

Ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber *I**

Europa-Parlamentets lovgivningsmæssige beslutning af 20. november 2013 om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

(Almindelig lovgivningsprocedure: førstebehandling)

Europa-Parlamentet,

- der henviser til Kommissionens forslag til Europa-Parlamentet og Rådet (COM(2012)0614),
 - der henviser til artikel 294, stk. 2, og artikel 157, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, på grundlag af hvilke Kommissionen har forelagt forslaget for Parlamentet (C7-0382/2012),
 - der henviser til udtalelse fra Retsudvalget om retsgrundlaget,
 - der henviser til artikel 294, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde,
 - der henviser til de begrundede udtalelser, som inden for rammerne af protokol nr. 2 om anvendelse af nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet er blevet forelagt af det tjekkiske Deputeretkammer, det nederlandske Førstekammer og Andetkammer, den polske Sejm, det polske Senat, den svenske Riksdag, Det Forenede Kongeriges Underhus og Det Forenede Kongeriges Overhus, om at udkastet til lovgivningsmæssig retsakt ikke overholder nærhedsprincippet,
 - der henviser til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg,
 - der henviser til udtalelse fra Regionsudvalget,
 - der henviser til forretningsordenens artikel 55 og 37,
 - der henviser til de fælles drøftelser mellem Retsudvalget og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling, jf. forretningsordenens artikel 51,
 - der henviser til betænkning fra Retsudvalget og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling og udtalelser fra Økonomi- og Valutaudvalget, Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og Udvalget om det Indre Marked og Forbrugerbeskyttelse (A7-0340/2013),
1. vedtager nedenstående holdning ved førstebehandling;
 2. anmoder om fornyet forelæggelse for Parlamentet, hvis Kommissionen agter at ændre sit forslag i væsentlig grad eller erstatte det med en anden tekst;
 3. pålægger sin formand at sende Parlamentets holdning til Rådet, Kommissionen og de nationale parlamenter.

Europa-Parlamentets holdning fastlagt ved førstebehandlingen den 20. november 2013 med henblik på vedtagelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/.../EU om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige 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. 3,

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 Udvalg¹,

efter den almindelige lovgivningsprocedure², og

¹ EUT C 133 af 9.5.2013, s. 68.

² Europa-Parlamentets holdning af 20.11.2013.

ud fra følgende betragtninger:

- (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. Artikel 157, stk. 3 i TEUF, er det specifikke retsgrundlag for 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) Princippet om positiv særbehandling og dets betydning for 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 ligestilling mellem mænd og kvinder skal sikres på alle områder, og at ligestillingsprincippet ikke er til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele.

- (2a) *For at opnå ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen skal der i den pågældende virksomhed være en kønsbalanceret model for beslutningstagning på alle niveauer, og samtidig skal der træffes foranstaltninger til at sikre, at de kønsbestemte lønforskelle, som i væsentlig grad bidrager til feminiseringen af fattigdom, udryddes. [Ændring 1]*
- (3) I Rådets henstilling 84/635/EØF¹ 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/EF² henstilles det, at medlemsstaterne tilskynder den private sektor til at øge deltagelsen af kvinder på alle beslutningsniveauer, blandt andet gennem vedtagelse eller inden for rammerne af ligestillingsplaner og positive særforanstaltninger.

¹ 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).

² 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 beslutningstagningen¹. Kommissionen har opfordret børsnoterede selskaber i EU til at øge antallet af kvinder personer af *det underrepræsenterede køn* i deres bestyrelse ved selvregulering og til at sætte konkrete frivillige mål herfor². Kommissionen understregede i kvindechartret³ af 5. marts 2010, 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 efterstræbe en mere retfærdig fordeling af mænd og kvinder i magtfulde stillinger. I Kommissionens strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015⁴ blev større ligestilling i beslutningstagningen fastlagt som en af Kommissionens vigtigste opgaver. [Ændring 2]

¹ Kommissionens rapport med titlen "More women in senior positions" (2010); arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene af 1. marts 2011 med titlen "The Gender Balance in Business Leadership" (SEC(2011) 246 endelig); statusrapport med titlen "Women in economic decision-making in the EU" fra den 5.3.2012; arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene af 16. april 2012 med titlen "Progress on equality between women and men in 2011" (SWD(2012) 85 final).

² "EU-hensigtserklæringen om kvinder i bestyrelsen", IP/11/242.

³ COM(2010)0078 endelig.

⁴ COM(2010)00491 endelig.

- (5) I den europæiske ligestillingspakt 2011-2020, som blev vedtaget den 7. marts 2011, anerkendte Rådet, at ligestillingspolitikker er af afgørende betydning for økonomisk vækst, velstand og konkurrenceevne, det bekræftede sin vilje til at fjerne kønsskævheder med henblik på 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 opfordrede indtrængende til at iværksætte tiltag for at fremme kvinders og mænds ligelige deltagelse i beslutningstagningen på alle niveauer og på alle områder for at udnytte hele *den talentmasse, al den viden og alle de idéer, der er tilgængelige, og dermed berige diversiteten i de menneskelige ressourcer og forbedre erhvervsmulighederne.* [Ændring 3]
- (6) Europa-Parlamentet opfordrede i sin beslutning af 6. juli 2011¹ om kvinder og virksomhedsledelse indtrængende virksomhederne til at nå den kritiske tærskel på 30 % kvinder i den øverste ledelse inden 2015 og 40 % inden 2020. Det opfordrede Kommissionen til at foreslå lovgivning i 2012, herunder kvoter, *der skulle gennemføres midlertidigt og fungere som en katalysator for forandring og hurtige reformer med sigte på at udrydde de vedvarende uligheder mellem kønnene og stereotyperne i den økonomiske beslutningstagning*, hvis selskabernes og medlemsstaternes egne foranstaltninger ikke var tilstrækkelige. Europa-Parlamentet genfremsatte denne opfordring i sin beslutning af 13. marts 2012 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union - 2011². [Ændring 4]

¹ EUT C 33 E af 5.2.2013, s. 134.

² EUT C 251 E af 31.8.2013, s. 1.

- (6a) *Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer og Den Europæiske Centralbank bør gå foran med et godt eksempel, hvad angår ligestilling i forbindelse med beslutningstagningen, bl.a. ved at opstille mål for en kønsbalanceret repræsentation på alle niveauer. Der bør snarest muligt indføres og føres kontrol med strenge regler for intern og ekstern ansættelse i alle Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer. Der bør navnlig fokuseres på ansættelsespolitikker for lederstillinger på højt niveau. Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer bør offentliggøre en årsberetning, hvori de gør rede for deres bestræbelser i denne henseende. [Ændring 5]*
- (7) Det er afgørende for en økonomis konkurrencedygtighed, **udvikling og vækst**, at de menneskelige ressourcer udnyttes effektivt, og det er nøglen til at afhjælpe Unionens demografiske problemer, til at konkurrere effektivt i en globaliseret økonomi og til at sikre en komparativ fordel over for tredjelande. Antallet af højtuddannede og kvalificerede kvinder vokser konstant, hvilket understøttes af det forhold, at 60 % af de universitetsuddannede er kvinder. Hvis denne kompetence fortsat overses, når ~~der~~ **virksomhederne** skal ~~besættes~~ **besætte ledelsesposter** og topstillinger inden for den økonomiske beslutningstagning, betyder det, at de veluddannede menneskelige ressourcer ikke udnyttes fuldt ud. [Ændring 6]

