces en de kwalificatiecriteria voor bestuursfuncties tot in detail te harmoniseren. Niettemin moeten er bepaalde minimumnormen worden ingevoerd die voorschrijven dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-vrouwverhouding scheef is, kandidaten voor verkiezing of benoeming tot niet-uitvoerend bestuurslid dienen te selecteren op basis van een objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten qua geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties, om in deze raden van bestuur een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. Alleen een maatregel op EU-niveau kan daadwerkelijk bijdragen tot gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie en kan praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.
- (15)

- (16) De Unie dient derhalve te streven naar meer vrouwen in raden van bestuur, teneinde de economische groei en het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te bevorderen en concrete gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hiertoe dienen minimumvereisten voor positieve actie te worden vastgesteld in de vorm van bindende maatregelen ter verwezenlijking van een kwantitatieve doelstelling voor de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, aangezien de lidstaten en derde landen die deze of een soortgelijke methode hebben gekozen, op de beste resultaten kunnen bogen qua evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in functies waar de economische besluiten worden genomen.
- (17) Beursgenoteerde ondernemingen zijn van bijzonder economisch belang, zijn zeer zichtbaar en hebben een grote invloed op de markt als geheel. Deze ondernemingen bepalen de norm voor de economie in bredere zin, en hun werkwijzen worden in de regel door andere soorten ondernemingen overgenomen. Gelet op hun publieke aard is het te verantwoorden dat bij de regulering van beursgenoteerde ondernemingen het algemeen belang meer voorop staat.
- (17a) De maatregelen waarin deze richtlijn voorziet, dienen te gelden voor beursgenoteerde ondernemingen. Daaronder wordt verstaan ondernemingen die hun statutaire zetel in een lidstaat hebben en waarvan de aandelen in één of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt in de zin van Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad¹². Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de geldende wetgeving inzake de bepaling van de zetel van een beursgenoteerde onderneming.
- (17b) In het kader van de uitvoering van deze richtlijn dient de lidstaat die bevoegd is om de aangelegenheden uit hoofde van deze richtlijn te regelen, de lidstaat te zijn waarin de betrokken beursgenoteerde onderneming haar statutaire zetel heeft, en niet de lidstaat waar de beursgenoteerde onderneming haar aandelen verhandelt op een gereguleerde markt. Het toepasselijke recht dient het recht van de lidstaat te zijn waar de beursgenoteerde onderneming haar statutaire zetel heeft.

¹² Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten (PB L 145 van 30.4.2004, blz. 1).

- (18) Deze richtlijn dient niet van toepassing te zijn op kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen¹³.
- (19) De raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen kan in de lidstaten op verschillende manieren zijn samengesteld; het belangrijkste onderscheid is dat tussen het dualistische model, met een raad van bestuur en een raad van toezicht ("tweelaags model"), en het monistische model, waarbij de bestuurs- en toezichtsfuncties door een enkele raad worden uitgeoefend ("eenlaags model"). Er zijn ook gecombineerde stelsels, die kenmerken van beide modellen vertonen of ondernemingen de keuze uit verschillende modellen laten. Deze richtlijn dient te gelden voor alle soorten raden van bestuur in de lidstaten.
- (20) Bij alle modellen voor raden van bestuur wordt de jure of de facto onderscheid gemaakt tussen uitvoerende bestuursleden, die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, en niet-uitvoerende bestuursleden, die niet betrokken zijn bij het dagelijks bestuur, maar een toezichthoudende functie hebben. Deze richtlijn is erop gericht de man-vrouwverhouding evenwichtiger te maken in beide categorieën. Om het juiste evenwicht te bereiken tussen de behoefte aan meer genderdiversiteit in raden van bestuur en de noodzaak de bemoeienis met het dagelijks beheer van een onderneming zo gering mogelijk te houden, maakt deze richtlijn een onderscheid tussen twee categorieën bestuursleden.

¹³ PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36.

