

Bryssel den 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/299 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

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

(Text av betydelse för EES)

{ SWD(2012) 348 final }
{ SWD(2012) 349 final }

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

Bakgrund

Bolagsstyrelserna inom EU kännetecknas fortfarande av snedfördelning mellan könen, vilket framgår av att kvinnor bara innehar 13,7 procent av de ledande ställningarna i de största börsnoterade företagen idag (15 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna).¹ Jämfört med andra samhällsområden, i synnerhet den offentliga sektorn², är underrepresentationen av kvinnor i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser flagrant.

Medlemsstaterna och EU:s institutioner har i decennier gjort ansträngningar för att förbättra jämställdheten i det ekonomiska beslutsfattandet, bland annat för att öka antalet kvinnor i bolagsstyrelserna, med hjälp av rekommendationer och uppmaningar till självreglering. I två rekommendationer från rådet (år 1984 och 1996) uppmanades den privata sektorn att stärka den kvinnliga närvaron på alla beslutsnivåer, t.ex. genom positiv särbehandling, samtidigt som kommissionen uppmanades att vidta åtgärder för en jämn könsfördelning.³ Initiativen för nationell självreglering och företagsstyrning skulle uppmuntra företagen att utse fler kvinnor på ledande positioner.

Framstegen med kvinnors deltagande i bolagsstyrelserna har dock varit mycket långsamma, med en genomsnittlig årlig ökning på bara 0,6 procentenheter under de senaste åren.⁴ Ökningstakten i enskilda medlemsstater har varit mycket ojämn och gett kraftigt skilda resultat. De största framstegen har gjorts i de medlemsstater och länder som infört bindande bestämmelser.⁵ Självreglering i ett antal medlemsstater har inte gett några lika påtagliga förändringar. Med dagens takt skulle det ta flera decennier att nå en jämn könsfördelning.

Skillnaderna mellan medlemsstaterna kommer troligtvis att öka eftersom länderna hanterar frågan så olika. Vissa medlemsstater har antagit nationell lagstiftning, som dock riktar sig till olika typer av företag och ger uttryck för olika lagstiftningsstrategier. Frågan utvecklas i olika riktningar, om den överhuvudtaget berörs i nationell lagstiftning. Vissa medlemsstater har gått in för en modell där alla avvikelser från reglerna måste motiveras, så att företag utan en jämn

¹ Snedfördelningen mellan könen är slående i alla EU:s medlemsstater, och det nationella genomsnittet varierar från 5 procent i Malta, Cypern, Ungern, Luxemburg, Portugal, Italien, Estland och Grekland till kring 25 procent i Sverige, Lettland och Finland. Andelen kvinnor varierar mellan medlemsstaterna från 3 procent och till 28 för icke verkställande styrelseledamöter och mellan 0 procent till kring 21 för verkställande styrelseledamöter. Se rapporten *Women in economic decision-making in the EU*, mars 2012 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² Några exempel: 30 procent kvinnor i de högsta positionerna i nationell offentlig förvaltning, 33 procent kvinnor i de högsta domstolarna. Vid forskningsorgan är 22 procent av styrelseledamöterna kvinnor (2007). Bara nationella centralbanker går emot trenden och förblir nästan helt mansdominerade: 83 procent av styrelseledamöterna är män och det finns för närvarande ingen kvinnlig centralbanksstyrelseledamot inom EU.

³ EGT L 331, 19.12.1984, s. 34 och EGT L 319, 10.12.1996, s. 11.

⁴ Se fotnot 1 i den ovannämnda rapporten.

⁵ Mellan oktober 2010 och januari 2012 registrerades den ojämförligt största andelen kvinnliga styrelseledamöter i Frankrike (en ökning på 10 procentpunkter till 22 procent), där företagen innan utsatt frist uppnådde de mål som införts genom ny lagstiftning i januari 2011 (20 procent kvinnor till år 2014 och 40 procent till år 2017). I Norge ökade andelen kvinnliga styrelseledamöter från 18 procent år 2006, då ett bindande mål infördes, till 40 procent på bara tre år.

könsfördelning måste ange skälen till detta. Andra länder har fastställt ett uttryckligt bindande mål för jämställdheten och därmed sammanhängande sanktioner. Vissa medlemsstater inriktar sig på börsnoterade företag, medan andra fokuserar på stora företag (oavsett om de är börsnoterade eller inte) eller enbart statsägda företag. Vissa medlemsstater inriktar bestämmelserna på icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag, medan andra inriktar dem på såväl verkställande som icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag.

Skillnaden mellan eller avsaknaden av nationella bestämmelser leder inte bara till skillnader i antalet kvinnliga verkställande och icke verkställande styrelseledamöter och olika takt i jämställdhetsarbetet i medlemsstaterna, utan även till hinder på den inre marknaden eftersom helt olika krav ställs på de europeiska börsnoterade företagen. Den olikartade utvecklingen av de nationella bestämmelserna har lett till ett splittrat rättsläge i Europeiska unionen som utmynnar i inkonsekventa rättsliga krav som är svåra att jämföra, ger upphov till förvirring och ökar kostnaderna för företagen, investerarna och andra aktörer samt i slutändan hindrar den inre marknaden från att fungera väl. Skillnaderna i de krav som ställs i lag och genom självreglering avseende bolagsstyrelsernas sammansättning kan i synnerhet ge praktiska problem för börsnoterade företag som är verksamma över gränserna, i synnerhet när de bildar dotterbolag eller i samband med fusioner eller bolagsöverlåtelser, liksom vid rekryteringen av styrelseledamöter. Bristande öppenhet i fråga om urval och kriterier för bedömningen av meriter vid utnämning av styrelseledamöter hindrar en jämnare könsfördelning i styrelserna och får negativa konsekvenser såväl för styrelseledamöternas karriär och fria rörlighet som för investerarnas beslut. Den bristande öppenheten vid rekrytering av styrelseledamöter gör det svårt för kvinnor med lämpliga meriter att söka, i synnerhet i andra medlemsstater. Den bristande öppenheten om kriterierna för bedömning av meriter vid utnämning av styrelseledamöter kan också påverka investerarnas förtroende för bolaget i negativ riktning, i synnerhet i gränsöverskridande situationer. Offentliggörande av relevanta upplysningar om könsfördelningen i bolagsstyrelserna skulle öka företagets ansvarstagande, ge ett mer välunderbyggt och sundare beslutsfattande, bättre kapitalutnyttjande och i slutändan en bättre och mer hållbar tillväxt och sysselsättning inom Europeiska unionen.

Underutnyttjandet av högkompetenta kvinnors kunskaper gör att vi tappar potential till ekonomisk tillväxt. Fullt utnyttjande av hela humankapitalet är avgörande för att vi ska kunna hantera de demografiska utmaningarna i EU, hävda oss i en globaliserad ekonomi och skapa konkurrensfördelar gentemot tredjeland. Den ojämna könsfördelningen i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser inom EU kan göra att företagen tappar potential med avseende på företagsledningen och bolagets ekonomiska resultat.⁶ Problemet bottnar i de många hinder som möter de allt flera högkompetenta kvinnor som skulle kunna rekryteras till bolagsstyrelser⁷. Motviljan mot att utse kvinnliga styrelseledamöter bottnar i stereotypa könsroller som styr rekrytering och befordran, ett mansdominerat företagsklimat och bristande

⁶ Den senaste undersökningen där detta behandlas har utarbetats av Credit Suisse Research Institute (augusti 2012), *Gender diversity and corporate performance*. Andra viktiga undersökningar är till exempel: Catalyst (2004), *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*; McKinsey (rapporter från år 2007, 2008 och 2010), *Women Matter*; Deutsche Bank Research (2010), *Towards gender-balanced leadership*; Ernst & Young (2012), *Mixed leadership*.

⁷ Cirka 60 procent av de högskoleutbildade inom EU är kvinnor. Det ska också framhållas att över 7 000 potentiella kvinnliga styrelseledamöter med omfattande meriter, yrkeserfarenhet och tillgänglighet för styrelsearbete kunde identifieras av European Business Schools Women on Board Initiative (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

öppenhet vid utnämning av styrelseledamöter. Dessa faktorer, som ofta kallas ”glastaket”, gör att tillsättningen av toptjänster i näringslivet inom EU inte fungerar optimalt.

Den kvarvarande underrepresentationen av kvinnliga styrelseledamöter är ett tydligt tecken på en allmän brist på mångfald i styrelserna, som har negativa konsekvenser. Styrelser som domineras av ett av könen löper större risk att ägna sig åt ett inskränkt grupptänkande. Detta kan leda till att ledningens beslut aldrig ifrågasätts, eftersom bristen på olika infallsvinklar, värderingar och kunskaper kan hämma diskussionerna, idéerna och meningsutbytet. Bristande jämställdhet i bolagsstyrelserna hänger framför allt samman med att företagen inte har tillräckliga incitament att förändra situationen. Bristande rutiner för rekrytering av styrelseledamöter bidrar på så vis till att man fortsätter att välja ledamöter med liknande profiler. Urvalet sker ofta ur en liten grupp människor, och icke verkställande styrelseledamöter rekryteras fortfarande ofta med hjälp av manliga nätverk och de sittande styrelseledamöternas affärskontakter eller personliga bekanta. Den bristande öppenheten om jämställdheten i styrelserna förstärker problemet, eftersom allmänheten ofta har svårt att få ut tillräcklig information.