- (7a) Selskaber og virksomheder bør tænke på at skabe en "forsyningslinje" for bestyrelses- og ledelsesparate kvinder, som fremmer, støtter og udvikler kvindelige talenter på alle niveauer og gennem hele deres karriere. [Ændring 7]*
- (7b) For at sikre fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder bør medlemsstaterne indføre bestemmelser, der giver mænd og kvinder mulighed for at forene arbejds- og familieliv, navnlig ved indførelse af fleksible ordninger og støtte til personer med omsorgsforpligtelser. [Ændring 8]*

(7c) Opnåelse af ligestilling i samfundet som helhed betyder lige rettigheder for mænd og kvinder i akademisk og erhvervsmæssig sammenhæng samt et delt ansvar for familie, børn og hjem. Den omstændighed, at kvinderne typisk er ansvarlige for langt størstedelen af de familie- og husholdningsmæssige opgaver, kan forhindre dem i at opnå topstillinger inden for erhvervslivet. Det er af afgørende betydning, at mænd deltager aktivt i de familiemæssige forpligtelser, hvis der skal opnås en balance mellem arbejds- og privatliv og skabes lige karrieremuligheder for både mænd og kvinder. Der bør derfor rettes særlig opmærksomhed mod at imødegå kønsstereotyper, ufleksible og forældede beskæftigelsespolitikker og utilstrækkelige bestemmelser om forældreorlov. Der bør træffes foranstaltninger, som sikrer, at kvinder og mænd kan forene deres familie- og arbejdsliv, såfremt de ønsker det. Medlemsstaterne bør opfordres til at sikre gennemførelse af velfærdselementer såsom rimelige forældreorlovsydelse til både kvinder og mænd, omfattende børnepasningstilbud og mulighed for delt forældreorlov. [Ændring 9]

- (8) På virksomhedsplan er det almindelig anerkendt, at kvinder i bestyrelsen giver bedre virksomhedsledelse, fordi den fælles indsats og kvaliteten af beslutningerne bliver bedre ved en mere vidtfavnende og fælles tænkemåde, som bygger på en bred vifte af synspunkter **samt en mere proaktiv forretningsmodel, som** dermed gør det muligt at træffe mere velafvejede beslutninger, **med henblik på i højere grad at afspejle de samfunds- og forbrugermæssige realiteter.** Adskillige undersøgelser har vist, at der er en positiv forbindelse mellem en mere ligelig kønsfordeling i topledelsen og en virksomheds økonomiske resultater og overskud. Derfor kan flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse have en positiv indflydelse på de pågældende selskabers økonomiske resultat **som følge af selskabernes store økonomiske og sociale ansvar. Foranstaltninger til fremme af kvinders karriereudvikling på alle ledelsesniveauer bør derfor indføres og intensiveres.** [Ændring 10]

(8a) Udnævnelsen af kvinder til bestyrelser hindres af en række konkrete problemer, der kan overvindes, ikke kun ved hjælp af sanktioner, men også ved hjælp af uddannelsestiltag og incitament, der fremmer god praksis. For det første er det meget vigtigt, at der på handelshøjskoler og universitetsfakulteter skabes øget bevidsthed om fordelene for virksomhedernes konkurrenceevne ved at sikre en mere ligelig kønsfordeling. For det andet er det nødvendigt at tilskynde til en regelmæssig udskiftning af bestyrelsesmedlemmer og indføre positive foranstaltninger til at fremme og belønne stater og virksomheders bestræbelser på at anlægge en mere håndfast tilgang til sådanne forandringer i de øverste økonomiske beslutningsorganer på EU-plan. Endelig er beskatning og offentlige indkøb velegnede værktøjer til at sikre en effektiv udvikling hen imod en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelserne. [Ændring 11]

- (9) Det er også dokumenteret, at ligestilling på arbejdsmarkedet kan øge den økonomiske vækst betydeligt. Flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse i Unionen er ikke bare til gavn for de kvinder, der bliver udnævnt til en bestyrelsespost, men bidrager også til at tiltrække dygtige kvinder til selskabet generelt og dermed sikre flere kvinder på alle ledelsesniveauer og i arbejdsstyrken. En højere andel af kvinder i selskabsbestyrelser ~~har~~ **bør** derfor **have** en positiv indflydelse på målet om at udligne forskelle i mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens og i deres løn. Både den enkelte person og den offentlige sektor ville få et langt større uddannelsesafkast, hvis kvinders kompetencer udnyttes fuldt ud. Hvis man ikke ændrer ved kvinders underrepræsentation i børsnoterede selskabers bestyrelser i Unionen, vil det være en forspildt chance for at opnå varig bæredygtig økonomisk vækst i medlemsstaterne generelt. [**Ændring 12**]

- (10) På trods af den gældende EU-ret, som skal forhindre og bekæmpe kønsdiskrimination, Rådets henstillinger, som specifikt sigter mod at øge kvinders deltagelse i den økonomiske beslutningstagning samt EU-tiltag, som fremmer selvregulering, er ~~der~~ ***kvinder*** stadig ~~langt flere mænd end kvinder~~ ***stærkt underrepræsenteret*** på virksomhedernes øverste beslutningsniveau i Unionen. I den private sektor, især i børsnoterede selskaber, er den skæve kønsfordeling særlig udpræget, ***men også visse af Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer, herunder Den Europæiske Centralbank, har en yderst problematisk og skæv kønsfordeling.*** 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. I januar 2012 var 13,7 % af bestyrelsesposterne besat af kvinder i de største børsnoterede virksomheder i medlemsstaterne. Kun 15 % af de menige bestyrelsesmedlemmer var kvinder, ***hvilket tydeligt viser, at der er et demokratisk underskud og en urimelig og diskriminerende repræsentation af kvinder, som er i modstrid med Unionens principper om lige muligheder og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.***
- [Ændring 13]

(11) Andelen af kvinder i selskabsbestyrelser stiger meget langsomt og har i de seneste år haft en gennemsnitlig årlig stigning på blot 0,6 %. Fremskridtet i de forskellige medlemsstater har været meget uens, og det har givet meget forskellige resultater. Der er gjort størst fremskridt i de medlemsstater, der *som Frankrig har indført fastsat 2017 som sidste frist for opfyldelse af de i dette direktiv fastlagte mål, og som på mindre end to år har nået målsætningen om 20 %, som var sat for 2014, eller i lande som Norge, der har nået målet om 40 % i løbet af tre år. I begge tilfælde blev resultaterne nået ved hjælp af* bindende foranstaltninger. Forskellene mellem medlemsstaterne vil formodentlig blive større i betragtning af de meget forskellige fremgangsmåder, de enkelte medlemsstater følger for at øge kvinders deltagelse i bestyrelser. [Ændring 14]

(11a) *Medlemsstaterne bør vedtage strategier, som kan skabe en sociokulturel ændring i deres tilgang til kønsfordeling, ved at bruge mangesidige metoder, der kan tilskynde til kvinders deltagelse i ledelseshierarkiet og til, at arbejdsgiverne indfører proaktive tilgange og foranstaltninger. Sådanne metoder kan bl.a. omfatte fremme af fleksible arbejdstider og familievenlige arbejdspladser gennem tilvejebringelse af adgang til pasningsfaciliteter.* [Ændring 15]