- (21) De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden. In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of door werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen moeten ook gelden voor deze bestuursleden. Gezien echter het feit dat sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de middelen ter verwezenlijking van die doelstellingen door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld, met inachtneming van de specifieke regels voor het verkiezen of aanwijzen van werknemersvertegenwoordigers zoals vastgelegd in de wetgeving van de lidstaten en met eerbiediging van de keuzevrijheid bij de verkiezing van werknemersvertegenwoordigers. Gezien de verschillen in het nationale vennootschapsrecht, dient dit voor lidstaten de mogelijkheid in te houden om de kwantitatieve doelstellingen gedifferentieerd toe te passen naargelang het vertegenwoordigers van de aandeelhouders of vertegenwoordigers van de werknemers betreft.
- (22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen te streven naar de verwezenlijking van de doelstelling dat uiterlijk op 31 december 2022 ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht is. Aangezien beursgenoteerde ondernemingen ernaar dienen te streven dat meer leden van het ondervertegenwoordigde geslacht besluitvormingsfuncties bekleden, mogen de lidstaten ook bepalen dat beursgenoteerde ondernemingen ernaar mogen streven de doelstelling te verwezenlijken dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 33% van alle bestuursfuncties bekleden, ongeacht of zij uitvoerend dan wel niet-uitvoerend bestuurslid zijn. Deze doelstellingen hebben betrekking op de algehele genderdiversiteit bij bestuursleden maar blijven buiten beschouwing wanneer een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten moet worden gekozen. Met name worden bij deze richtlijn geen specifieke kandidaten van bestuursfuncties uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Deze richtlijn eerbiedigt de rechten van de aandeelhouders en de keuzevrijheid in de aandeelhoudersvergadering. Ondernemingen en aandeelhouders blijven dus bevoegd voor het kiezen van de geschikte bestuursleden.

- (22a) Ten aanzien van beursgenoteerde ondernemingen die hun statutaire zetel hebben in een lidstaat die maatregelen heeft genomen die voorzien in even doeltreffende middelen om te zorgen voor een evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, of indien is aangetoond dat bovengenoemde doelstellingen dichterbij zijn gebracht en indien die lidstaat heeft besloten de toepassing van artikel 4 bis op schorten, dienen de doelstellingen van artikel 4, lid 1, geacht te worden te zijn bereikt.
- (23)
- (24) De vaststelling van het aantal bestuursfuncties dat nodig is om de doelstellingen te verwezenlijken dient verder te worden gespecificeerd, omdat het wegens de omvang van de meeste raden van bestuur rekenkundig niet mogelijk is op een aandeel van exact 40% of, in voorkomende geval, 33% uit te komen. Het aantal bestuurszetels dat nodig is om de doelstelling te halen, dient derhalve het aantal te zijn dat zo dicht mogelijk bij 40% of, in voorkomend geval, 33% uitkomt, en dient in beide gevallen minder dan 50% te zijn.
- (24a) Aangezien de geslachtssamenstelling van het werknemersbestand direct van invloed kan zijn op de beschikbaarheid van kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht, mogen de lidstaten bepalen dat de kwantitatieve doelstellingen met betrekking tot de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij bestuursleden zoals bepaald in deze richtlijn niet gelden voor beursgenoteerde ondernemingen waar de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht minder dan 10% van de werknemers uitmaken. Die ondernemingen moeten evenwel hun eigen kwantitatieve doelstellingen vaststellen met betrekking tot een evenwichtige man-vrouwverhouding bij alle bestuursfuncties en ernaar streven deze uiterlijk op 31 december 2022 te bereiken.