När det gäller målen för styrelsens sammansättning, öppenheten vid rekrytering och rapporteringen om könsfördelningen i styrelserna påverkar dessa problem företagens övergripande resultat och ansvarstagande, investerarnas förmåga att bedöma och ta hänsyn till alla relevanta upplysningar i tid och på lämpligt sätt och effektiviteten på EU:s finansmarknader. Detta kan leda till att den inre marknadens potential för en hållbar tillväxt och sysselsättning inte utnyttjas till fullo. Det behövs därför tydliga mål för företagen med avseende på könsfördelningen bland icke verkställande styrelseledamöter, öppenheten i samband med rekrytering (kriterier för bedömning av meriter) och krav på rapportering om könsfördelningen i bolagsstyrelserna.

Politiskt sammanhang

Kvinnornas deltagande i det ekonomiska beslutsfattandet har ägnats allt större uppmärksamhet nationellt, inom EU och internationellt med särskild inriktning på de ekonomiska aspekterna av jämställdheten.

Europeiska kommissionen har upprepade gånger uttalat sitt stöd för fler kvinnor i maktställning, både i kvinnostadgan⁸ och i strategin för jämställdhet 2010–2015,⁹ och har även offentliggjort flera rapporter som utvärderar situationen.¹⁰

I den europeiska jämställdhetspakt (2011–2020) som antogs den 7 mars 2011 bekräftade rådet att jämställdhetspolitiken är av avgörande betydelse för ekonomisk tillväxt, välstånd och konkurrenskraft och uppmanade samtidigt till åtgärder för att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet på alla nivåer och inom alla områden för att i full utsträckning utnyttja all kompetens.

⁸ KOM(2010) 78 slutlig.

⁹ KOM(2010) 491 slutlig.

¹⁰ Kommissionens rapport *More women in senior positions*, januari 2010, arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar *The gender balance in business leadership*, mars 2011, (SEK(2011) 246 slutlig), rapporten *Women in economic decision-making in the EU* mars 2012 och arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar *Progress on equality between women and men in 2011*, april 2012 (SWD(2012) 85 slutlig).

Europaparlamentet har upprepade gånger uppmanat företagen och medlemsstaterna att öka antalet kvinnor i beslutsfattande ställning och har uppmanat kommissionen att föreslå lagstiftning om kvotering för att uppnå den kritiska tröskeln 30 procent kvinnliga ledamöter i styrande organ senast 2015 och 40 procent senast 2020.¹¹

Arbetsmarknadens parter i Europa har bekräftat sitt engagemang för ytterligare åtgärder på området i arbetsprogrammet för 2012–2014.

Förslagets syfte

Syftet med förslaget är att väsentligt öka antalet kvinnliga styrelseledamöter inom hela EU genom ett minimimål om att 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna i börsnoterade företag ska tillhöra det underrepresenterade könet, och genom att ålägga företag där färre av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet att införa urvalsförfaranden med i förhand fastställda kriterier som är klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga, för att uppnå målet.

Förslaget ska främja en jämn könsfördelning i det ekonomiska beslutsfattandet och fullt utnyttjande av den tillgängliga kompetensen för en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna, och bidrar därigenom till målen i Europa 2020-strategin. Det föreslagna direktivet ska undanröja hindren för kvinnor som siktar på en post i bolagsstyrelsen och kan därmed förbättra såväl företagsstyrningen som företagens resultat.

För att åstadkomma konkurrens på lika villkor och undvika praktiska svårigheter på den inre marknaden för börsnoterade företag är det centralt att införa en minimiharmonisering med krav på att de börsnoterade företagen både ska rekrytera med hjälp av en objektiv jämförande analys av de sökandes meriter och fastställa kvantitativa mål för könssammansättningen bland de icke verkställande styrelseledamöterna.

Ett kvantitativt mål på 40 procent enligt det här direktivet ska bara tillämpas på icke verkställande styrelseledamöter för att få rätt balans mellan behovet av en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna å ena sidan och behovet av så liten inblandning som möjligt i företagets dagliga styrning å den andra. Icke verkställande styrelseledamöter och tillsynsorgan spelar en viktig roll vid tillsättningen av tjänster i den högsta ledningen och för företagets personalpolitik. Fler icke verkställande styrelseledamöter från det underrepresenterade könet kommer därför att påverka jämställdheten på alla nivåer av karriärstegen.

Förslaget avser börsnoterade företag, eftersom de har en särskild ekonomisk tyngd och synlighet. De är normgivande i det privata näringslivet i stort. De brukar också ha större bolagsstyrelser och en liknande rättslig ställning inom hela EU, vilket ger jämförbara situationer.

Det föreslagna målet på minst 40 procent för båda könen ligger i linje med de mål som för närvarande diskuteras eller fastställs i ett antal EU-länder och EES-länder. Siffran ligger mellan den minsta kritiska massan som behövs för en verkningsfull påverkan på bolagsstyrelserna (30 procent) och fullständig jämlikhet (50 procent).

¹¹ Bland annat i parlamentets betänkande av den 6 juli 2011 om kvinnor och företagsledarskap (2010/2115(INI)) och i betänkandet av den 13 mars 2012 om jämställdheten mellan kvinnor och män i Europeiska unionen – 2011 (2011/2244(INI)).

Förenlighet med Europeiska unionens politik och mål på andra områden och med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Jämställdhet mellan könen är en av EU:s grundläggande värderingar och huvudmålsättningar enligt artikel 2 och artikel 3.3 i fördraget om Europeiska unionen. I artikel 8 i EUF-fördraget föreskrivs också att unionen i all sin verksamhet ska syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.

Flera viktiga bestämmelser reglerar likabehandlingsprincipen och jämställdhet mellan könen i fråga om anställning och yrkesutövning, däribland egenföretagande.¹²

Förslaget är förenligt med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad *stadgan*). Det bidrar till att främja grundläggande rättigheter, i synnerhet jämställdheten mellan kvinnor och män (artikel 23) och rätten till fritt yrkesval (artikel 15). Förslaget berör även näringsfriheten (artikel 16) och rätten till egendom (artikel 17). Detta är helt motiverat eftersom förslaget i enlighet med proportionalitetsprincipen inriktas på icke verkställande styrelseledamöter som inte deltar i den dagliga verksamheten, trots att de är viktiga aktörer i synnerhet för företagsstyrningen.

Artikel 21.1 i stadgan förbjuder i princip all diskriminering på grund av kön. Artikel 23 anger dock att principen om jämställdhet inte utgör något hinder för att behålla eller besluta om åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.

Principen om **positiv särbehandling** bekräftas även i artikel 157.4 i EUF-fördraget.

Europeiska unionens domstol har fastställt vilka kriterier som måste uppfyllas för att förena den formella likabehandlingsprincipen med principen om positiv särbehandling, i syfte att uppnå faktisk jämställdhet. Båda principerna finns upptagna såväl i stadgan som i artikel 157 i EUF-fördraget och i artikel 3 i direktiv 2006/54/EG.

Det rör sig om följande kriterier:

- (1) Åtgärderna måste avse ett område där kvinnor är underrepresenterade.
- (2) Åtgärderna får enbart ge företräde åt lika meriterade kvinnliga sökande framför manliga sökande.
- (3) Företräde till lika meriterade sökande får inte vara automatiskt och ovillkorligt, utan ska kopplas till en undantagsklausul som ger möjlighet att frånga bestämmelsen i särskilt motiverade fall, som tar hänsyn till den enskilda situationen och i synnerhet de sökandes personlighet

Förslaget uppfyller dessa kriterier (se artikel 4.3).

2. RESULTAT AV SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

Samråd och expertutlåtanden

¹² I synnerhet direktiv 2006/54/EG och direktiv 2010/41/EU.

Mellan den 5 mars och den 28 maj 2012 anordnade kommissionen ett offentligt samråd för att inhämta aktörernas synpunkter på om åtgärder borde vidtas för att åtgärda den ojämna könsfördelningen i bolagsstyrelser, och vilken typ av åtgärder som i så fall vore lämpliga. Sammanlagt inkom 485 svar, varav 161 från enskilda medborgare och 324 från olika organisationer, däribland 13 medlemsstater, 3 regionala regeringar, 6 städer eller kommuner, 79 företag (såväl stora börsnoterade företag som små och medelstora företag), 56 branschorganisationer på EU-nivå eller nationell nivå, 53 icke-statliga organisationer (varav de flesta företrädde kvinnor) samt fackföreningar, yrkessammanslutningar, politiska partier, företrädare för investerare eller aktieägare, aktörer från företagsledningar och övriga aktörer.

Det rådde en bred samsyn om att det finns ett trängande behov att öka andelen kvinnor i bolagsstyrelserna. Den övervägande majoriteten av de tillfrågade ansåg att personal och företagsledningar med jämn könsfördelning driver på innovation, kreativitet, gott ledarskap och företagets tillväxt på marknaden och att det vore kortsiktigt att inte utnyttja kompetenta kvinnors ekonomiska potential. Däremot hade aktörerna olika syn på hur man lämpligast kan åstadkomma en förändring. En del förespråkade en fortsatt självreglering, däribland de flesta företrädarna för näringslivet, medan andra efterfrågade mer långtgående åtgärder och bindande målsättningar, däribland fackföreningar, kvinnoorganisationer, övriga icke-statliga organisationer och ett antal regionala och kommunala myndigheter. Vissa aktörer ansåg att man i första hand bör inrikta sig på icke verkställande styrelseledamöter och tillsynsorgan, eftersom detta medför mindre ingrepp i företagets dagliga verksamhet, och att åtgärder för verkställande styrelseledamöter kan vidtas senare.