- (12) De lidt spredte og forskellige regler på nationalt niveau eller manglen herpå med hensyn til ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser fører ikke blot til forskelle i antallet af kvinder i menige bestyrelsesposter og forskellige grader af fremskridt i medlemsstaterne, men står også i vejen for det indre marked, idet de fører forskellige virksomhedsledelseskrav til børsnoterede selskaber i Unionen. Disse forskelle i de juridiske krav eller selvreguleringskrav, der stilles til sammensætningen af bestyrelser, kan føre til praktiske problemer for børsnoterede selskaber, som opererer på tværs af grænser, navnlig i forbindelse med oprettelse af datterselskaber eller ved fusioner og overtagelser samt for kandidater til bestyrelsesposter. ***Dette direktiv bør imidlertid håndhæves uden hensyntagen til, hvordan de forskellige menige bestyrelsesmedlemmer udvælges i selskabsbestyrelser i Unionen.***

[Ændring 16]

(12a) Skæv kønsfordeling i virksomheder er mere udpræget på de højere niveauer. Mange af de kvinder, som er ansat på de øverste niveauer, kan findes inden for områder, der vedrører menneskelige ressourcer og kommunikation, mens mænd ansat på de øverste niveauer i større udstrækning er ansat i virksomhedernes øverste ledelse eller inden for det øvrige ledelseshierarki. Eftersom valget til bestyrelsesposter primært foretages blandt kandidater, der har erfaring med ledelse på højeste niveau, er det af afgørende betydning at antallet af kvinder, som avancerer til sådanne ledelsesposter i virksomhederne, øges. [Ændring 17]

(12b) En af de væsentligste faktorer, der muliggør en korrekt gennemførelse af dette direktiv, er en effektiv anvendelse af kriterier, som fastsættes på forhånd og gennemføres i fuld åbenhed, for udvælgelse af menige bestyrelsesmedlemmer, hvor kandidaternes kompetencer vurderes på et ensartet grundlag, uanset deres køn. [Ændring 18]

(12c) I en tid med en aldrende befolkning og mangel på kvalificeret arbejdskraft kan undladelsen af at udnytte potentialet i halvdelen af Unionens befolkning ved besættelse af bestyrelsesposter bremse udviklingsmulighederne for Unionens økonomi og genopretningen af dens finansielle strukturer. Hvis halvdelen af talentmassen end ikke tages i betragtning til ledelsesstillinger, kan udnævnelsesprocessen og kvaliteten af udnævnelserne blive bragt i fare, hvilket vil føre til øget mistillid til erhvervslivets magtstrukturer og kan føre til en mindskelse af den effektive anvendelse af den til rådighed værende menneskelige kapital. En systematisk medtagelse af egnede kandidater af begge køn sikrer, at nye bestyrelsesmedlemmer vælges blandt de allerbedste kandidater, både mandlige og kvindelige, og at samfundet sammensætning afspejles korrekt i virksomhedernes beslutningstagning. [Ændring 19]

- (13) Den mangel på gennemsigtighed, der i dag er i udvælgelsesprocedurerne 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 ville være mest efterspurgte, og fra at gøre indsigelse mod kønsdiskriminerende udnævnelsesafgørelser, og begrænser dermed deres frie bevægelighed inden for det indre marked. På den anden side har investorer forskellige investeringsstrategier, der forudsætter oplysninger, som også vedrører bestyrelsesmedlemmernes ekspertise og kompetence. Større gennemsigtighed om kvalifikationskriterierne og udvælgelsesproceduren for bestyrelsesmedlemmer giver investorerne bedre mulighed for at vurdere selskabets forretningsstrategi og for at træffe velunderbyggede afgørelser. ***Det er derfor vigtigt, at procedurerne for udnævnelse af bestyrelsesmedlemmer er klare og gennemsigtige, og at ansøgere behandles objektivt på grundlag af deres individuelle resultater, uanset køn. [Ændring 20]***

(14) Selv om dette direktiv ikke har til formål at harmonisere national lovgivning om udvælgelsesprocedurer 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 træffe afgørelse om udnævnelse af menige bestyrelsesmedlemmer på grundlag af *en gennemsigtig og klart defineret udvælgelsesprocedure* og en objektiv komparativ vurdering af kandidaternes kvalifikationer med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats for at opnå en ligelig kønsfordeling i menige bestyrelsesposter. Kun en *bindende* foranstaltning på EU-plan kan effektivt bidrage til at skabe lige konkurrencevilkår i hele Unionen og forhindre praktiske problemer i erhvervslivet. [**Ændring 21**]

- (15) Det blev slået fast i Europa 2020-strategien for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst¹, at en forudsætning for at sætte skub i væksten og afhjælpe de demografiske problemer i Europa er at få flere kvinder ud på arbejdsmarkedet. Strategien fastsætter et overordnet mål om at nå en beskæftigelsesgrad på 75 % for kvinder og mænd i alderen 20-64 år inden 2020, hvilket kun kan opnås, hvis der er en klar vilje til ligestilling mellem mænd og kvinder *og udryddelse af de vedvarende lønforskelle*, og hvis der gøres en større indsats for at afskaffe alle hindringer for kvinders deltagelse i arbejdsmarkedet, *herunder det eksisterende "glasloft"-fænomen*. Den igangværende økonomiske krise har forstærket Europas stigende behov for at bygge på viden, kompetence og innovation og gøre fuld brug af talentmassen, *både mænd og kvinder*. Det forventes, at flere kvinder i beslutningstagningen, navnlig i selskabsbestyrelser, vil have en positiv afsmittende effekt på ansættelsen af kvinder i de pågældende selskaber og generelt på hele økonomien. [**Ændring 22**]

¹ COM(2010)2020 endelig.

- (15a) *Opfyldelsen af disse mål er af afgørende betydning for at sikre den europæiske økonomis konkurrenceevne, fremme innovationen og forbedre de professionelle standarder i bestyrelserne. Unionen har derfor udnævnt ligestilling på arbejdsmarkedet og en stadig mere ligelig kønsfordeling i virksomhedsbestyrelserne til at være målsætninger for årtiet for europæisk ligestilling, og den vil undersøge mulighederne for at skabe øget opmærksomhed om de fremskridt, der opnås på dette område. [Ændring 23]*
- (16) Unionen bør derfor sigte mod at øge kvinders deltagelse i selskabsbestyrelser *i alle medlemsstater* for at forbedre den økonomiske vækst, *tilskynde til mobilitet på arbejdsmarkedet* og *styrke* 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 metode, der er nået længst med at reducere kvinders underrepræsentation i beslutningstagende stillinger.
[Ændring 24]