- (25) In zijn jurisprudentie inzake positieve actie en de verenigbaarheid daarvan met het beginsel non-discriminatie op grond van geslacht (dat nu ook is neergelegd in artikel 21 van het Handvest) heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie aanvaard dat in bepaalde gevallen bij selectie voor werving of bevordering prioriteit mag worden gegeven aan het ondervertegenwoordigde geslacht, mits de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht en de medekandidaat van het andere geslacht dezelfde kwalificaties hebben wat geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties betreft, de prioriteit niet automatisch en onvoorwaardelijk geldt, maar elders kan worden gelegd wanneer om redenen die specifiek zijn voor de individuele kandidaat van het andere geslacht, laatstgenoemde uiteindelijk de voorkeur krijgt, en de sollicitatie van elke kandidaat wordt onderworpen aan een objectieve beoordeling die alle selectiecriteria specifiek toepast op de individuele kandidaten¹⁴.
- (26) Overeenkomstig die jurisprudentie dienen de lidstaten te waarborgen dat de beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan leden van het ondervertegenwoordigde geslacht minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursfuncties, respectievelijk minder dan 33% van alle bestuursfuncties bekleden, de selectie van de kandidaten met de beste kwalificaties voor de verkiezing of benoeming voor die functies baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van de kandidaten door duidelijke, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen die aan het begin van het selectieproces zijn vastgesteld, teneinde voornoemd percentage uiterlijk op 31 december 2022 te bereiken. Beursgenoteerde ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke en/of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid.
- (26a) In de lidstaten waar de vereisten met betrekking tot de selectie van kandidaten van toepassing zijn, mogen ondernemingen met een raad van bestuur waarvan leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursfuncties, respectievelijk ten minste 33% van alle bestuursfuncties bekleden, niet verplicht worden die vereisten toe te passen.

¹⁴ Zaak C-450/93, Kalanke, Jurispr. 1995, blz. I-3051, zaak C-409/95, Marschall, Jurispr. 1997, blz. I-6363, zaak C-158/97, Badeck, Jurispr. 2000, blz. I-1875, zaak C-407/98, Abrahamsson, Jurispr. 2000, blz. I-5539.

- (27) De wijze waarop kandidaten voor de benoeming of verkiezing voor bestuursfuncties worden geselecteerd, verschilt per lidstaat en per onderneming. Zo kan aan de aandeelhoudersvergadering een voorselectie van kandidaten worden voorgelegd, bijvoorbeeld door een benoemingscommissie of door ondernemingen die leidinggevend personeel werven. Aan de vereisten voor de selectie van kandidaten dient in de passende fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen, vóór de verkiezing van een kandidaat door de aandeelhouders, bijvoorbeeld bij het opstellen van een shortlist. In dit verband geeft deze richtlijn slechts minimumnormen voor de selectie van kandidaten voor de benoeming of verkiezing voor de functies, zodat de voorwaarden waarin de jurisprudentie van het Hof van Justitie voorziet, kunnen worden toegepast teneinde te komen tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen. Deze richtlijn eerbiedigt de rechten van de aandeelhouders en de keuzevrijheid in de aandeelhoudersvergadering.
- (28) Met het oog op de doelstellingen van deze richtlijn dienen beursgenoteerde ondernemingen op verzoek van een kandidaat te worden verplicht die kandidaat op de hoogte te brengen van de kwalificatiecriteria waarop de selectie was gebaseerd, de objectieve vergelijkende beoordeling van de kandidaten op grond van die criteria en, in voorkomend geval, de overwegingen op grond waarvan een kandidaat die niet van het ondervertegenwoordigde geslacht was, uiteindelijk de voorkeur krijgt. Die informatieverplichting kan een inperking inhouden van het recht op eerbiediging van het privéleven en op bescherming van persoonsgegevens, dat is erkend in de artikelen 7 en 8 van het Handvest. Deze inperkingen zijn evenwel noodzakelijk en, overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel, erkende doelstellingen van algemeen belang dienen. Zij zijn dan ook in overeenstemming met de vereisten voor dergelijke inperkingen, zoals neergelegd in artikel 52, lid 1, van het Handvest en met de desbetreffende jurisprudentie van het Hof van Justitie en moeten worden toegepast conform het bepaalde in Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad¹⁵.