I en Eurobarometerundersökning från 2011¹³ ansåg 88 procent av de tillfrågade att kvinnor bör vara jämbördigt representerade i företagsledande ställningar. Åsikterna gick isär när de tillfrågade fick välja mellan tre alternativ för att uppnå jämställdhet i bolagsstyrelserna: 31 procent var för självreglering, 26 procent föredrog bindande lagstiftning, medan 20 procent förespråkade icke bindande åtgärder såsom företagskodexar och stadgar. Men 75 procent av respondenterna stödde ändå lagstiftning, om den tar hänsyn till kompetens och inte automatiskt ger företräde åt det ena könet.

Konsekvensbedömning

Konsekvensbedömningen analyserade fem olika handlingsalternativ, som beskrivs närmare i sammanfattningen av konsekvensbedömningen.

- **Alternativ 1:** innebär ingen förändring (dvs. inga nya åtgärder vidtas på EU-nivå).
- **Alternativ 2:** Kommissionen uppmanar i en rekommendation medlemsstaterna att vidta lämpliga åtgärder för att varje kön ska ha minst 40 procent av styrelseposterna senast år 2020.
- **Alternativ 3:** Ett direktiv antas med en bindande målsättning att varje kön ska ha minst 40 procent av styrelseposterna till år 2020, med avseende på icke verkställande styrelseledamöter.
- **Alternativ 4:** Ett direktiv antas med en bindande målsättning att varje kön ska ha minst 40 procent av styrelseposterna till år 2020 med avseende på icke verkställande

¹³ Särskild Eurobarometerundersökning 376 (2012), *Women in decision-making positions* (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special/379_360_en.htm#376).

styrelseledamöter, medan företagen själva ska anta flexibla mål för verkställande styrelseledamöter.

- **Alternativ 5:** Ett direktiv antas med en bindande målsättning att varje kön ska ha minst 40 procent av styrelseposterna till år 2020, med avseende på både verkställande och icke verkställande styrelseledamöter.

Jämförelsen mellan de olika alternativen visade att i) bindande åtgärder mer effektivt uppfyller de politiska målen än icke-bindande åtgärder, ii) åtgärder som inriktas både på verkställande och icke verkställande styrelseledamöter är mer effektiva än åtgärder som bara avser en av grupperna och att iii) bindande åtgärder skapar större samhällliga och ekonomiska fördelar än icke bindande åtgärder.

Samtidigt stod de olika alternativens effektivitet i direkt relation till i vilken grad de ingriper i företagens och aktieägarnas rättigheter, däribland deras grundläggande rättigheter. Jämfört med icke-bindande åtgärder som har en klart begränsad effekt kräver konkreta framsteg mot målen bindande åtgärder, med minimikrav på sammansättningen av bolagsstyrelser.

Bindande åtgärder skulle medföra jämförelsevis högre kostnader och administrativa bördor, som dock ändå är relativt blygsamma jämfört med de förväntade ekonomiska fördelarna. Den administrativa bördan väntas vara minimal, eftersom alla föreslagna alternativ bara ska tillämpas på börsnoterade företag som troligen kan använda befintliga rapporteringssystem.

Det här förslaget bygger på fasta åtgärder som har större effekt och därmed större ekonomiska och samhällliga fördelar avseende icke verkställande styrelseledamöter, vilket även motiverar större ingrepp i de grundläggande rättigheterna. Förslaget avstår från att fastställa något bindande mål för verkställande styrelseledamöter, eftersom detta förutsätter en bättre branschkunskap och erfarenhet av den dagliga verksamheten i företaget. Företagen bör dock åläggas att göra åtaganden avseende verkställande styrelseledamöter med hänsyn till de egna särskilda omständigheterna, och att rapportera om hur dessa åtaganden uppfyllts. Detta förslag bygger därför på alternativ 4.

3. FÖRSLAGETS RÄTTSLIGA ASPEKTER

Rättslig grund

Artikel 157.3 EUF-fördraget är den rättsliga grunden för bindande åtgärder som syftar till att säkerställa tillämpning av principen om lika möjligheter för och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, däribland positiv särbehandling.

Förslaget bygger på artikel 157.3 i EUF-fördraget.

Subsidiaritetsprincipen

De åtgärder som vissa medlemsstater vidtagit för att förbättra könsfördelningen i bolagsstyrelserna varierar kraftigt och många medlemsstater, i synnerhet sådana med mycket få kvinnor i bolagsstyrelserna, har inte vidtagit några åtgärder alls. Antingen är dessa medlemsstater inte villiga att agera på egen hand i frågan eller så har de stött på motstånd. Samtidigt varierar antalet kvinnor i bolagsstyrelserna mellan medlemsstaterna från 3 procent till 27 procent, vilket gör det svårare att uppnå en grundläggande jämställdhet inom det ekonomiska beslutsfattandet i Europeiska unionen.

Prognoserna i konsekvensbedömningen bygger på uttömmande upplysningar om befintliga eller planerade initiativ till lagstiftning eller självreglering i frågan i alla medlemsstater. Prognoserna visar att utan åtgärder på EU-nivå kan andelen kvinnliga styrelseledamöter i de börsnoterade företagen inom EU väntas öka från 13,7 procent år 2012 till 20,4 procent år 2020 (eller 20,84 procent om de små och medelstora företagen räknas bort). Bara en medlemsstat (Frankrike) skulle uppnå 40 procent kvinnliga styrelseledamöter till år 2020, som resultat av de nationella bindande bestämmelserna om kvotering. Bara ytterligare sju medlemsstater väntas uppnå 40 procent före år 2035 – Finland, Lettland, Nederländerna, Slovakien, Spanien, Danmark och Sverige. Förutom att detta är otillfredsställande ur ett jämställdhetsperspektiv, räcker det inte heller för att uppnå den kritiska massa av kvinnliga styrelseledamöter som enligt forskningen behövs för att påverka företagets resultat i positiv riktning. Detta alternativ innebär att EU i sin helhet inte ens till år 2040 kommer att ha 40 procent kvinnliga styrelseledamöter. Oberoende av om medlemsstaterna faktiskt kan vidta effektiva åtgärder i frågan framgår det tydligt av medlemsstaternas remissvar och prognoserna att enskilda medlemsstaters åtgärder inte räcker för att uppnå målet med en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna till år 2020 eller inom en förutsebar framtid, i enlighet med de politiska mål som fastställs i det här förslaget.

Detta medför en rad risker för den grundläggande målsättningen att uppnå jämställdhet inom unionen. Grundfördragen eftersträvar konkurrens på lika villkor mellan medlemsstaterna tack vare principerna om lika lön och jämställdhet på arbetsmarknaden, för att medlemsstaterna inte skulle bjuda under varandra i fråga om arbetsvillkor och likabehandling. Medlemsstaterna kan tveka att reglera dessa frågor på egen hand om de anser att detta kan ge det egna landets företag nackdelar i konkurrensen med företag från andra medlemsstater. Denna uppfattning, som stärks genom påtryckningar från näringslivet, innebär ytterligare ett hinder för att medlemsstaterna ska kunna vidta lämpliga åtgärder.

Det splittrade rättsläget och skillnaderna mellan de nationella bestämmelserna leder oundvikligen till praktiska problem på den inre marknaden. Skillnaderna i bolagsrätten och i sanktionerna när nationella bindande kvoteringsbestämmelser inte efterlevs, däribland uteslutning från offentlig upphandling, kan ge praktiska problem, försvåra handeln och avskräcka företagen från att göra gränsöverskridande investeringar eller inrätta dotterbolag i andra medlemsstater. Skillnaderna mellan eller avsaknaden av bestämmelser om rekrytering av högt uppsatta icke verkställande styrelseledamöter utan några miniminormer och dessa skillnaders inflytande på företagets styrelseskick och investerarnas bedömning av företagsledningen kan leda till att den inre marknaden fungerar sämre.

De möjligheter till konkurrenskraft och tillväxt som följer av ett gott utnyttjande av tillgänglig kompetens, däribland kvinnors, i bolagsstyrelserna kan på grund av frågans omfattning bättre uppnås om alla medlemsstaterna agerar tillsammans, i synnerhet i länder med lågt kvinnligt deltagande som ännu inte vidtagit eller planerat några åtgärder. Endast insatser på EU-nivå kan i praktiken bidra till konkurrens på lika villkor inom hela unionen och förebygga praktiska problem i affärslivet med hjälp av en minimiharmonisering av kraven på att företagsledningen ska rekrytera med hjälp av en objektiv bedömning av meriter för att uppnå en jämn könsfördelning bland de icke verkställande styrelseledamöterna.

Målet med de planerade åtgärderna kan därför inte i tillräcklig grad uppnås av medlemsstaterna själva utan kräver samordnade åtgärder på EU-nivå istället för nationella initiativ av varierande omfattning, ambitionsgrad och effektivitet. Därför är förslaget förenligt med subsidiaritetsprincipen.