(16a) Børsnoterede selskaber bør udvikle en kønspolitik med henblik på at opnå en mere ligelig kønsfordeling overalt i selskaberne. Denne politik kan omfatte en beskrivelse af de relevante foranstaltninger, der er gennemført i det pågældende selskab, som f.eks. at udpege både en kvindelig og en mandlig kandidat til nøgleposter, mentorordninger og karriereudviklingsrådgivning for kvinder og HR-strategier, der sigter mod at tilskynde til en diversificeret rekruttering. Den kan endvidere omfatte tilbud om fleksible arbejdsvilkår for alle medarbejdere, f.eks. hjælp i forbindelse med forældreorlov, husligt arbejde og børnepasning. Hvert enkelt selskab kan vælge de politikker, som passer bedst til dets aktiviteter, og bør iværksætte aktive tiltag for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i selskabets ledelse. [Ændring 25]

- (17) Børsnoterede virksomheder har en særlig økonomisk position, synlighed og betydning for markedet generelt. Foranstaltningerne i dette direktiv bør derfor anvendes på børsnoterede selskaber, som defineres som selskaber, der ~~er etableret~~ **har sit hjemsted** i en medlemsstat, og hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked, jf. artikel 4, stk. 1, nr. 14, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF¹ i en eller flere medlemsstater. Disse virksomheder sætter normen for økonomien generelt, og deres praksis kan forventes at blive fulgt af andre virksomheder. ~~Den offentlige karakter af børsnoterede selskaber berettiger, at de i højere grad reguleres i offentlighedens interesse.~~ [**Ændring 26**]
- (18) Direktivet bør ikke anvendes på små og mellemstore børsnoterede selskaber, jf. definitionen i Kommissionens henstilling 2003/361/EF², selv om de er børsnoterede. ***Medlemsstaterne bør imidlertid indføre politikker, der støtter og tilskynder SMV'er til at forbedre kønsfordelingen betydeligt på alle ledelsesniveauer og i deres bestyrelser.*** [**Ændring 27**]

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF af 21. april 2004 om markeder for finansielle instrumenter, om ændring af Rådets direktiv 85/611/EØF, og 93/6/EØF samt Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/12/EF og om ophævelse af Rådets direktiv 93/22/EØF (EUT L 145 af 30.4.2004, s. 1).

² Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder (EUT L 124 af 20.5.2003, s. 36.)

- (19) Opbygningen af bestyrelser for børsnoterede selskaber er forskellig i medlemsstaterne, idet den største forskel er forskellen mellem en tostrengt struktur, som består af både en direktion og et tilsynsråd, og en enstrengt struktur, hvor direktionen og tilsynsrådet tilsammen udgør bestyrelsen. Der findes også blandede systemet, som indeholder dele af begge systemer, eller som giver selskaberne mulighed for at vælge mellem forskellige modeller. Foranstaltningerne i direktivet bør gælde alle bestyrelsessystemer i medlemsstaterne.
- (20) I alle bestyrelsessystemer skelnes mellem ledende bestyrelsesmedlemmer, som deltager i selskabets daglige ledelse, og menige bestyrelsesmedlemmer, som ikke deltager i den daglige ledelse, men udfører en tilsynsfunktion. De kvantitative mål i direktivet bør kun gælde menige bestyrelsesmedlemmer for derved at skabe den rette balance mellem på den ene side behovet for at få en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser og på den anden side behovet for at gribe mindst muligt ind i selskabets daglige ledelse. Da de menige bestyrelsesmedlemmer har en tilsynsfunktion, er det også lettere at finde kvalificerede kandidater uden for selskabet og i vidt omfang også uden for den specifikke sektor, selskabet tilhører - et forhold, der har betydning for de områder af erhvervslivet, hvor enten mænd eller kvinder tegner sig for en særlig lav andel af arbejdsstyrken.

(21) I adskillige medlemsstater kan eller skal en bestemt andel af de menige bestyrelsesmedlemmer udpeges eller udvælges af selskabets ansatte og/eller fagforeninger, jf. national lovgivning eller praksis. De kvantitative mål i direktivet bør gælde for alle menige bestyrelsesmedlemmer, herunder også medarbejderrepræsentanter. ~~De praktiske procedurer til at sikre, at målene nås, bør i betragtning af at nogle af de menige bestyrelsesmedlemmer er medarbejderrepræsentanter, fastlægges af de pågældende medlemsstater. Dette direktiv bør tage højde for forskelligartetheden af og de særlige nationale karakteristika ved udvælgelsesprocedurerne i medlemsstaterne. [Ændring 28]~~

- (22) Børsnoterede selskaber i Unionen bør pålægges en forpligtelse til at sikre hensigtsmæssige procedurer med henblik på at opfylde specifikke mål for kønsfordelingen i deres bestyrelser *sigte mod at nå målet om, at det underrepræsenterede køn bør tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter den 1. januar 2020. Med henblik på at nå dette mål bør* børsnoterede selskaber med bestyrelser, hvor det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af de menige bestyrelsesposter, *bør være tvunget til at foretage forhåndsudvælgelses- eller udvælgelsesproceduren til* udnævnelsen til disse poster på grundlag af en sammenlignende analyse af hver kandidats kvalifikationer ved at anvende forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier *med henblik på at opfylde det pågældende mål senest den 1. januar 2020. Direktivet indfører derfor et mål om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter inden denne dato. Dette mål gælder i princippet kun den overordnede kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer og berører ikke det konkrete valg af de enkelte bestyrelsesmedlemmer ud af et større antal mandlige og kvindelige kandidater i det enkelte tilfælde. Det udelukker navnlig ikke bestemte kandidater fra bestyrelsesposter, og det pålægger heller ikke selskaber eller aktionærer nogen bestemte bestyrelsesmedlemmer. Afgørelsen om udnævnelse af de rette bestyrelsesmedlemmer forbliver således fortsat selskabernes og aktionærernes.*
- [Ændring 29]**

(22a) Målet om 40 % gælder i princippet kun den overordnede kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer og berører ikke det konkrete valg af de enkelte bestyrelsesmedlemmer ud af et større antal mandlige og kvindelige kandidater i det enkelte tilfælde. Det udelukker navnlig ikke nogen bestemte kandidater fra bestyrelsesposter, og det påtvinger heller ikke selskaberne eller aktionærerne nogen bestemte bestyrelsesmedlemmer. Afgørelsen om, hvem der skal udnævnes som de rette bestyrelsesmedlemmer, forbliver således selskabernes og aktionærernes.
[Ændring 30]

(22b) Børsnoterede selskaber bør overveje at indføre uddannelsesprogrammer og mentorprogrammer for det underrepræsenterede køn som et redskab til at sikre en mere ligelig kønsfordeling, når der er en tydeligt ulige kønsfordeling i selskabets udvælgelsespulje for ansættelser til bestyrelsesposter. [Ændring 31]

- (23) Medlemsstaterne udøver en dominerende indflydelse på børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder i henhold til artikel 2, litra b), i Kommissionens direktiv 2006/111/EF¹. På grund af denne dominerende indflydelse har de værktøjer til deres rådighed til hurtigere at foretage de nødvendige ændringer. I sådanne selskaber skal målet om mindst 40 % kvinder i de menige bestyrelsesposter være nået på et tidligere tidspunkt *i overensstemmelse med de passende mekanismer, der bliver fastsat af medlemsstaterne i overensstemmelse med dette direktiv.* [Ændring 32]
- (23a) *Som følge af deres karakter bør offentlige virksomheder, uanset om de er børsnoterede eller ej, fremstå som en model for den private sektor. Derfor bør Kommissionen vurdere situationen i medlemsstaterne og vurdere, om offentlige virksomheder, der ikke falder ind under definitionen af SMV'er, kan medtages i anvendelsesområdet for dette direktiv engang i fremtiden.* [Ændring 33]

¹ Kommissionens direktiv 2006/111/EF af 16. november 2006 om gennemskeligheden af de økonomiske forbindelser mellem medlemsstaterne og de offentlige virksomheder og om den finansielle gennemskelighed i bestemte virksomheder (EUT L 318 af 17.11.2006, s. 17).