¹⁵ Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (PB L 281 van 23.11.1995, blz. 31).

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

- (29d) De lidstaten dienen beursgenoteerde ondernemingen te verplichten om de bevoegde autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de maatregelen die zij hebben getroffen om de doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen die autoriteiten de vorderingen nagaan die elke beursgenoteerde onderneming boekt bij het bereiken van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij haar bestuursleden. De beursgenoteerde ondernemingen dienen deze informatie op passende en toegankelijke wijze bekend te maken op hun website. Heeft een beursgenoteerde onderneming de toepasselijke kwantitatieve doelstellingen niet verwezenlijkt, dan dient die informatie ook de maatregelen te beschrijven die de onderneming in de toekomst zal nemen om de doelstellingen te bereiken. Indien lidstaten de toepassing van artikel 4 bis hebben opgeschort op basis van artikel 4 ter, lid 1 bis, punt a), zouden deze verplichtingen niet moeten gelden indien de nationale wetgeving dezelfde of soortgelijke rapportageverplichtingen bevat.
- (30) De verplichtingen die verband houden met de selectie van kandidaten voor benoeming of verkiezing, de verplichting een vrijwillig streefcijfer betreffende uitvoerende bestuurders te bepalen en de rapportageverplichtingen dienen te worden gehandhaafd door maatregelen die doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. Onverminderd de nationale wetgeving betreffende de instelling van handhavingsmaatregelen mogen beursgenoteerde ondernemingen, zolang zij aan deze verplichtingen voldoen, niet worden gestraft voor het niet halen van de kwantitatieve doelstellingen inzake de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij bestuursleden. Handhavingsmaatregelen mogen niet worden toegepast op de beursgenoteerde ondernemingen zelf als krachtens het nationale recht een bepaald handelen of nalaten niet toe te rekenen is aan de onderneming, maar aan andere natuurlijke of rechtspersonen, zoals individuele aandeelhouders.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35b) De lidstaten of beursgenoteerde ondernemingen kunnen gunstiger maatregelen invoeren of handhaven voor het waarborgen van een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.
- (36) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die zijn vastgelegd in het Handvest. Zij draagt met name bij tot de verwezenlijking van het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen (artikel 23 van het Handvest), het recht op de vrijheid van beroep en het recht om te werken (artikel 15 van het Handvest). Deze richtlijn heeft ten doel de volledige eerbiediging van het recht op een doeltreffende voorziening in rechte en op een onpartijdig gerecht (artikel 47 van het Handvest) te waarborgen. De inperking van de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16 van het Handvest) en van het recht op eigendom (artikel 17, lid 1, van het Handvest) eerbiedigt de wezenlijke inhoud van die rechten en vrijheden en is noodzakelijk en evenredig. Deze inperkingen komen daadwerkelijk tegemoet aan door de Unie onderkende doelstellingen van algemeen belang en voorzien in de noodzaak de rechten en vrijheden van anderen te beschermen.
- (37) Hoewel enkele lidstaten regelgeving hebben vastgesteld of zelfregulering hebben aangemoedigd, met gemengde resultaten, hebben de meeste lidstaten geen actie ondernomen en zich evenmin bereid getoond om door eigen optreden voor voldoende verbetering te zorgen. Prognoses op basis van een brede analyse van alle beschikbare informatie over eerdere en huidige tendensen alsmede uit voornemens wijzen uit dat individueel optreden van de lidstaten in de nabije toekomst niet zal leiden tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen bij bestuursleden in de Unie in overeenstemming met de doelstelling van deze richtlijn. Gezien die omstandigheden en de toenemende verschillen tussen de lidstaten wat de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in raden van bestuur betreft, kan een evenwichtige man-vrouwverhouding in de raden van bestuur in de Unie alleen worden bevorderd door een gezamenlijke aanpak, en kunnen de potentiële resultaten op het gebied van gendergelijkheid, concurrentievermogen en groei beter door een gecoördineerd optreden op Unieniveau worden bereikt dan door nationale initiatieven met verschillende reikwijdte, doelstellingen en de doeltreffendheid. Aangezien de doelstellingen van deze richtlijn onvoldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve, wegens de omvang en het effect van het optreden, beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen.