Proportionalitetsprincipen

Icke-bindande åtgärder såsom tidigare rekommendationer från EU och uppmaningar till självreglering har inte gett resultat och kan därför inte väntas leda till att man uppfyller målet att förbättra jämställdheten i det ekonomiska beslutsfattandet i Europeiska unionen. Ytterligare åtgärder krävs på EU-nivå för att målen ska kunna uppfyllas. Dessa åtgärder bör dock inte gå utöver vad som är strikt nödvändigt för att uppnå hållbara framsteg avseende antalet kvinnor i bolagsstyrelserna, utan att göra ingrepp i de privata företagens verksamhet eller marknadsekonomins funktion.

Förslaget till minimiharmonisering begränsas till gemensamma målsättningar som ger medlemsstaterna tillräcklig handlingsfrihet att själva avgöra hur målen bäst uppnås på nationell nivå med hänsyn till nationella, regionala och lokala omständigheter - däribland den nationella bolagslagstiftningen och praxis vid rekrytering till bolagsstyrelser. Förslaget kräver bara sådana ändringar i den nationella bolagslagstiftningen som är strikt nödvändiga för minimiharmoniseringen av kraven i samband med rekrytering med hänsyn till de olika systemen för företagsledning i medlemsstaterna. Företaget omfattar inte små och medelstora företag, eftersom åtgärderna skulle innebära en oproportionerligt stor administrativ börda för dem. Såsom förklarats ovan fastställs i förslaget bara kvantitativa mål för de icke verkställande styrelseledamöterna, vilket väsentligt begränsar ingreppen i företagens dagliga verksamhet. Eftersom de icke verkställande styrelseledamöterna främst har en tillsynsfunktion är det också lättare att rekrytera kompetenta sökande utanför företaget och den aktuella branschen – något som är viktigt på de ekonomiska områden där ett visst kön är särskilt sällsynt.

Förslaget till direktiv är tidsbegränsat (se artikel 10) vilket ytterligare ökar förenligheten med subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

Val av regleringsform

Ett direktiv är bäst lämpat för att fastställa en konsekvent miniminivå för könsfördelningen bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag inom EU, och låter samtidigt medlemsstaterna anpassa detaljregleringen till de nationella omständigheterna med avseende på bolagslagstiftning och välja lämpliga metoder för genomförande och sanktioner. Det ger också enskilda medlemsstater möjlighet att frivilligt gå längre än miniminormerna.

Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES)

Detta är en text av betydelse för Europeiska ekonomiska samarbetsområdet och direktivet kommer att vara tillämpligt på de EES-länder som inte är EU-medlemsstater efter beslut av gemensamma EES-kommittén.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Förslaget påverkar inte unionens budget.

5. NÄRMARE FÖRKLARING AV DE ENSKILDA BESTÄMMELSERNA

Artikel 1: Syfte

Den här artikeln fastställer direktivets syfte.

Artikel 2: Definitioner

Den här artikeln innehåller grundläggande definitioner, som bygger på kommissionens rekommendation 2005/162/EG om uppgifter för icke verkställande styrelseledamöter eller styrelseledamöter med tillsynsfunktion i börsnoterade bolag och om styrelsekommittéer¹⁴ och kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag¹⁵ avseende definitionen av små och medelstora företag samt på kommissionens direktiv 2006/111/EC av den 16 november 2006 om insyn i de finansiella förbindelserna mellan medlemsstater och offentliga företag samt i vissa företags ekonomiska verksamhet¹⁶ avseende definitionen av offentliga företag.

Definitionerna ska framför allt se till att direktivet är tillämpligt på olika typer av företagsledning i medlemsstaternas börsnoterade företag, dvs. dualistiska system som separerar styrelsen från tillsynsorganen, monistiska system som kombinerar förvaltning och tillsyn i en enda styrelse samt system som blandar inslag från både dualistiska och monistiska system eller som låter företagen välja mellan de olika modellerna.

Definitionen av styrelseledamöter förtydligar att direktivet omfattar alla icke verkställande styrelseledamöter, även personalrepresentanter i de medlemsstater där en viss andel av de icke verkställande styrelseledamöterna får eller måste utses eller väljas av arbetstagarna och/eller personalföreträdande organisationer i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, samtidigt som de berörda medlemsstaterna själva bör fastställa hur direktivets målsättningar i praktiken ska uppnås (se skäl 21).

Artikel 3: Undantag för små och medelstora företag

Artikeln anger att direktivet inte är tillämpligt på sådana börsnoterade företag som är att betrakta som små och medelstora företag enligt definitionen i kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag.¹⁷

Artikel 4: Målsättningar för icke verkställande styrelseledamöter

Enligt punkt 1 ska börsnoterade företag där färre än 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet utse sådana styrelseledamöter efter en jämförande analys av de sökandes meriter med hjälp av i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier för att uppnå 40 procent senast den 1 januari 2020. En kortare tidsfrist för att uppnå målet (den 1 januari 2018) fastställs för börsnoterade företag som är sådana offentliga företag som avses i artikel 2 b i kommissionens direktiv 2006/111/EG av den 16 november 2006 om insyn i de finansiella förbindelserna mellan medlemsstater och offentliga företag samt i vissa företags ekonomiska verksamhet.¹⁸ Medlemsstaterna utövar ett dominerande inflytande över sådana företag och har därför större möjligheter att vidta de nödvändiga förändringarna snabbare.

¹⁴ EUT L 52, 25.2.2005, s. 51.

¹⁵ OJ L 124, 20.5.2003, p. 36.

¹⁶ OJ L 318, 17.11.2006, p. 17.

¹⁷ EUT L 124, 20.5.2003, s. 36.

¹⁸ EUT L 318, 17.11.2006, s. 17.

I punkt 2 anges beräkningsmetoden för exakt hur många icke verkställande styrelseledamöter som behövs för att uppfylla målet i punkt 1. Det exakta antalet styrelseledamöter som krävs för att uppnå målet ska proportionellt ligga så nära 40 procent som möjligt, oavsett om resultatet ligger något över eller något under denna tröskel, men för att undvika alltför långtgående skyldigheter behöver de börsnoterade företagen inte se till att minst hälften eller flera av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet.

I punkt 3 införs en regel om företräde för att uppnå den målsättning som fastställs i punkt 1. Enligt företrädesregeln ska lika meriterade sökande av det underrepresenterade könet ges företräde, om inte en objektiv bedömning av alla enskilda sökandes meriter ger utslag för en sökande av motsatt kön. Detta förfarandekrav är nödvändigt för att målsättningarna ska vara förenliga med rättspraxis¹⁹ från Europeiska unionens domstol om positiv särbehandling. Detta krav bör uppmärksammas i ett stadium av urvalsprocessen som är lämpligt i förhållande till nationell lagstiftning och de börsnoterade företagens bolagsordningar.

Punkt 4 inför ett öppenhetskrav och fastställer vem som har bevisbördan om utnämningen ifrågasätts av någon avvisad sökande.

Punkt 5 ger företagen möjlighet att motivera varför målet inte uppfyllts om under 10 procent av personalstyrkan tillhör det underrepresenterade könet.

Enligt punkt 6 kan den målsättning som fastställs i punkt 1 anses uppfylld om minst en tredjedel av alla styrelseledamöter, tillhör det underrepresenterade könet, oavsett om de är verkställande eller icke verkställande.

Artikel 5: Företagens ytterligare åtgärder och rapportering

Enligt punkt 1 ska de börsnoterade företagen göra individuella åtaganden för en jämn könsfördelning bland verkställande styrelseledamöter som ska ha uppnåtts den 1 i januari 2020, eller den 1 i januari 2018 i sådana börsnoterade företag som är offentliga företag.

Punkt 2 ålägger de börsnoterade företagen att varje år tillhandahålla och offentliggöra uppgifter om könsfördelningen i bolagsstyrelserna och om efterlevnaden av artikel 4.1 och artikel 5.1.

Enligt punkt 3 ska börsnoterade företag som inte fullgör målen för icke verkställande styrelseledamöter eller åtagandena för verkställande styrelseledamöter redogöra för skälen till detta samt beskriva vilka åtgärder bolaget hittills vidtagit och kommer att vidta för att uppfylla målen och åtagandena.

Punkt 4 avser behörigheten för sådana nationella jämställdhetsmyndigheter som avses i direktiv 2006/54/EG.

Artikel 6: Sanktioner

Den här artikeln ålägger medlemsstaterna att fastställa sanktioner som ska tillämpas vid överträdelse av direktivet. Dessa sanktioner ska vara effektiva, proportionella och

¹⁹ Mål C-450/93, Kalanke (1995 REG I-3051), mål C-409/95, Marschall (1997 REG I-6363), mål C-158/97, Badeck (2000 ECRI I-1875), mål C-407/98, Abrahamsson (2000 ECR I-5539).

avskräckande. En icke uttömmande förteckning med förslag till möjliga påföljder finns i punkt 2.

Artikel 7: Minimikrav

Bestämmelsen anger att direktivet eftersträvar miniminormer för harmonisering.

Artikel 8: Genomförande

Medlemsstaterna ska anta lämpliga genomförandebestämmelser inom två år efter det att detta direktiv har antagits. Artikeln preciserar vidare vissa skyldigheter i fråga om dessa bestämmelser och om anmälan till kommissionen. Punkt 3 ger medlemsstater som innan detta direktiv trädde i kraft redan hade vidtagit åtgärder för en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag möjlighet att uppskjuta tillämpningen av de formella krav på utnämningar som fastställs i artikel 4.1, 4.3, 4.4 och 4.5, om de kan påvisa att de egna åtgärderna är lika effektiva för att uppnå målet i artikel 4.1.