(23b) Kommissionen bør indsamle og analysere data og tal for kønsfordelingen i andre store virksomheder, som ikke er børsnoterede, men som også har stor betydning for økonomien. Der bør efterfølgende gennemføres en konsekvensanalyse med henblik på at få overblik over situationen i sådanne virksomheder i medlemsstaterne og vurdere, om der er behov for foranstaltninger på EU-plan for at bringe sådanne virksomheder ind under anvendelsesområdet for dette direktiv engang i fremtiden. Samtidig bør Kommissionen redegøre for de i den forbindelse foreliggende muligheder, fordi det på grund af særlige nationale omstændigheder eventuelt kan være nødvendigt med særlige ordninger for sådanne virksomheder. [Ændring 34]

(24) ~~Antallet af menige bestyrelsesposter, der skal til for at opfylde målet, kræver en yderligere præcisering, eftersom *Hvis en bestyrelse kun har tre menige bestyrelsesmedlemmer, er det i de fleste bestyrelser matematisk set kun er muligt enten at ligge over eller under den præcise umuligt at opnå en andel på 40 %.* Derfor skal antallet af bestyrelsesposter, der er nødvendige for at opfylde målet, være det antal, der ligger tættest på 40 %. For at undgå diskrimination af det køn, der oprindeligt var overrepræsenteret, bør børsnoterede selskaber dog ikke være forpligtet til at udnævne medlemmer blandt det underrepræsenterede køn til at bestride halvdelen eller mere af de menige bestyrelsesposter. *for begge køn. I sådanne tilfælde bør det underrepræsenterede køn bør* derfor have mindst én bestyrelsespost i bestyrelser med tre ~~eller fire~~ menige bestyrelsesmedlemmer, mindst to bestyrelsesposter i bestyrelser med fem eller seks menige bestyrelsesmedlemmer og mindst tre bestyrelsesposter i bestyrelser med syv eller otte menige bestyrelsesmedlemmer. [Ændring 35]~~

(25) Den Europæiske Unions Domstol accepterede i sin retspraksis¹ om positive foranstaltninger og disses forenelighed med princippet om ikke-forskelsbehandling 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 udnævnelse eller forfremmelse, forudsat at kandidaten af det underrepræsenterede køn er lige så kvalificeret som konkurrenten fra det modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats, at fortrinsstillingen ikke er automatisk og ubetinget, men kan tilsidesættes, hvis der er særlige grunde vedrørende en bestemt kandidat af det modsatte køn, der taler til dennes fordel, og at de pågældende kandidaters ansøgning er genstand for en objektiv vurdering, hvor der tages hensyn til alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater.

¹ Sag C-450/93: Kalanke (Sml. 1995 I, s. 3051), sag C-409/95: Marschall (Sml. 1997 I, s. 6363), sag C-158/97: Badeck (Sml. 2000 I, s. 1875) og sag C-407/98: Abrahamsson (Sml. 2000 I, s. 5539).

(26) I overensstemmelse med denne retspraksis bør medlemsstaterne sikre, at udvælgelsen af de bedste kandidater til menige bestyrelsesposter bygger på en sammenlignende analyse af de enkelte kandidaters kvalifikationer på grundlag af forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier. Som eksempel på udvælgelseskriterier, som selskaberne kan anvende, kan nævnes erhvervs erfaring fra ledelses- og/eller tilsynsopgaver, *international erfaring, tværfaglighed og* viden om bestemte områder, såsom økonomi, regnskab eller personaleledelse, ledelse, kommunikation og netværk. Der bør gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er lige så kvalificeret som kandidaten fra det modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats, og hvis en objektiv vurdering, hvor der tages højde for alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater, ikke taler til fordel for en kandidat af det modsatte køn. [**Ændring 36**]

(27) Der er forskel på de enkelte medlemsstaters og selskabers fremgangsmåder ved ansættelse, *udvælgelse* og udnævnelse af bestyrelsesmedlemmer. De kan indebære en indstilling af kandidater, som præsenteres for generalforsamlingen, f.eks. af et nomineringsudvalg, en direkte udnævnelse af bestyrelsesmedlemmerne, som foretages af de enkelte aktionærer, eller en afstemning i generalforsamlingen om enkelte kandidater eller lister over kandidater. ***Dette direktiv respekterer forskelligartetheden af udvælgelsesprocedurerne, som dog bør være baseret på gennemsigtighed og fortjenstfuldhed, men kræver samtidig, at målet om at øge det underrepræsenterede køns deltagelse i bestyrelser nås.*** Kravene til udvælgelsen af kandidater skal opfyldes på det rette sted i udvælgelsesprocessen i overensstemmelse med national lov og vedtægterne for de pågældende børsnoterede selskaber. På dette punkt ~~fastlægger~~ ***tillader*** direktivet ~~kun en minimumsharmonisering af udvælgelsesprocedurerne, som gør det muligt at anvende de kriterier, der er fastlagt ved Den Europæiske Unions~~ ~~Domstols retspraksis~~ ***forskellige udvælgelsesprocedurer*** for at opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser. ***Bestemmelserne i dette direktiv griber ikke unødigt ind i den daglige ledelse, eftersom selskaberne bevarer friheden til at vælge kandidater på grundlag af kvalifikationer eller andre objektive relevante overvejelser.*** [Ændring 37]

- (27a) *Når forhåndsudvælgelse af kandidater er baseret på valg- eller afstemningsprocedurer, f.eks. blandt arbejdstagerne eller deres repræsentanter, bør procedurerne i hele processen tilpasses, således at de bidrager til at nå målet om en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelsen generelt og samtidig sikrer, at kønnet på den formand, som vælges ved en sådan procedure, ikke på nogen måde er afgjort på forhånd. [Ændring 38]*
- (28) Direktivet har til formål at forbedre kønsfordelingen i børsnoterede selskabers bestyrelser og dermed bidrage til, at princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder, som er en grundlæggende ret i Unionen, overholdes. Der bør derfor være krav om, at børsnoterede selskaber på en vrages kandidats anmodning skal oplyse ikke bare, hvilke kvalifikationskriterier der lå til grund for udvælgelsen, men også hvilken objektiv, komparativ vurdering af disse kriterier og eventuelt hvilke overvejelser der talte for at vælge en kandidat, som ikke tilhører det underrepræsenterede køn. Disse begrænsninger i retten til privatliv med hensyn til behandling af personoplysninger, som anerkendes i chartrets artikel 7 og 8, og forpligtelsen for børsnoterede selskaber til på anmodning at give den vragede kandidat sådanne oplysninger er nødvendige og opfylder faktisk 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 Den Europæiske Unions Domstols retspraksis.