- (38) Overeenkomstig het in voornoemd artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel bevat deze richtlijn slechts gezamenlijke doelstellingen en beginselen, en gaat zij niet verder dan wat nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken. De lidstaten krijgen voldoende vrijheid om te bepalen hoe de doelstellingen van deze richtlijn het best kunnen worden verwezenlijkt, gelet op de nationale omstandigheden, met name de regels en praktijken op het gebied van de aanwerving voor bestuursfuncties. Deze richtlijn laat onverlet dat beursgenoteerde ondernemingen de kandidaten met de beste kwalificaties in hun raad van bestuur kunnen benoemen, en zij laat voldoende tijd voor aanpassing.
- (39) Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel dient de doelstelling waaraan beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen in de tijd beperkt te zijn en niet langer te gelden dan nodig is om duurzame vooruitgang te boeken met betrekking tot de man-vrouwverhouding in raden van bestuur. De Commissie dient de toepassing van deze richtlijn derhalve regelmatig te evalueren en daarvan verslag uit te brengen aan het Europees Parlement en de Raad. Bovendien voorziet deze richtlijn in een vervaldatum. De Commissie dient bij haar evaluatie na te gaan of het nodig is de geldigheidsduur van de richtlijn tot na die datum te verlengen.
- (40) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie over toelichtende stukken van 28 september 2011¹⁶ hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om, indien gerechtvaardigd, de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van een of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettingsinstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van dergelijke stukken gerechtvaardigd,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

¹⁶ PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

Artikel 1

Onderwerp

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

Artikel 2

Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- (1) "beursgenoteerde onderneming": een onderneming die haar statutaire zetel in een lidstaat heeft en waarvan de aandelen in één of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG;
- 2) "raad van bestuur": een bestuurlijk, leidinggevend of toezichhoudend orgaan van een onderneming;
- 3) "bestuurslid": een lid van een raad van bestuur, met inbegrip van werknemers-vertegenwoordigers;
- 4) "uitvoerend bestuurslid": een lid van een monistisch bestuur dat zich bezighoudt met het dagelijks bestuur van de beursgenoteerde onderneming en een lid van een raad van bestuur in een dualistisch bestuursmodel;
- 5) "niet-uitvoerend bestuurslid": een bestuurslid dat geen uitvoerende functie heeft binnen een monistisch bestuur en een lid van een raad van toezicht in een dualistisch bestuursmodel;

- 6) "monistisch bestuur": een enkele raad die zowel de bestuursfunctie als de toezichthoudende functie binnen een beursgenoteerde onderneming vervult;
- 7) "dualistisch bestuursmodel": een stelsel waarbij de bestuursfunctie en de toezichthoudende functie binnen een beursgenoteerde onderneming door twee afzonderlijke raden worden vervuld;
- 8) "kleine en middelgrote onderneming" of "kmo": een onderneming met minder dan 250 werknemers en een jaaromzet van maximaal 50 miljoen euro of een jaarlijks balanstotaal van maximaal 43 miljoen euro of, voor een kmo die haar statutaire zetel in een lidstaat heeft die niet de euro als munt heeft, de tegenwaarde van die bedragen in de munteenheid van die lidstaat;
- 9)