Artiklarna 9, 10 och 11: Översyn, ikraftträdande och upphörande samt adressater

Genom direktivet åläggs medlemsstaterna rapporteringsskyldigheter. Kommissionen ska se över och rapportera om tillämpningen av direktivet vartannat år, i synnerhet med avseende på om målsättningarna i direktivet har uppnåtts.

Målsättningarna ska vara i kraft endast tills dess att hållbara framsteg gjorts med könsfördelningen i bolagsstyrelserna, varför direktivets giltighet är tidsbegränsad.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

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

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT
DETTA DIREKTIV

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

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande²⁰,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

- (1) Jämställdhet mellan könen är en av EU:s grundläggande värderingar och huvudsakliga målsättningar enligt artikel 2 och artikel 3.3 i fördraget om Europeiska unionen. Enligt artikel 8 i fördraget om europeiska unionens funktionssätt (nedan kallat *fördraget*) ska unionen i all sin verksamhet syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdhet mellan dem. Artikel 157.3 i fördraget ger en rättslig grund för att anta unionsåtgärder som syftar till att säkerställa tillämpning av principen om lika möjligheter för och lika behandling av kvinnor och män i arbetslivet.
- (2) Principen om positiv särbehandling och dess vikt för att uppnå en faktisk jämställdhet mellan könen erkänns i artikel 157.4 i fördraget och i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som föreskriver att jämställdhet för kvinnor och män ska säkerställas på alla områden och att principen om jämställdhet inte utgör

²⁰ EUT C , , s. .

något hinder för att behålla eller besluta om åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.

- (3) Rådets rekommendation 84/635/EEG av den 13 december 1984 om främjande av positiv särbehandling till förmån för kvinnor²¹ rekommenderar att medlemsstaterna vidtar åtgärder för positiv särbehandling för att öka kvinnors aktiva deltagande i beslutsfattande organ. I rådets rekommendation 96/694/EG av den 2 december 1996 om en balanserad fördelning mellan kvinnor och män i beslutsprocessen²² uppmanades medlemsstaterna att uppmuntra den privata sektorn att stärka den kvinnliga närvaron på alla beslutsnivåer, t.ex. genom att anta jämställdhetsprogram och program för positiv särbehandling eller verka inom ramen för sådana program.
- (4) På senare år har Europeiska kommissionen lagt fram flera rapporter om jämställdheten i det ekonomiska beslutsfattandet.²³ Kommissionen har uppmanat börsnoterade företag inom EU att öka antalet kvinnor i bolagsstyrelserna med hjälp av självreglering och att göra konkreta frivilliga åtaganden på denna punkt.²⁴ Europeiska kommissionen underströk i kvinnostadgan²⁵ av den 5 mars 2010 att kvinnor fortfarande inte har full tillgång till delad makt och beslutsfattande i det politiska och ekonomiska livet; kommissionen bekräftade sitt åtagande att använda sina befogenheter för en rättvisare representation av kvinnor och män i maktställning. Att skapa en jämnare könsfördelning i det politiska beslutsfattandet angavs som en central åtgärd i kommissionens strategi för jämställdhet 2010–2015²⁶.
- (5) I den europeiska jämställdhetspakt (2011–2020) som antogs den 7 mars 2011 angav rådet att jämställdhetspolitiken är avgörande för ekonomisk tillväxt, välbefinnande och konkurrenskraft, och bekräftade sitt engagemang för att minska könsskillnaderna i syfte att uppnå målen i Europa 2020-strategin, särskilt inom tre områden av stor betydelse för jämställdheten, nämligen sysselsättning, utbildning och främjande av social delaktighet, och uppmanade samtidigt till åtgärder för att främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet på alla nivåer och inom alla områden för att i full utsträckning utnyttja alla resurser.
- (6) Europaparlamentet uppmanade i sitt betänkande om kvinnor och företagsledarskap av den 6 juli 2011²⁷ med kraft företagen att uppnå den kritiska tröskeln 30 procent kvinnor bland ledamöterna i styrande organ senast 2015 och 40 procent 2020. Europaparlamentet uppmanade kommissionen att, om företagens och medlemsstaternas frivilliga åtgärder är otillräckliga, föreslå införande av kvoter senast 2012. Europaparlamentet upprepade kravet på lagstiftning i sitt betänkande av den 13 mars 2012 om jämställdheten mellan kvinnor och män i Europeiska unionen – 2011.²⁸

²¹ EGT L 331, 19.12.1984, s. 34.

²² EGT L 319, 10.12.1996, s. 11.

²³ Kommissionens rapport *More women in senior positions* (2010), arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar av den 1 mars 2011 *The gender balance in business leadership* (SEK(2011) 246 slutlig), rapporten *Women in economic decision-making in the EU* av den 5 mars 2012 och arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar *Progress on equality between women and men in 2011* av den 16 april 2012 (SWD(2012) 85 slutlig).

²⁴ 'Women on the Board Pledge for Europe', IP/11/242.

²⁵ KOM(2010) 78 slutlig.

²⁶ KOM(2010) 491 slutlig.

²⁷ 2010/2115 (INI).

²⁸ 2011/2244 (INI).

- (7) Ett effektivt utnyttjande av humankapitalet är ett av de viktigaste kännetecknen på en konkurrenskraftig ekonomi och är avgörande för att hantera de demografiska utmaningarna i EU, hävda sig i en globaliserad ekonomi och skapa konkurrensfördelar gentemot tredjeland. Andelen högutbildade och kompetenta kvinnor ökar ständigt, vilket framgår av att 60 procent av högskoleexamina tas av kvinnor. Att inte heller fortsättningsvis använda denna kapacitet vid tillsättning av ledande ställningar i det ekonomiska beslutsfattandet skulle innebära ett underutnyttjande av kompetent humankapital.
- (8) Företagen själva delar uppfattningen att kvinnor i bolagsstyrelserna bidrar till en bättre företagsstyrning, grupprestationer och kvalitet på beslutsfattandet eftersom de bidrar till diversifiering och sammanhållning, ger fler infallsvinklar och mer genomarbetade beslut. Många undersökningar visar också på en positiv korrelation mellan en jämn könsfördelning i högre befattningar och företagets ekonomiska resultat och vinst. Fler kvinnor i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser i EU kan därför påverka företagets resultat i positiv riktning.
- (9) Det finns också tecken på att jämställdhet på arbetsmarknaden förbättrar den ekonomiska tillväxten väsentligt. Fler kvinnor i bolagsstyrelserna i EU:s börsnoterade företag gynnar inte bara de kvinnor som utnämns, utan hjälper också företaget att dra till sig andra kompetenta kvinnor, vilket medför ett ökat antal kvinnor både på chefsposter och bland övriga anställda. Fler kvinnliga styrelseledamöter bidrar därmed till att avhjälpa ojämlikheter både i fråga om sysselsättningsgraden och lönebild. Ett gott utnyttjande av kvinnors potential och kompetens skulle ge positiva återverkningar även på de individuella utbildningsnivåerna och den offentliga sektorn. Att kvinnor är underrepresenterade i bolagsstyrelserna i de börsnoterade företagen i EU innebär missade möjligheter i fråga om en hållbar ekonomisk tillväxt i medlemsstaterna på lång sikt.
- (10) Kvinnorna utgör ännu idag bara en minoritet i näringslivets högsta beslutsfattande organ i unionen, trots en befintlig EU-lagstiftning som ska förebygga och motverka könsdiskriminering, rådets rekommendationer som särskilt inriktats på att öka kvinnors deltagande i det ekonomiska beslutsfattandet på EU-nivå och åtgärder för att stimulera självreglering. Den ojämna könsfördelningen är särskilt påtaglig och allvarlig i den privata sektorn, i synnerhet i de börsnoterade företagen. Kommissionens indikatorer på könsfördelningen i bolagsstyrelserna visar att andelen kvinnor som deltar i beslutsfattandet i ledande ställning i näringslivet fortfarande är mycket låg. I januari 2012 innehades i snitt bara 13,7 procent av styrelseposterna i medlemsstaternas största börsnoterade företag av kvinnor. Av de icke verkställande styrelseledamöterna var 15 procent kvinnor.
- (11) Andelen kvinnor i bolagsstyrelserna förändras mycket långsamt, i snitt har den ökat med endast 0,6 procentenheter per år under de senaste åren. Ökningstakten i enskilda medlemsstater har varierat och har lett till kraftigt skilda resultat. Väsentligt större framsteg har gjorts i de medlemsstater som infört bindande bestämmelser. Skillnaderna mellan medlemsstaterna kommer troligen att öka, eftersom de enskilda länderna hanterar frågan om kvinnlig representation i bolagsstyrelser på sinsemellan mycket olika sätt.
- (12) Det splittrade rättsläget eller avsaknaden av nationella bestämmelser om könsfördelningen i bolagsstyrelserna i börsnoterade företag leder inte bara till

skillnader i antalet kvinnliga icke verkställande styrelseledamöter och olika takt i jämställdhetsarbetet i medlemsstaterna, utan även till hinder på den inre marknaden i och med att helt olika krav ställs på de europeiska börsnoterade företagens företagsledning. Skillnaderna i de krav som ställs i lag och självreglering avseende sammansättningen på bolagsstyrelser kan ge praktiska problem för börsnoterade företag som är verksamma över gränserna, i synnerhet när de bildar dotterbolag eller i samband med fusioner eller bolagsöverlåtelser, liksom vid rekrytering av styrelseledamöter.