- (29) Hvis en vraget kandidat af det underrepræsenterede køn fremsætter formodningen om, at vedkommende er ligeså 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.
- (30) Medlemsstaterne bør pålægge effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, i tilfælde af at ***kravene til en åben og gennemsigtig procedure*** i dette direktiv tilsidesættes, og som bl.a. kunne omfatte administrative bøder, ***udelukkelse fra offentlige udbud, delvis udelukkelse fra modtagelse af midler fra Unionens strukturfonde*** og en retsmyndigheds afgørelse om ugyldighed eller annullering af den udnævnelse eller det valg af menige bestyrelsesmedlemmer, som er foretaget i strid med de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af artikel 4, stk. 1. ***Det bør være muligt for medlemsstaterne at gå ud over den ikke-udtømmende liste over sanktioner i dette direktiv og blandt andet tilføje tvungen opløsning af det pågældende selskab efter ordre fra en kompetent retsmyndighed, under fuld overholdelse af de korrekte proceduremæssige beskyttelsesforanstaltninger, i tilfælde af, at det pågældende selskab har gjort sig skyldigt i alvorlige og gentagne overtrædelser.*** [Ændring 39]

~~(31) Eftersom kønsfordelingen i arbejdsstyrken har en direkte indflydelse på, hvor mange kandidater blandt det underrepræsenterede køn der er til rådighed, kan medlemsstaterne i de tilfælde, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 % af arbejdsstyrken, bestemme, at det pågældende selskab ikke behøver at opfylde kravet i direktivet. [Ændring 40]~~

(32) Da børsnoterede selskaber bør sigte mod at øge det underrepræsenterede køns andel i alle beslutningstagende stillinger, kan medlemsstaterne beslutte, at målet i dette direktiv bør anses for at være opfyldt, hvis børsnoterede selskaber kan bevise, at medlemmer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst en tredjedel af alle bestyrelsesposter, hvad enten der er tale om ledende eller menige bestyrelsesposter. *Det bør dog stadig være et krav, at sådanne selskaber i deres årsberetninger og på deres websted skal fremlægge oplysninger om kønsfordelingen blandt ledende og menige bestyrelsesmedlemmer og om deres politik på dette område i overensstemmelse med artikel 5 i dette direktiv. [Ændring 41]*

- (33) For også at forbedre kønsfordelingen blandt de bestyrelsesmedlemmer, der deltager i den daglige ledelse, bør der ud over foranstaltningerne vedrørende menige bestyrelsesposter stilles krav til de børsnoterede selskaber om, at de giver individuelle tilsagn om en mere ligelig kønsfordeling i de ledende bestyrelsesposter, som skal være opfyldt senest den 1. januar 2020. Man bør med disse tilsagn tilstræbe at skabe mærkbart fremskridt fra det enkelte selskabs udgangspunkt til en mere ligelig kønsfordeling.
- (34) Medlemsstaterne bør stille krav til børsnoterede selskaber om, at de hvert år giver oplysninger om kønsfordelingen i deres bestyrelser, samt om, hvordan de formåede at opfylde målene i direktivet, til de kompetente nationale myndigheder, således at disse kan vurdere, hvilke fremskridt de enkelte børsnoterede selskaber har gjort for at skabe en ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmerne. Disse oplysninger bør *indgå i selskabernes årsberetning og offentliggøres på en hensigtsmæssig og let tilgængelig måde på selskabernes websted*, og hvis et selskab ikke har opfyldt målet, bør der medfølge en *fyldestående* beskrivelse af de *konkrete* foranstaltninger, det har truffet og agter at træffe fremover for at opfylde målet. *Desuden bør selskaber, der ikke har opfyldt målet eller levet op til de tilsagn, de har givet, fremlægge en erklæring om årsagerne til dette samt en beskrivelse af de konkrete foranstaltninger, de indtil videre har truffet, og hvilke de agter at træffe i fremtiden for at opfylde dette mål og leve op til disse tilsagn.* [Ændring 42]

- (35) Nogle medlemsstater kan allerede have truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i selskabsbestyrelser, inden dette direktiv træder i kraft. Sådanne medlemsstater bør have mulighed for at anvende disse foranstaltninger i stedet for de proceduremæssige krav til udnævnelser, såfremt de kan dokumentere, at disse foranstaltninger lige så effektivt opfylder målet om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.
- (36) I dette direktiv overholdes de grundlæggende rettigheder og de principper, som anerkendes i chartret. Direktivet bidrager navnlig til respekt for retten til ligestilling mellem kvinder og mænd (chartrets artikel 23), erhvervsfriheden 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 faktisk 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 mere eller mindre positive 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 selskabernes hensigter, at medlemsstaterne ikke inden for nær fremtid vil kunne opnå en ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i Unionen i overensstemmelse med målene i direktivet ved at handle hver for sig. 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 Unionen kun blive mere ligelig ved en fælles indsats, og mulighederne for ligestilling mellem mænd og kvinder, ***udligning af de eksisterende lønforskelle mellem mænd og kvinder og øget*** 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. Målene for dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af foranstaltningens omfang og virkninger bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. [**Ændring 43**]

(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 udnævnelse til bestyrelsesposter. Direktivet påvirker ikke selskabernes mulighed for at udnævne de bedst kvalificerede personer til bestyrelsen, og det fastsætter *en fleksibel ramme og* en giver en tilstrækkelig lang tilvænningsperiode for børsnoterede virksomheder. [**Ændring 44**]

(39) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet bør det mål, som børsnoterede selskaber skal opfylde, være tidsbegrænset og **bør** 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. ~~Direktivet~~ **Dette direktiv** skal udløbe den 31. december 2028. Kommissionen bør som led i sin gennemgang vurdere, ~~om~~ **hvorvidt** der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over denne periode. **Medlemsstaterne bør samarbejde med arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet for effektivt at oplyse dem om dette direktivs betydning og gennemførelse. Oplysningskampagner vil i betydelig grad bidrage til at bevidstgøre om emnet og tilskynde ikke-børsnoterede selskaber til proaktivt at sikre en ligelig kønsfordeling. Medlemsstaterne bør tilskyndes til at udveksle erfaringer og god praksis med hensyn til gennemførelsen og implementeringen af dette direktiv. [Ændring 45]**

(40) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter¹ har medlemsstaterne forpligtet sig til i tilfælde, hvor det er berettiget, 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. I forbindelse med dette direktiv finder lovgiver, at fremsendelse af sådanne dokumenter er berettiget —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

¹ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

Artikel 1

Emne

Dette direktiv tager sigte på at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder blandt menige medlemmer af børsnoterede selskabers bestyrelser ved at indføre *effektive* foranstaltninger, som skal sikre, at der hurtigere gøres fremskridt med at opnå en ligelig kønsfordeling, samtidig med at selskaber får tilstrækkelig lang tid til at træffe de nødvendige foranstaltninger. [**Ændring 46**]

Artikel 2

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- 1) "børsnoteret selskab": et selskab, der ~~er etableret~~ *har sit hjemsted* i en medlemsstat, og hvis værdipapirer 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 [**Ændring 47**]
- 2) "bestyrelse": et selskabs administrative organ, ledelsesorgan eller tilsynsråd

- 3) "bestyrelsesmedlem": et medlem af en bestyrelse, herunder en medarbejderrepræsentant
- 4) "ledende bestyrelsesmedlem": et medlem, som deltager i selskabets daglige ledelse, i en enstregen ledelsesstruktur og et medlem af direktionen i en tostregen ledelsesstruktur
- 5) "menigt bestyrelsesmedlem": et medlem, som ikke er et ledende bestyrelsesmedlem, i en enstregen ledelsesstruktur og et medlem af tilsynsrådet i en tostregen ledelsesstruktur
- 6) "enstregen bestyrelsesstruktur": en bestyrelse, hvor selskabets ledelses- og tilsynsfunktion er samlet under ét
- 7) "tostregen bestyrelsesstruktur": en struktur, hvor selskabets 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, som er etableret i en medlemsstat med anden valuta end euro, et tilsvarende beløb i den pågældende medlemsstats valuta

9) "offentlig virksomhed": en virksomhed, på hvilke de offentlige myndigheder direkte eller indirekte kan have en dominerende indflydelse som følge af ejerforhold, kapitalindsud eller de regler, der gælder for den. Dominerende indflydelse antages at foreligge, når de offentlige myndigheder direkte eller indirekte i relation til en virksomhed:

- besidder majoriteten af virksomhedens tegnede kapital, eller
- råder over mere end halvdelen af de stemmer, der er knyttet til aktier udstedt af virksomheden, eller
- kan udpege mere end halvdelen af medlemmerne i virksomhedens administrative organ, ledelsesorgan eller tilsynsråd.

Artikel 3

Udelukkelse af små og mellemstore virksomheder

Direktivet finder ikke anvendelse på små og mellemstore virksomheder ("SMV").

Artikel 4

Mål for menige bestyrelsesposter

1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber med bestyrelser, hvor personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af de menige bestyrelsesposter, ~~foretager udnævnelsen til disse poster på grundlag af en sammenlignende analyse af hver kandidats kvalifikationer ved at anvende forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier med henblik på~~ ***tilpasser deres procedurer for rekruttering, herunder stillingsopslag med indkaldelse af ansøgninger, for forhåndsudvælgelse, for udvælgelse og udnævnelse, på en sådan måde, at disse procedurer effektivt bidrager til*** at opnå den pågældende procentsats senest den 1. januar 2020 eller, hvis der er tale om offentlige virksomheder, senest den 1. januar 2018 ~~børsnoterede selskaber, som er.~~ ***Medlemsstaterne skal navnlig sikre, at selskaberne udvælger de bedst kvalificerede kandidater til en bestyrelsespost fra en udvælgelsespulje med ligelig kønsfordeling og på grundlag af en sammenlignende analyse af kandidaternes kvalifikationer under anvendelse af forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier. Hvis der er tale om en valgprocedure, skal medlemsstaterne sikre, at selskaberne garanterer en ligelig kønsfordeling i sammensætningen af listen over kandidater og samtidig sikrer, at kønnet på den formand, som vælges ved en sådan procedure, ikke på nogen måde er afgjort på forhånd.***

For at nå målet om 40 % og i overensstemmelse med chartrets artikel 23, stk. 2, sikrer medlemsstaterne, at der i alle faser af proceduren for ansættelse, udvælgelse og udnævnelse af menige bestyrelsesmedlemmer gives fortrinsstilling til kandidaten med det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er lige så kvalificeret som en kandidat af det modsatte køn med hensyn til egnethed, kompetencer og arbejdsindsats, 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. [Ændring 48]

2. Antallet af menige bestyrelsesposter, som er nødvendigt for at opfylde målet i stk. 1, er det antal, der er tættest på at *skal* udgøre *mindst* 40 %, ~~men som ikke udgør over 49%.~~ *Hvis en bestyrelse kun har tre menige bestyrelsesmedlemmer, er forholdet en til to tilstrækkeligt.* [Ændring 49]

- ~~3. For at opfylde målene i stk. 1 sikrer medlemsstaterne, at der ved udvælgelsen af menige bestyrelsesmedlemmer gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er lige så kvalificeret som en kandidat af det modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats, 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. [Ændring 50]~~
4. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber på anmodning af en vraget kandidat *som minimum* har pligt til at informere *en vraget kandidat om antallet af og kønnet på kandidaterne i udvælgelsespuljen, idet deres anonymitet respekteres i overensstemmelse med Unionens regler om beskyttelse af personoplysninger*, om de kvalifikationskriterier, udvælgelsen *eller udnævnelsen* bygger på, om den objektive komparative vurdering af disse kriterier, og hvor dette er relevant, om de overvejelser, der talte for at vælge en kandidat af det modsatte køn. [Ændring 51]

5. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de fornødne foranstaltninger til at sikre, at *så* det i tilfælde, hvor en vraget kandidat af det underrepræsenterede køn fremlægger forhold, på grundlag af hvilke det kan formodes *føler sig krænket, fordi bestemmelserne i stk. 1 ikke er blevet anvendt over for vedkommende, og over for en domstol eller en anden kompetent myndighed gør gældende*, at vedkommende er ligeså kvalificeret som den valgte kandidat af det modsatte køn, er op til det børsnoterede selskab at bevise, at reglen i ~~stk. 3~~ *stk. 1* ikke er blevet tilsidesat.

Dette stykke er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klager. [Ændring 52]

- ~~6. Medlemsstaterne kan bestemme, at børsnoterede selskaber, hvor medlemmer af det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 % af arbejdsstyrken, ikke er omfattede af målet i stk. 1. [Ændring 53]~~

- 6a. Hvis udvælgelsen omhandlet i stk. 1 sker ved en afstemning blandt aktionærer eller medarbejdere, skal selskaberne sikre, at de stemmeberettigede oplyses ordentligt om de i direktivet fastsatte foranstaltninger, herunder de sanktioner, som pålægges selskabet i tilfælde af manglende overholdelse. [Ændring 54]**
7. Medlemsstaterne kan bestemme, at målet i stk. 1 er opfyldt, hvis børsnoterede selskaber kan bevise, at medlemmer af det underrepræsenterede køn bestrider mindst en tredjedel af alle bestyrelsesposter, uanset om der er tale om ledende eller menige bestyrelsesposter.

Artikel 5

Yderligere foranstaltninger og rapportering

1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber afgiver individuelle tilsagn om en ligelig kønsfordeling i ledende bestyrelsesposter, som skal være opfyldt senest den 1. januar 2020 eller den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.

2. Medlemsstaterne stiller krav til de børsnoterede selskaber om, at de en gang om året fra [to år efter vedtagelsen] giver de kompetente nationale myndigheder oplysninger om kønsfordelingen i bestyrelserne, idet der skelnes mellem menige og ledende bestyrelsesposter, og om de foranstaltninger der er truffet for at opfylde målene i artikel 4, stk. 1, og i nærværende artikels stk. 1, og offentliggør disse oplysninger på en hensigtsmæssig og *let* tilgængelig måde på deres websted **og i deres årsberetning**.
[Ændring 55]

3. Hvis et børsnoteret selskab ikke opfylder målene i artikel 4, stk. 1, eller de individuelle tilsagn, det har givet i henhold til stk. 1 i nærværende artikel, skal det fremgå af de oplysninger, der er omhandlet i stk. 2 **fremlægge en erklæring om**, hvorfor **det ikke har været i stand til at opfylde** målene eller **efterleve** tilsagnene ~~ikke~~ er opfyldt, samt hvilke, og en **fyldestgørende beskrivelse af de** foranstaltninger, selskabet hidtil har truffet, eller **som det** agter at træffe, for at opfylde målene eller tilsagnene. **Denne erklæring om årsagerne skal indgå i de oplysninger, der er omhandlet i stk. 2.** [Ændring 56]

4. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det organ eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF¹, også har kompetence til at fremme, evaluere, overvåge samt støtte en ligelig kønsfordeling i bestyrelser i børsnoterede selskaber.