Artikel 2 bis

Toepasselijk recht

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

Artikel 3

Uitsluiting van kleine en middelgrote ondernemingen

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

Artikel 4

Doelstellingen met betrekking tot genderevenwicht in raden van bestuur

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen:
 - a) ernaar streven uiterlijk op 31 december 2022 de doelstelling te verwezenlijken dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursfuncties bekleden
 - of
 - b) ernaar streven uiterlijk op 31 december 2022 de doelstelling te verwezenlijken dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 33% van alle uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursfuncties bekleden.
2. Het aantal niet-uitvoerende bestuursfuncties dat nodig wordt geacht voor de verwezenlijking van de in lid 1, punt a), genoemde doelstelling, is het aantal dat het aandeel van 40% zo dicht mogelijk benadert, maar minder dan 50%, terwijl het aantal van alle bestuursfuncties dat nodig wordt geacht voor de verwezenlijking van de in lid 1, punt b), genoemde doelstelling, het aantal is dat het aandeel van 33% zo dicht mogelijk benadert, maar minder dan 50%. Deze aantallen zijn opgenomen in de bijlage.
- 3.
- 4.
- 5.
6. De lidstaten kunnen voorschrijven dat het bepaalde in dit artikel niet van toepassing is op beursgenoteerde ondernemingen waarvan het personeel voor minder dan 10% uit leden van het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat.
- 7.

Artikel 4 bis

Middelen om de doelstellingen te bereiken

1. De lidstaten zien erop toe dat, ter verwezenlijking van de in artikel 4, lid 1, genoemde doelstelling, in beursgenoteerde ondernemingen die niet aan die doelstelling voldoen, de selectie van kandidaten voor benoeming of verkiezing voor de in artikel 4, lid 1, bedoelde functies geschiedt op basis van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat, waarbij vooraf opgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria worden toegepast.
2. Bij de selectie van kandidaten voor benoeming of verkiezing voor de in artikel 4, lid 1, bedoelde functies zorgen de lidstaten ervoor dat, als de kandidaten even gekwalificeerd zijn qua geschiktheid, competenties en beroepsprestaties, voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij bij een objectieve beoordeling op grond van alle criteria die specifiek zijn voor de individuele kandidaten, de kandidaat van het andere geslacht uiteindelijk de voorkeur krijgt.
3. Met inachtneming van de bepalingen van Richtlijn 95/46/EG zien de lidstaten erop toe dat, in antwoord op een verzoek van een kandidaat die heeft deelgenomen aan de selectie voor benoeming of verkiezing, beursgenoteerde ondernemingen ertoe worden verplicht deze kandidaat in kennis te stellen van:
 - a) de bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria,
 - b) de objectieve vergelijkende beoordeling van de kandidaten op grond van die criteria, en
 - c) indien nodig, de overwegingen die ervoor hebben gezorgd dat de kandidaat van het andere geslacht uiteindelijk de voorkeur kreeg.

4. De lidstaten nemen overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, als een kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht feiten aanvoert op grond waarvan kan worden aangenomen dat deze kandidaat over dezelfde kwalificaties beschikte als de voor benoeming of verkiezing geselecteerde kandidaat van het andere geslacht, het aan de beursgenoteerde onderneming is om aan te tonen dat artikel 4 bis, lid 2, niet is geschonden.