- (13) Dagens bristande öppenhet i fråga om urval och kriterier för bedömningen av meriter vid utnämning av styrelseledamöter innebär ett väsentligt hinder för en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöterna och får negativa konsekvenser såväl för styrelseledamöternas karriär och fria rörlighet som för investerarnas beslut. Den bristande öppenheten hindrar potentiella styrelseledamöter från att söka till styrelser som skulle ha mycket att vinna på deras kompetens, de kan inte heller ifrågasätta könsdiskriminerande urvalsbeslut, vilket i sin tur hindrar den fria rörligheten inom den inre marknaden. Å andra sidan förutsätter olika investeringsstrategier upplysningar även om styrelseledamöternas kunnande och kompetens. Bättre insyn i kriterierna för bedömningen av meriter och urvalet av styrelseledamöter skulle ge investerarna bättre möjligheter att bedöma företagets affärsstrategi och fatta väl underbyggda beslut.
- (14) Det här direktivet syftar inte till att i detalj harmonisera nationell lagstiftning om urval och kriterier för bedömningen av meriter för styrelseledamöter. Men jämställdheten bland icke verkställande styrelseledamöter kräver att vissa minimikrav ställs på börsnoterade företag med sned könsfördelning så att de rekryterar icke verkställande styrelseledamöter efter en objektiv jämförelse av de sökandes meriter med avseende på lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet. Endast insatser på EU-nivå kan i praktiken bidra till konkurrens på lika villkor inom hela unionen och förebygga praktiska problem i affärslivet.
- (15) I Europa 2020-strategin för en smart och hållbar tillväxt för alla²⁹ framhölls att fler kvinnor på arbetsmarknaden är en förutsättning för att kunna öka tillväxten och hantera Europas demografiska utmaningar. Strategin fastställde ett sysselsättningsmål på 75 procent för kvinnor och män i åldrarna 20–64 år senast 2020; ett mål som bara kan nås med ett tydligt jämställdhetsåtagande och förnyade insatser för att undanröja hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Dagens ekonomiska kris har ökat Europas allt större behov av kunskap, kompetens och innovation och behov av att till fullo utnyttja tillgänglig kompetens. Fler kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet, i synnerhet i bolagsstyrelserna, väntas få positiva sidoeffekter på den kvinnliga sysselsättningen i de berörda bolagen och hela ekonomin.
- (16) Därför bör EU försöka öka kvinnornas deltagande i bolagsstyrelserna, för att främja den ekonomiska tillväxten och de europeiska bolagens konkurrenskraft samt för att uppnå faktisk jämställdhet på arbetsmarknaden. Målet kan nås genom minimikrav på positiv särbehandling i form av bindande åtaganden om ett kvantitativt mål för könssammansättningen i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser, eftersom de medlemsstater och övriga länder som valt denna eller liknande metoder kommit längst med att avhjälpa underrepresentationen av kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet.

²⁹

KOM(2010) 2020 slutlig.

- (17) Börsnoterade företag har en särskild ekonomisk tyngd, synlighet och påverkan på marknaden. Åtgärderna i detta direktiv bör därför tillämpas på sådana börsnoterade företag som bildats enligt en medlemsstats lagstiftning och vars överlåtbara värdepapper är upptagna till handel på en reglerad marknad i en eller flera medlemsstater i den mening som avses i artikel 4.1 led 14 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/39/EG av den 21 april 2004 om marknader för finansiella instrument.³⁰ Sådana företag är normbildande för hela ekonomin och deras praxis kommer troligtvis att följas av andra typer av företag. De börsnoterade företagens offentliga karaktär motiverar en högre grad av reglering i allmänhetens intresse.
- (18) Detta direktiv bör inte tillämpas på sådana mikroföretag eller små och medelstora företag som avses i kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag³¹, inte ens om de är börsnoterade.
- (19) Det finns olika typer av ledningsstrukturer för börsnoterade företag i medlemsstaterna, men huvuddistinktionen går mellan dualistiska system – dvs. system som separerar styrelsen från tillsynsorganen – och monistiska system som kombinerar förvaltning och tillsyn i en enda styrelse. Det förekommer även system som blandar inslag från båda systemen, eller som ger företagen möjlighet att välja mellan olika modeller. Åtgärderna i detta direktiv bör tillämpas på alla ledningsstrukturer som förekommer i medlemsstaterna.
- (20) Alla ledningsstrukturer skiljer på verkställande styrelseledamöter, som deltar i företagets dagliga förvaltning, och icke verkställande styrelseledamöter som inte deltar i den dagliga verksamheten men utövar tillsyn. De kvantitativa målen i direktivet bör bara tillämpas på icke verkställande styrelseledamöter, för att få rätt balans mellan behovet av en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna å ena sidan och behovet av så liten inblandning som möjligt i företagets dagliga styrning å den andra. Eftersom de icke verkställande styrelseledamöterna har en tillsynsfunktion är det också lättare att rekrytera kompetenta sökande utanför företaget och i hög grad även utanför branschen, något som är viktigt på de ekonomiska områden där ett visst kön är särskilt sällsynt.
- (21) I många medlemsstater får eller måste en viss andel av de icke verkställande styrelseledamöterna utses eller väljas av företagets anställda och/eller fackföreningar i enlighet med nationell lag eller praxis. De kvantitativa målen i direktivet bör tillämpas på alla icke verkställande styrelseledamöter, även personalrepresentanter. Det är dock de berörda medlemsstaterna själva som bör fastställa närmare bestämmelser för hur målen ska nås, med tanke på att vissa icke verkställande styrelseledamöter är personalrepresentanter.
- (22) De börsnoterade företagen i unionen bör åläggas att vidta lämpliga åtgärder för att uppfylla vissa mål avseende könsfördelningen i bolagsstyrelserna. Börsnoterade företag där färre än 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet bör utse sådana styrelseledamöter efter en jämförande analys av de sökandes meriter med hjälp av i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier för att uppnå 40 procent senast den 1 januari 2020. Därför fastställs i direktivet en målsättning på att minst 40 procent av

³⁰ EUT L 145, 30.4.2004, s. 1.

³¹ EUT L 124, 20.5.2003, s. 36.

de icke verkställande styrelseledamöterna bör tillhöra det underrepresenterade könet senast det datumet. Målet avser i princip endast den övergripande könsfördelningen bland icke verkställande styrelseledamöter och ingriper inte i det konkreta urvalet av enskilda sökande. I synnerhet utesluter målet inga särskilda sökande och ålägger inte heller företagen eller aktieägarna att utse vissa styrelseledamöter. Beslutet om vilka sökande som är lämpligast som styrelseledamöter ligger alltså kvar hos företagen och aktieägarna.

- (23) Medlemsstaterna utövar ett dominerande inflytande över börsnoterade företag som är sådana offentliga företag som avses i artikel 2 b i kommissionens direktiv 2006/111/EG av den 16 november 2006 om insyn i de finansiella förbindelserna mellan medlemsstater och offentliga företag samt i vissa företags ekonomiska verksamhet.³² Detta dominerande inflytande ger medlemsstaterna verktyg för att snabbare vidta de nödvändiga förändringarna. I sådana företag bör därför målet att minst 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna ska tillhöra det underrepresenterade könet kunna nås tidigare.
- (24) Hur många icke verkställande styrelseledamöter som krävs för att fullgöra målsättningarna bör preciseras närmare, eftersom det i de flesta bolagsstyrelser är matematisk möjligt endast att lägga sig över eller strax under 40 procent. Därför bör det exakta antal styrelseledamöter som krävs för att uppnå målet ligga så nära 40 procent som möjligt. För att undvika diskriminering av det ursprungligen överrepresenterade könet bör de börsnoterade företagen inte åläggas att utse minst hälften av de icke verkställande styrelseledamöterna från det underrepresenterade könet. Det underrepresenterade könet bör alltså exempelvis innehålla minst en styrelsepost i styrelser med tre eller fyra icke verkställande styrelseledamöter, minst två styrelseposter i styrelser med fem eller sex icke verkställande styrelseledamöter, och minst tre styrelseposter i styrelser med sju eller åtta icke verkställande styrelseledamöter.
- (25) I rättspraxis³³ från Europeiska unionens domstol om positiv särbehandling och dess förenlighet med förbudet mot diskriminering på grundval av kön (en princip som nu även stadfästs i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna) har domstolen godtagit att man i vissa fall vid anställning och befordran ger företräde åt det underrepresenterade könet, om sökande av det underrepresenterade könet har likvärdiga meriter vad avser lämplighet, kvalifikationer och yrkesskicklighet, och företrädet inte ges automatiskt och ovillkorligen utan kan frångås om det på grund av omständigheter som sammanhänger med en annan sökandes person finns övervägande skäl att istället välja denne, samt att man gör en objektiv bedömning av alla kriterier som avser enskilda sökande.
- (26) I enlighet med denna rättspraxis bör medlemsstaterna se till att de mest kompetenta sökande rekryteras som icke verkställande styrelseledamöter efter en jämförande analys av alla sökandes meriter mot i förväg fastställda tydliga, neutrala och otvetydiga urvalskriterier. Några exempel på urvalskriterier som företagen skulle kunna använda är till exempel erfarenhet av arbetsledning eller tillsyn, relevanta kunskaper om exempelvis ekonomi, revision eller personalförvaltning, ledarskaps-

³² EUT L 318, 17.11.2006, s. 17.