Medlemsstaterne skal i den forbindelse samarbejde effektivt med arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet. [Ændring 57]

Artikel 6

Sanktioner

1. Medlemsstaterne fastsætter regler for, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af ~~de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til dette direktiv~~ *kravene om en åben og gennemsigtig procedure i artikel 4, stk. 1*, og tager alle nødvendige skridt til at sikre, at de anvendes. [Ændring 58]

¹ 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 (omarbejdning) (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).

2. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning, og ~~de kan~~ **skal mindst** omfatte følgende: [**Ændring 59**]

a) administrative bøder

aa) udelukkelse fra offentlige udbud [Am. 60]

**ab) delvis udelukkelse fra at modtage midler fra Unionens strukturfonde
[Ændring 61]**

b) en retsmyndigheds afgørelse om ugyldighed eller annullering af den udnævnelse eller af det valg af menigebestyrelsesmedlemmer, som er foretaget i strid med de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til artikel 4, stk. 1.

Artikel 7

Mindstekrav

Medlemsstaterne kan over for selskaber, der er registreret på deres område, indføre eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere end direktivets bestemmelser, for at sikre en mere ligelig kønsfordeling, forudsat at disse bestemmelser ikke medfører uberettiget *kønsdiskrimination eller nogen anden form for* forskelsbehandling eller hindrer et velfungerende indre marked. [**Ændring 62**]

Artikel 8

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne vedtager og offentliggør senest den [to år efter vedtagelsen] de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.
2. Lovene og bestemmelserne 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.

3. Med forbehold af artikel 4, stk. 6 og 7, kan medlemsstater, som allerede inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber, suspendere anvendelsen af de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, forudsat at det kan dokumenteres, at disse foranstaltninger gør det muligt for medlemmer af det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber senest den 1. januar 2020 eller, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, der er offentlige virksomheder, senest den 1. januar 2018.

Den pågældende medlemsstat meddeler disse oplysninger til Kommissionen.

Kommissionen underretter Europa-Parlamentet og Rådet om sådanne meddelelser. Suspensionen ophæves automatisk, hvis der ikke sker tilstrækkelige fremskridt med hensyn til at opfylde målet i dette direktiv, hvilket skal anses for at være tilfældet, hvis andelen af det underrepræsenterede køn er lavere end 30 % i 2017 eller for offentlige virksomheder i 2015. [Ændring 63]

4. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsfor skrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 9

Revision

1. Medlemsstaterne sender senest den 1. januar 2017 og derefter hvert andet år Kommissionen en rapport om direktivets gennemførelse. Sådanne rapporter skal bl.a. indeholde nærmere oplysninger om, hvilke foranstaltninger der er truffet for at opfylde målene i artikel 4, stk. 1, oplysninger i henhold til artikel 5, stk. 2, og oplysninger om de individuelle tilsagn, de børsnoterede selskaber har givet i henhold til artikel 5, stk. 1.

1a. Kommissionen fremsender senest den 1. juli 2017 en evalueringsrapport om gennemførelsen af de i artikel 4, stk. 1, og i artikel 5, stk. 1 og 2, omhandlede krav for børsnoterede selskaber på grundlag af de rapporter, som medlemsstaterne har fremsendt i henhold til stk. 1. Endvidere skal Kommissionens rapport indeholde en status over kønsfordelingssituationen på bestyrelses- og ledelsesniveau i ikke-børsnoterede selskaber, der overstiger tærsklen for SMV'er som fastsat i artikel 2. [Ændring 64]

1b. Kommissionen forelægger en rapport for Europa-Parlamentet og Rådet om, hvorledes principperne i dette direktiv finder anvendelse i alle Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer og er indarbejdet i reglerne for deres interne ansættelsesprocedurer. Med henblik herpå aflægger alle Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer senest den 31. december 2018, og herefter hvert år, rapport til Kommissionen om deres kønsstatistikker og om de fremskridt, der er gjort. Kommissionen offentliggør straks disse rapporter på sit websted. Om nødvendigt ledsages Kommissionens rapport af et forslag til retsakt, som udvider dette direktivs anvendelsesområde til at omfatte alle Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer. [Ændring 65]

2. Medlemsstater, som i henhold til artikel 8, stk. 3, har suspenderet anvendelsen af de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, meddeler i den rapport, der er omhandlet i stk. 1, oplysninger, som dokumenterer de konkrete resultater, der er opnået ved de nationale foranstaltninger, der er omhandlet i artikel 8, stk. 3. Kommissionen offentliggør derefter en særlig rapport, hvori den vurderer, om disse foranstaltninger effektivt sætter medlemmer af det underrepræsenterede køn i stand til at bestride mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder, og senest den 1. januar 2020, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som ikke er offentlige virksomheder. Kommissionen fremlægger senest den 1. juli 2017 den første af disse rapporter, og de efterfølgende rapporter fremlægges inden for seks måneder regnet fra indgivelsen af de respektive nationale rapporter, jf. stk. 1.

De pågældende medlemsstater sikrer, at børsnoterede selskaber, som ved at anvende nationale foranstaltninger, jf. artikel 8, stk. 3, ikke har udnævnt eller valgt medlemmer af det underrepræsenterede køn til mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter i deres bestyrelser den 1. januar 2018, hvis der er tale om offentlige virksomheder, eller den 1. januar 2020, hvis der ikke er tale om offentlige virksomheder, anvender de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, med virkning fra henholdsvis den ene og den anden dato.

3. Kommissionen tager anvendelsen af direktivet op til revision og aflægger rapport for Europa-Parlamentet og Rådet senest den 31. december 2021 og derefter hvert andet år. Kommissionen vurderer navnlig, om målene i direktivet er opfyldt.
4. I lyset af udviklingen i mænds og kvinders repræsentation i børsnoterede selskabers bestyrelser og på de forskellige niveauer af den økonomiske beslutningstagning og under hensyntagen til, om denne udvikling er tilstrækkelig vedvarende, vurderer Kommissionen i sin rapport, om der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over den periode, der er anført i artikel 10, stk. 2, eller for at ændre det. ***Den undersøger endvidere, om anvendelsesområdet for dette direktiv bør udvides til at omfatte ikke-børsnoterede offentlige virksomheder, der ikke falder ind under definitionen af SMV'er, ikke-børsnoterede store virksomheder og administrerende direktører for børsnoterede selskaber. [Am. 66]***

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 2028.

Artikel 11

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i , den [...].

På Europa-Parlamentets vegne

På Rådets vegne

Formand

Formand