Artikel 4 ter

Opschorting van de toepassing van artikel 4 bis

1. Een lidstaat die vóór [PB: de in artikel 8, lid 1, genoemde uiterste datum voor de uitvoering invoegen] reeds even doeltreffende maatregelen heeft genomen voor een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij de bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen, in overeenstemming met de in artikel 4, lid 1, genoemde doelstellingen, of waar deze doelstellingen dichterbij gebracht zijn, kan besluiten de toepassing van artikel 4 bis op te schorten. In dat geval worden de doelstellingen van artikel 4, lid 1, geacht te zijn bereikt.
- 1 bis. De toepassing van artikel 4 bis kan vóór de uiterste datum voor de uitvoering overeenkomstig artikel 8, lid 1, worden opgeschort volgens de voorwaarden in lid 1. Aan de voorwaarden voor opschorting wordt geacht te zijn voldaan wanneer bijvoorbeeld:
- a) de nationale wetgeving voorschrijft dat leden van het ondervertegenwoordigde geslacht uiterlijk op 31 december 2022 ten minste 30% van de niet-uitvoerende bestuursfuncties of ten minste 25% van alle bestuursfuncties bekleden, en er doeltreffende, evenredige en afschrikkende handhavingsmaatregelen van toepassing zijn bij niet-naleving van deze vereisten. Indien de in de nationale wetgeving bepaalde bindende doelstellingen niet van toepassing zijn op alle ondernemingen die onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen, worden de voorwaarden tot opschorting toch geacht te zijn vervuld indien de verplichtingen om individuele kwantitatieve doelstellingen bedoeld in¹⁷ artikel 4 quater, lid 1, te bepalen, gelden voor alle ondernemingen die niet onder de bindende doelstellingen vallen, met inbegrip van kmo's, en zowel ten aanzien van de niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden als ten aanzien van ten minste één leidinggevend niveau onder de raad van bestuur;

¹⁷ Redactionele wijziging.

- b) leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 30% van het totale aantal niet-uitvoerende bestuursfuncties of ten minste 25% van het totale aantal van alle bestuursfuncties bekleden;
- c) leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 25% van het totale aantal niet-uitvoerende bestuursfuncties of 20% van het totale aantal van alle bestuursfuncties bekleden en de mate van vertegenwoordiging met ten minste 7,5 procentpunten is gestegen in een recente periode van vijf jaar die afloopt voor de uiterste datum van toepassing krachtens artikel 8, lid 1.

1 ter. Voor de evaluatie van een opschorting op basis van lid 1 bis, punt a), of lid 2,¹⁸ is het aantal vereiste bestuursfuncties het aantal dat het aandeel van 30% van het totale aantal niet-uitvoerende bestuursfuncties of 25% van het totale aantal van alle bestuursfuncties zo dicht mogelijk benadert, maar minder dan 40%. Dit is ook het geval indien overeenkomstig de nationale wetgeving er afzonderlijke bindende kwantitatieve doelstellingen gelden voor enerzijds vertegenwoordigers van aandeelhouders en anderzijds werknemers-vertegenwoordiger.

2. Een lidstaat¹⁹ die de toepassing van artikel 4 bis overeenkomstig lid 1 heeft opgeschort, kan deze opschorting na 31 december 2024 alleen voortzetten indien

- a) de nationale wetgeving, die aan de vereisten in lid 1 bis, punt a), voldoet, van toepassing blijft; of
- b)
- b) leden van het ondervertegenwoordigde geslacht uiterlijk op 31 december 2024 ten minste 30% van het totale aantal van alle niet-uitvoerende bestuursfuncties of 25% van het totale aantal van alle bestuursfuncties bekleden.

Indien niet aan de vereisten van dit lid wordt voldaan, waarborgen de lidstaten de toepassing van artikel 4 bis met ingang van 30 september 2025.

¹⁸ Technische correctie.
¹⁹ Redactionele wijziging.

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

Artikel 4 quater

Individuele kwantitatieve doelstellingen

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen die niet onderworpen zijn aan de in artikel 4, lid 1, punt b), genoemde doelstelling, individuele kwantitatieve doelstellingen vaststellen met betrekking tot een evenwichtige man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden, die zij uiterlijk op 31 december 2022 trachten te bereiken.
2. Indien de lidstaten overeenkomstig artikel 4, lid 6, bepalen dat bepaalde beursgenoteerde ondernemingen niet hoeven te voldoen aan de in artikel 4 genoemde doelstellingen, zorgen die lidstaten ervoor dat deze ondernemingen individuele kwantitatieve doelstellingen vaststellen met betrekking tot een evenwichtige man-vrouwverhouding bij alle bestuursfuncties en ernaar streven deze uiterlijk op 31 december 2022 te bereiken.

Artikel 5

Verslaglegging

- 1.
2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe de bevoegde autoriteiten eenmaal per jaar informatie te verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raden van bestuur, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, en over de maatregelen die zijn genomen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en artikel 4 quater. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe die informatie op passende en toegankelijke wijze op hun websites bekend te maken.

3. Als een beursgenoteerde onderneming de in artikel 4, lid 1, genoemde doelstelling niet bereikt of de individuele kwantitatieve doelstellingen krachtens artikel 4 quater niet haalt, bevat de in lid 2 bedoelde informatie de redenen hiervoor, evenals een beschrijving van de maatregelen die de onderneming reeds heeft genomen en/of van plan is te nemen om aan de doelstellingen te voldoen.
- 3 bis. De in leden 2 en 3 neergelegde verplichtingen zijn niet van toepassing op beursgenoteerde ondernemingen die hun statutaire zetel hebben in een lidstaat die op basis van artikel 4 ter, lid 1 bis, punt a), de toepassing van artikel 4 bis heeft opgeschort en waarvan het nationale recht dezelfde of soortgelijk verplichtingen bevat.
- 4.

Artikel 6

Handhavingsmaatregelen

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

Artikel 7

Minimumvereisten

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

Artikel 7 bis (nieuw)

Organen voor de bevordering van het genderevenwicht in beursgenoteerde ondernemingen

De lidstaten wijzen één of meer organen aan voor de bevordering, analyse, monitoring en ondersteuning van het genderevenwicht in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen; die organen kunnen bijvoorbeeld de organen zijn die zijn aangewezen overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad²⁰.

Artikel 8

Uitvoering

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

²⁰ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23).

Artikel 9

Evaluatie

1. De lidstaten doen de Commissie uiterlijk op [*één jaar na de in artikel 8, lid 1, genoemde datum*], en vervolgens om de twee jaar, een verslag toekomen over de uitvoering van deze richtlijn. Deze verslagen bevatten onder meer uitgebreide informatie over de maatregelen die zijn genomen, naargelang het geval, ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of over de vervulling van de voorwaarden van artikel 4 ter, informatie die wordt verstrekt overeenkomstig artikel 5, en, in voorkomend geval, informatie over individuele verbintenissen die beursgenoteerde ondernemingen zijn aangegaan krachtens artikel 4 quater.
2. De lidstaten die overeenkomstig artikel 4 ter de toepassing van artikel 4 bis opschorten, nemen in de in lid 1 bedoelde verslagen informatie op waaruit blijkt of aan de voorwaarden van artikel 4 ter is voldaan. De Commissie brengt uiterlijk op [*twee jaar na de in artikel 8, lid 1, bedoelde datum*] een specifiek verslag uit waarin onder meer wordt nagegaan of aan de voorwaarden van artikel 4 ter is voldaan.
3. De Commissie evalueert de uitvoering van deze richtlijn en doet het Europees Parlement en de Raad daarvan uiterlijk op 31 december 2026, en vervolgens om de twee jaar, verslag. De Commissie beoordeelt met name of de doelstellingen van deze richtlijn verwezenlijkt zijn.
4. In haar verslagen beoordeelt de Commissie of de geldigheidsduur van deze richtlijn moet worden verlengd tot na de in artikel 10, lid 2, genoemde datum, dan wel of de richtlijn anderszins moet worden gewijzigd. Dit doet zij in het licht van de ontwikkelingen omtrent de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur en op diverse besluitvormingsniveaus in de gehele economische sector, waarbij zij ook in acht neemt of de geboekte vooruitgang voldoende duurzaam is.

Artikel 10

Inwerkingtreding en geldigheidsduur

1. Deze richtlijn treedt in werking op de [twintigste] dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.
2. Zij verstrijkt op 31 december 2033.

Artikel 11

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement
de voorzitter

Voor de Raad

de voorzitter

**STREEFCIJFERS VOOR BESTUURSLEDEN VAN HET
ONDERVERTEGENWOORDIGDE GESLACHT**

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

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