³³ Mål C-450/93, Kalanke (1995 REG I-3051), mål C-409/95, Marschall (1997 REG I-6363), mål C-158/97, Badeck (2000 ECRI I-1875), mål C-407/98, Abrahamsson (2000 ECR I-5539).

eller kommunikationsförmåga samt förmåga till nätverkande. När de sökande är lika meriterade bör sökande av det underrepresenterade könet få företräde, om de är lämpade, kompetenta, har yrkeserfarenhet och om en objektiv bedömning av alla enskilda sökandes meriter inte ger utslag för sökande av motsatt kön.

- (27) Metoderna för rekrytering och utnämning av styrelseledamöter varierar från en medlemsstat till en annan och från ett företag till ett annat. Det kan till exempel gå till så att en utnämningskommitté gör ett förhandsurval av vissa sökande, som därefter presenteras vid bolagsstämman, eller så att enskilda aktieägare direkt utser styrelseledamöterna eller så att bolagsstämman röstar fram vissa sökande eller en förteckning över sökande. De krav som ställs på urvalet bör uppfyllas i ett lämpligt stadium av urvalsprocessen, i enlighet med nationell lagstiftning och de börsnoterade företagens bolagsordningar. På denna punkt fastställer direktivet bara en minimiharmonisering för urvalsförfarandena, med tillämpning av de krav som ställs i domstolens rättspraxis, för att uppnå en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna i de börsnoterade företagen.
- (28) Syftet med direktivet är att förbättra könssammansättningen i de börsnoterade företagens styrelser och därmed bidra till likabehandling av män och kvinnor, som är en grundläggande rättighet inom Europeiska unionen. De börsnoterade företagen bör därför åläggas att på begäran av en avvisad sökande redogöra inte bara för vilka kriterier som använts vid urvalet, utan också för hur den objektiva jämförelsen mellan dessa kriterier gått till och i lämpliga fall vilka omständigheter som gett utslag för en sökande som inte tillhör det underrepresenterade könet. Dessa begränsningar av den rätt till personlig integritet vid behandlingen av personuppgifter som stadfästs i artiklarna 7 och 8 i stadgan, och de börsnoterade företagens skyldighet att på begäran från avvisade sökande tillhandahålla dessa upplysningar, är nödvändiga och förenliga med proportionalitetsprincipen, eftersom de eftersträvar mål av allmänt intresse. De är därmed förenliga med de krav som ställs på sådana inskränkningar i artikel 52.1 i stadgan och i rättspraxis från Europeiska unionens domstol.
- (29) Om en sökande av det underrepresenterade könet kan göra troligt att hon eller han var lika meriterad som en sökande av motsatt kön som valts ut, bör det börsnoterade företaget åläggas att bevisa att urvalet skett på ett korrekt sätt.
- (30) Medlemsstaterna bör föreskriva effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för åsidosättande av skyldigheterna enligt detta direktiv som bland annat kan omfatta straffavgifter, ogiltigförklaring eller upphävande av en utnämning eller val till icke verkställande styrelseledamot som skett i strid med de nationella bestämmelser som antagits i enlighet med artikel 4.1.
- (31) Eftersom personalens könssammansättning direkt påverkar rekryteringsunderlaget från det underrepresenterade könet, får medlemsstaterna fastställa att företag där under 10 procent av personalstyrkan tillhör det underrepresenterade könet inte behöver uppfylla målen i direktivet.
- (32) Eftersom de börsnoterade företagen bör eftersträva att öka det underrepresenterade könets deltagande i beslutsfattande ställningar, får medlemsstaterna fastställa att målsättningarna i direktivet ska anses uppfyllda om det börsnoterade företaget kan påvisa att minst en tredjedel av alla styrelseledamöter, oavsett om de är verkställande eller icke verkställande, tillhör det underrepresenterade könet.

- (33) Utöver målsättningarna för icke verkställande styrelseledamöter bör de börsnoterade företagen, i syfte att förbättra könsfördelningen även bland styrelseledamöter som deltar i den dagliga verksamheten, åläggas att göra egna åtaganden för könsfördelningen bland de verkställande styrelseledamöterna, som ska uppfyllas senast den 1 januari 2020. Dessa åtaganden bör syfta till konkreta framsteg med könsfördelningen i det enskilda företaget, jämfört med dagens situation.
- (34) Medlemsstaterna bör kräva att de börsnoterade företagen varje år ska översända upplysningar om könsfördelningen i bolagsstyrelsen och om hur de uppfyllt målen i direktivet, till de behöriga nationella myndigheterna, så att de kan bedöma de enskilda företagens framsteg. Dessa uppgifter bör offentliggöras och om företaget inte uppfyllt målen bör det åläggas att lämna en beskrivning av vilka åtgärder som hittills vidtagits och vilka framtida åtgärder företaget kommer att vidta för att uppnå målen.
- (35) Medlemsstaterna kan redan ha vidtagit åtgärder för en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser innan detta direktiv trädde i kraft. Dessa medlemsstater bör ha möjlighet att tillämpa de egna åtgärderna istället för de formella krav som ställs på utnämningar, om de kan påvisa att de egna åtgärderna är lika effektiva för att uppnå målet att minst 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna i börsnoterade företag ska tillhöra det underrepresenterade könet senast den 1 januari 2020 eller senast den 1 januari 2018 i börsnoterade offentliga företag.
- (36) Detta direktiv är förenligt med de grundläggande rättigheterna och följer de principer som stadfästs bland annat i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Direktivet bidrar i synnerhet till jämställdheten mellan kvinnor och män (artikel 23 i stadgan) och till rätten till fritt yrkesval och rätten att arbeta (artikel 15 i stadgan). Direktivet eftersträvar full respekt för rätten till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol (artikel 47 i stadgan). Inskränkningarna i näringsfriheten (artikel 16 i stadgan) och i egendomsrätten (artikel 17.1 i stadgan) bevarar kärnan i dessa fri- och rättigheter samt är både nödvändiga och proportionella. De eftersträvar mål av allmänt intresse och behovet av att skydda andras fri- och rättigheter.
- (37) Vissa medlemsstater har antagit bestämmelser eller uppmuntrat självreglering med blandade resultat, men de flesta medlemsstater har varken vidtagit några åtgärder eller uppgivit att de är villiga att agera på ett sätt som skulle ge tillräckliga förbättringar. Prognoser utifrån en omfattande analys av alla tillgängliga uppgifter om tidigare och aktuella tendenser och ländernas avsikter visar att medlemsstaterna inte kommer att nå en jämn könsfördelning bland de icke verkställande styrelseledamöterna inom en förutsebar framtid, om de agerar på egen hand. Med tanke på detta och de ökande skillnaderna mellan medlemsstaterna i fråga om andelen män och kvinnor i bolagsstyrelserna, kan könsfördelningen i de börsnoterade företagen inom unionen bara förbättras genom gemensamma åtgärder, och möjligheterna till jämställdhet, konkurrenskraft och tillväxt kan bättre uppnås genom gemensamma åtgärder på EU-nivå snarare än genom nationella initiativ av varierande omfattning, ambitionsgrad och effektivitet. Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, får unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen.
- (38) I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel begränsas detta direktiv till gemensamma målsättningar och principer och går inte utöver vad som är nödvändigt

för att uppnå dessa mål. Medlemsstaterna har tillräcklig handlingsfrihet att själva bestämma hur målsättningarna i direktivet bäst kan uppnås med hänsyn till landets situation, i synnerhet regler och praxis för rekrytering till styrelseposter. Direktivet hindrar inte företagen från att utse den mest meriterade sökande till styrelseposterna och ger alla börsnoterade företag en tillräckligt lång anpassningsperiod.

- (39) I enlighet med proportionalitetsprincipen är de mål som de börsnoterade företagen ska uppnå tidsbegränsade och kan upphävas så snart hållbara framsteg gjorts med könsfördelningen i bolagsstyrelserna. Därför bör kommissionen regelbundet se över tillämpningen av direktivet och rapportera om detta till Europaparlamentet och rådet. Direktivet kommer att upphöra att gälla den 31 december 2028. Kommissionen bör vid översynen bedöma om direktivets tillämpningsperiod bör förlängas efter detta datum.
- (40) I enlighet med den gemensamma politiska förklaringen av den 28 september 2011 från medlemsstaterna och kommissionen om förklarande dokument³⁴ har medlemsstaterna åtagit sig att i motiverade fall låta anmälan om genomförandeåtgärder åtföljas av ett eller flera förklarande dokument om förhållandet mellan de olika delarna i ett direktiv och motsvarande delar i nationella instrument för införlivande. När det gäller detta direktiv anser lagstiftaren det vara motiverat att sådana dokument översänds.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1 *Syfte*

Detta direktiv fastställer åtgärder som ska åstadkomma en jämnare fördelning mellan män och kvinnor bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag genom insatser för att påskynda en jämnare könsfördelning och samtidigt ge företagen tillräckligt med tid för att vidta de åtgärder som behövs.

Artikel 2 *Definitioner*

I detta direktiv gäller följande definitioner:

- (1) *börsnoterat bolag*: bolag som bildats enligt en medlemsstats lagstiftning och vars överlåtbara värdepapper är upptagna till handel på en reglerad marknad i en eller flera medlemsstater i den mening som avses i artikel 4.1 led 14 i direktiv 2004/39/EG.
- (2) *bolagsledning*: företagets förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan.
- (3) *styrelseledamot*: ledamot av bolagsstyrelsen, även personalrepresentanter.
- (4) *verkställande styrelseledamot*: varje ledamot i monistiska system som deltar i den dagliga förvaltningen av företaget och varje ledamot av ledningsorganet i dualistiska system.

³⁴ EUT C 369, 17.12.2011, s. 14.

- (5) *icke verkställande styrelseledamot*: varje ledamot i monistiska system som inte är verkställande styrelseledamot och varje ledamot av tillsynsorgan i dualistiska system.
- (6) *monistiskt system*: system som kombinerar förvaltning och tillsyn i en enda styrelse.
- (7) *dualistiska system*: system där den verkställande funktionen och tillsynsfunktionen i företaget utförs av separata organ.
- (8) *små och medelstora företag*: företag med högst 250 anställda och en årsomsättning på högst 50 miljoner euro eller ett balansvärde på högst 43 miljoner euro, eller motsvarande belopp i den valuta som används i medlemsstater som inte är anslutna till euroområdet om företaget är bildat enligt lagen i den medlemsstaten.
- (9) *offentligt företag*: företag över vilket de offentliga myndigheterna direkt eller indirekt kan utöva ett dominerande inflytande till följd av ägarskap, finansiell medverkan eller gällande regler. Ett dominerande inflytande ska anses föreligga när de offentliga myndigheterna direkt eller indirekt
- äger mer än hälften av företagets tecknade kapital, eller
 - förfogar över mer än hälften av de rösträttigheter som är knutna till andelarna i företaget, eller
 - kan tillsätta mer än hälften av ledamöterna i företagets förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan.

Artikel 3

Undantag för små och medelstora företag

Detta direktiv är inte tillämpligt på små och medelstora företag.

Artikel 4

Målsättningar för icke verkställande styrelseledamöter

1. Medlemsstaterna ska se till att börsnoterade företag där färre än 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet utnämner sådana styrelseledamöter efter en jämförande analys av de sökandes meriter med hjälp av i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier för att uppnå 40 procent senast den 1 januari 2020, eller senast den 1 januari 2018 i börsnoterade offentliga företag.
2. Antalet icke verkställande styrelseledamöter som krävs för att uppnå målet i punkt 1 ska vara så många som krävs för att proportionellt ligga så nära 40 procent som möjligt, men högst 49 procent.
3. För att uppnå målet i punkt 1 ska medlemsstaterna vid urvalet av icke verkställande styrelseledamöter se till att sökande av det underrepresenterade könet ges företräde om de är lika meriterade som sökande av motsatt kön med avseende på lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet om inte en objektiv bedömning av alla enskilda sökandes meriter ger utslag för sökande av motsatt kön.

4. Medlemsstaterna ska se till att börsnoterade företag på en avvisad sökandes begäran redogör för de kriterier som använts vid urvalet, den objektiva jämförelsen mellan dessa kriterier och i lämpliga fall vilka omständigheter som gett utslag för en sökande av motsatt kön.
5. Medlemsstaterna ska i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att ålägga de börsnoterade företagen att bevisa att bestämmelsen i punkt 3 inte överträtts om en sökande av det underrepresenterade könet som avvisats kan göra troligt att hon eller han var lika meriterad som den sökande av motsatt kön som har valts ut.
6. Medlemsstaterna får fastställa att börsnoterade företag där under 10 procent av personalstyrkan tillhör det underrepresenterade könet inte ska omfattas av målet i punkt 1.
7. Medlemsstaterna får fastställa att målet i punkt 1 ska anses uppfyllt om det börsnoterade företaget kan påvisa att minst en tredjedel av alla styrelseledamöter, oavsett om de är verkställande eller icke verkställande, tillhör det underrepresenterade könet.

Artikel 5

Företagens ytterligare åtgärder och rapportering

1. Medlemsstaterna ska se till att de börsnoterade företagen gör individuella åtaganden för en jämn könsfördelning bland verkställande styrelseledamöter, som ska ha uppnåtts senast den 1 i januari 2020, eller den 1 i januari 2018 när det gäller börsnoterade företag som är offentliga företag.
2. Medlemsstaterna ska kräva att de börsnoterade företagen, med början [två år efter det att direktivet antagits], årligen rapporterar till de behöriga nationella myndigheterna om könsfördelningen i bolagsstyrelsen avseende icke verkställande och verkställande styrelseledamöter och om vilka åtgärder som vidtagits med hänsyn till målen i artikel 4.1 och i punkt 1 i denna artikel, och att de ska offentliggöra dessa upplysningar på ett lämpligt och lättillgängligt sätt på sin webbplats.
3. Om ett börsnoterat företag inte uppfyller målsättningarna i artikel 4.1 eller sina egna åtaganden enligt artikel 5.1, ska de upplysningar som avses i artikel 5.2 även omfatta skälen till att målen eller åtagandena inte uppfyllts och en beskrivning av vilka åtgärder bolaget hittills vidtagit eller kommer att vidta för att uppfylla målen eller åtagandena.
4. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att se till att det eller de organ som utsetts i enlighet med artikel 20 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)³⁵ även har behörighet att behandla frågor som rör främjande, analys, övervakning och stöd för en jämn könsfördelning i bolagsstyrelserna för börsnoterade företag.

³⁵ EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

Artikel 6

Sanktioner

1. Medlemsstaterna ska bestämma vilka sanktioner som ska tillämpas på överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande.
2. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande och kan bland annat avse följande:
 - (a) Straffavgifter.
 - (b) Ogiltigförklaring eller upphävande i domstol av en utnämning eller ett val till icke verkställande styrelseledamot som skett i strid med de nationella bestämmelser som antagits i enlighet med artikel 4.1.

Artikel 7

Minimikrav

Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga än direktivets bestämmelser för en jämnare fördelning av män och kvinnor i bolag som bildats enligt landets nationella lagstiftning, förutsatt att detta inte skapar otillbörlig diskriminering eller inverkar menligt på den inre marknadens funktion.

Artikel 8

Genomförande

1. Medlemsstaterna ska senast [två år efter antagandet] anta och offentliggöra de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv. De ska till kommissionen genast överlämna texten till dessa bestämmelser.
2. När en medlemsstat antar dessa bestämmelser ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska varje medlemsstat själv utfärda.
3. Utan att det hindrar tillämpningen av artikel 4.6 och 4.7 får medlemsstater som innan detta direktiv trädde i kraft redan hade vidtagit åtgärder för en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag uppskjuta tillämpningen av de formella krav som fastställs i artikel 4.1, 4.3, 4.4 och 4.5, om de kan påvisa att de egna åtgärderna ger det underrepresenterade könet tillträde till minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot i börsnoterade företag senast den 1 januari 2020 eller senast den 1 januari 2018 i börsnoterade offentliga företag.

Den berörda medlemsstaten ska informera kommissionen om detta.

4. Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 9

Översyn

1. Medlemsstaterna ska överlämna en rapport om genomförandet av detta direktiv till kommissionen senast den 1 januari 2017 och därefter vartannat år. Rapporterna ska bland annat innehålla uttömmande upplysningar om de åtgärder som vidtagits för att nå målen i artikel 4.1, uppgifter i enlighet med artikel 5.2 och upplysningar om det börsnoterade företags egna åtaganden i enlighet med artikel 5.1.
2. Medlemsstater som i enlighet med artikel 8.3 uppskjutit tillämpningen av de formella krav på utnämning som fastställs i artikel 4.1, 4.3, 4.4 och 4.5 ska ta med denna upplysning i de rapporter som avses i punkt 1 och påvisa de konkreta resultaten av de nationella åtgärder som avses i artikel 8.3. Kommissionen ska därefter utarbeta en särskild rapport och utreda om åtgärderna faktiskt gett det underrepresenterade könet tillträde till minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot senast den 1 januari 2018 i börsnoterade offentliga företag och senast den 1 januari 2020 i börsnoterade företag som inte är offentliga företag. Den första av dessa rapporter ska utarbetas av kommissionen till den 1 juli 2017 och påföljande rapporter ska utarbetas inom sex månader från det att de nationella rapporter som avses i punkt 1 inkommit.

De berörda medlemsstaterna ska ålägga börsnoterade företag som med tillämpning av de nationella åtgärder som avses i artikel 8.3 inte utnämnt eller valt det underrepresenterade könet till minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot senast den 1 januari 2018 i offentliga företag eller senast den 1 januari 2020 i övriga företag att senast detta datum istället börja tillämpa de formella krav på utnämning som ställs i artikel 4.1, 4.3, 4.4 och 4.5.

3. Kommissionen ska se över tillämpningen av detta direktiv och rapportera till Europaparlamentet och rådet senast den 31 december 2021 samt därefter vartannat år. Kommissionen ska särskilt bedöma huruvida målen i detta direktiv har uppnåtts.
4. I rapporten ska kommissionen bedöma om direktivets tillämpningsperiod bör förlängas utöver det datum som anges i artikel 10.2 eller om direktivet bör ändras med tanke på hur könsfördelningen utvecklats i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser och i de olika beslutnivåerna i ekonomin samt om utvecklingen är tillräckligt hållbar.

Artikel 10

Ikraftträdande och upphörande

1. Detta direktiv träder i kraft den [tjugonde] dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.
2. Det upphör att gälla den 31 december 2028.

Artikel 11

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdad/t i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande