

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2022/2381**af 23. november 2022****om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer 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 Udvalg ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ⁽²⁾,

efter den almindelige lovgivningsprocedure ⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 2 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU), er ligestilling en grundlæggende værdi i Unionen og en del af medlemsstaternes fælles værdigrundlag i et samfund præget af ligestilling mellem kvinder og mænd. I henhold til artikel 3, stk. 3, i TEU skal Unionen fremme ligestilling mellem kvinder og mænd.
- (2) Artikel 157, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) giver Europa-Parlamentet og Rådet beføjelse til at vedtage foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.
- (3) For at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet tillader artikel 157, stk. 4, i TEUF positiv særbehandling ved at give medlemsstaterne mulighed for at opretholde eller vedtage foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervs-mæssige karriere. Artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder («chartret») fastsætter, at der skal sikres ligestilling mellem mænd og kvinder på alle områder, og at princippet om ligestilling ikke må være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der giver det underrepræsenterede køn specifikke fordele.
- (4) Principperne for den europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev proklameret i fællesskab af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen i 2017, omfatter blandt sine principper ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd, herunder for så vidt angår deltagelse på arbejdsmarkedet, arbejds- og ansættelsesvilkår og karrieremuligheder.
- (5) At opnå ligestilling mellem kønnene på arbejdspladsen kræver en samlet tilgang, som også omfatter fremme af kønsbalance i forbindelse med beslutningsprocesser i selskaber på alle niveauer samt udligning af lønforskellen mellem mænd og kvinder. Sikring af ligestilling på arbejdspladsen er også en central forudsætning for at mindske fattigdommen blandt kvinder.

⁽¹⁾ EUT C 133 af 9.5.2013, s. 68.

⁽²⁾ EUT C 218 af 30.7.2013, s. 33.

⁽³⁾ Europa-Parlamentets holdning af 20.11.2013 (EUT C 436 af 24.11.2016, s. 225) og Rådets førstebehandlingsholdning af 17.10.2022 (endnu ikke offentliggjort i EUT). Europa-Parlamentets holdning af 17.10.2022 (EUT C 433 af 15.11.2022, s. 14).

- (6) I Rådets henstilling 84/635/EØF ⁽⁴⁾ 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/EF ⁽⁵⁾ henstilles det, at medlemsstaterne tilskynder den private sektor til at øge deltagelsen af kvinder på alle beslutningsniveauer, navnlig gennem vedtagelse af eller inden for rammerne af ligestillingsplaner og positive særforanstaltninger.
- (7) Dette direktiv har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for kvinder og mænd og opnå en ligelig kønsfordeling i toplederstillingen ved at indføre et sæt proceduremæssige krav til udvælgelse af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem på grundlag af gennemsigthed og kvalifikationer.
- (8) Inden for de seneste år har Kommissionen forelagt adskillige rapporter, hvori der gøres status over situationen vedrørende ligestilling mellem kønnene i den økonomiske beslutningsproces. Den har opfordret børsnoterede selskaber til at øge antallet af medlemmer af det underrepræsenterede køn i deres selskabsorganer ved selvregulering og til at afgive konkrete frivillige tilsagn herom. Kommissionen understregede i sin meddelelse af 5. marts 2010 med titlen »Fornyset vilje til at opnå ligestilling mellem mænd og kvinder — Et kvindecharter«, at der stadig ikke er fuld lighed for kvinder i magtfordelingen og beslutningstagningen i det politiske og økonomiske liv og i den offentlige og private sektor, og den bekræftede, at den forpligter sig til at anvende sine beføjelser til at fremme en mere retfærdig fordeling af mænd og kvinder i magtfulde stillinger. I sin meddelelse af 21. september 2010 med titlen »Strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015« var forbedring af kønsbalancen i beslutningstagningen en af de prioriteter, som Kommissionen fastlagde. At opnå kønsbalance i forbindelse med beslutningsprocesser og politik er en af prioriteterne i Kommissionens meddelelse af 5. marts 2020 med titlen »Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025«.
- (9) Rådet anerkendte i sine konklusioner af 7. marts 2011 om den europæiske ligestillingspagt (2011-2020), at ligestillingspolitikker er af afgørende betydning for økonomisk vækst, velstand og konkurrenceevne. Det bekræftede, at det er fast besluttet på at fjerne kønsskævheder for at opfylde målene i Europa 2020-strategien, navnlig inden for tre områder, der har stor relevans for ligestillingen, nemlig beskæftigelse, uddannelse og fremme af social inklusion. Det opfordrede også indtrængende til at iværksætte tiltag for at fremme kvinders og mænds ligelige deltagelse i beslutningstagning på alle niveauer og på alle områder, for at hele talentmassen kan udnyttes fuldt ud. I den forbindelse ville en udnyttelse af hele talentmassen, al den viden og alle de idéer, der er tilgængelige, berige diversiteten i de menneskelige ressourcer og forbedre forretningsmulighederne.
- (10) I sin meddelelse af 3. marts 2010 med titlen »Europa 2020: En strategi for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst« (»Europa 2020-strategien«) anerkendte Kommissionen, at større deltagelse af kvinder på arbejdsmarkedet er en forudsætning for at sætte skub i væksten og håndtere de demografiske udfordringer i Europa. Europa 2020-strategien fastsætter et overordnet mål om at nå en beskæftigelsesgrad på mindst 75 % i Unionens befolkning i alderen mellem 20 og 64 år senest i 2020. Det er vigtigt, at der gives et klart tilsagn om at fjerne den vedvarende lønforskel mellem mænd og kvinder, og at der gøres en større indsats for at tackle alle hindringer for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, herunder det eksisterende »glasloftsphænomen«. I Portoerklæringen, som blev undertegnet af stats- eller regeringscheferne den 8. maj 2021 ⁽⁶⁾, blev der set med tilfredshed på de nye overordnede EU-mål for beskæftigelse, færdigheder og bekæmpelse af fattigdom og den reviderede sociale resultattavle, som Kommissionen har foreslået i sin meddelelse af 4. marts 2021 med titlen »Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder«. Af denne handlingsplan fremgår det, at for at nå det overordnede mål om en beskæftigelsesgrad på mindst 78 % i Unionens befolkning i alderen mellem 20 og 64 år senest i 2030 er det nødvendigt at bestræbe sig på mindst at halvere den kønsbestemte forskel i beskæftigelsesfrekvensen i forhold til 2019. Det forventes, at flere kvinder i den økonomiske beslutningstagning, navnlig i selskabsorganer, vil have en positiv afsmittende effekt på ansættelsen af kvinder i de pågældende selskaber og på hele økonomien. I kølvandet på covid-19-krisen er ligestilling mellem kønnene og inklusivt lederskab vigtigere end nogensinde, hvilket stemmer overens med behovet for at udnytte hele talentmassen blandt både kvinder og mænd fuldt ud. Forskning har vist, at inklusion og mangfoldighed muliggør genopretning og modstandsdygtighed. De er af afgørende betydning for at sikre Unionens økonomiske konkurrenceevne, tilskynde til innovation og styrke de professionelle standarder i selskabsorganer.

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ 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).

⁽⁶⁾ <https://www.consilium.europa.eu/da/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) Europa-Parlamentet opfordrede i sin beslutning af 6. juli 2011 om kvinder og virksomhedsledelse indtrængende virksomhederne til at nå den kritiske tærskel på 30 % kvinder i den øverste ledelse senest i 2015 og 40 % senest i 2020. Det opfordrede Kommissionen til senest i 2012 at foreslå lovgivning, hvis de foranstaltninger, der er truffet af virksomhederne og medlemsstaterne, viser sig at være utilstrækkelige, herunder kvoter. Det er vigtigt, at der gennemføres sådan lovgivning midlertidigt, og at den fungerer som katalysator for ændringer og hurtige reformer udformet med henblik på at fjerne vedvarende kønsbaserede uligheder og kønsstereotyper i den økonomiske beslutningstagning. Europa-Parlamentet genfremsatte denne opfordring i sine beslutninger af 13. marts 2012 og 21. januar 2021.
- (12) Det er vigtigt, at EU-institutioner, -organer, -kontorer og -agenturer går foran med et godt eksempel med hensyn til ligestilling mellem kønnene, bl.a. ved at fastsætte mål for en ligelig kønsfordeling på alle ledelsesniveauer. Der bør lægges særlig vægt på ansættelsespolitikker for den øverste ledelse. I sin meddelelse af 5. marts 2020 med titlen »Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025« fremhævede Kommissionen derfor, at EU-institutioner, -organer, -kontorer og -agenturer bør sikre en ligelig kønsfordeling i ledende stillinger. I sin meddelelse af 5. april 2022 med titlen »En ny strategi for menneskelige ressourcer for Kommissionen« har Kommissionen forpligtet sig til at sikre fuld ligestilling mellem kønnene på alle niveauer i dens forvaltning senest i 2024. Kommissionen vil overvåge fremskridtene og regelmæssigt aflægge rapport herom på sit websted. Kommissionen udveksler endvidere bedste praksis med andre EU-institutioner, -organer, -kontorer og -agenturer og vil aflægge rapport om situationen med hensyn til en ligelig kønsfordeling i ledende stillinger i disse institutioner, organer, kontorer og agenturer på sit websted. Europa-Parlamentet har i sin præsidieafgørelse af 13. januar 2020 besluttet at fastsætte mål for en ligelig kønsfordeling i ledende stillinger og mellemliderstillinger for 2024. Europa-Parlamentet vil fortsat overvåge de fremskridt, der gøres på alle niveauer i dets forvaltning, og sigter mod at gå foran med et godt eksempel. Rådet er i kraft af sin mangfoldigheds- og inklusionsstrategi 2021-2024 forpligtet til at opnå ligestilling mellem kønnene i ledende stillinger i Rådets Generalsekretariat (GSR) inden for en margin på 45-55 % senest ved udgangen af 2026. GSR's handlingsplan for ligestilling mellem kønnene på ledelsesniveau omfatter foranstaltninger til at nå dette mål.
- (13) Det er vigtigt, at selskaber og virksomheder fremmer, støtter og udvikler kvindelige talenter på alle niveauer og gennem hele deres karriere med henblik på at sikre, at kvalificerede kvinder får mulighed for at varetage ledende stillinger.
- (14) For at fremme ligestilling mellem kønnene og støtte kvinders deltagelse i beslutningstagningen fastsætter Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 ⁽⁷⁾, som fremmer balancen mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner, at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre en ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser mellem kvinder og mænd ved hjælp af forældre-, fædre- og omsorgslov i tillæg til den eksisterende barselsorlov. Ved nævnte direktiv fastsættes også retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger.
- (15) Udnævnelsen af kvinder til ledelsesmedlemmer hindres af en række specifikke faktorer, der kan overvindes, ikke kun ved hjælp af bindende regler, men også ved hjælp af uddannelsesinitiativer og -incitamenter, der skal fremme god praksis. For det første er det på handelshøjskoler og universiteter afgørende at øge bevidstheden om fordelene ved ligestilling mellem kønnene med henblik på at gøre virksomhederne mere konkurrencedygtige. Det er ligeledes nødvendigt at tilskynde til en regelmæssig udskiftning af ledelsesmedlemmer og indføre positive foranstaltninger til at fremme og belønne medlemsstaters og virksomheders bestræbelser på at anlægge en mere beslutsom tilgang til sådanne ændringer i de øverste økonomiske beslutningstagende organer på alle niveauer.
- (16) Unionen har en stor pulje af højt kvalificerede kvinder, som vokser konstant, hvilket underbygges af, at 60 % af dimittenderne fra universiteterne er kvinder. At opnå en mere ligelig kønsfordeling i selskabsorganer er afgørende for en effektiv udnyttelse af denne eksisterende pulje, hvilket er nøglen til at håndtere Unionens demografiske og økonomiske udfordringer. Underrepræsentationen af kvinder i selskabsorganer er således en forspildt chance for medlemsstaternes økonomier generelt og for deres udvikling og vækst. En fuld udnyttelse af den eksisterende pulje af kvindelige talenter ville også forbedre uddannelsesafkastet for både enkeltpersoner og den offentlige sektor. Det er almindelig anerkendt, at kvinder i selskabsorganer giver bedre selskabsledelse, da en mere forskelligartet og kollektiv tankegang, der omfatter en bredere vifte af perspektiver, styrker den fælles indsats og kvaliteten af beslutningstagningen. Adskillige undersøgelser har vist, at mangfoldighed fører til en mere proaktiv forretningsmodel, mere afbalancerede beslutninger og højnede professionelle standarder i selskabsorganer, som bedre afspejler de

(7) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79).

samfundsmæssige forhold og forbrugernes behov. Den tilskynder også til innovation. Ligeledes har adskillige undersøgelser vist, at der er en positiv forbindelse mellem kønsdiversitet i topledelsen og et selskabs økonomiske resultater og rentabilitet, der medfører væsentlig langsigtet bæredygtig vækst. At opnå en mere ligelig kønsfordeling i selskabsorganer er derfor af afgørende betydning for at sikre Unionens konkurrenceevne i en globaliseret økonomi og ville give en komparativ fordel i forhold til tredjelande.

- (17) En forøgelse af repræsentationen af kvinder i selskabsorganer påvirker ikke kun de kvinder, der udnævnes til selskabsorganer, men hjælper også med at tiltrække kvindeligt talent til selskabet og sikre flere kvinder på alle ledelsesniveauer og blandt de ansatte. En højere andel af kvinder i selskabsorganer vil derfor sandsynligvis have en positiv indflydelse på målet om at udligne både den kønsbestemte forskel i beskæftigelsesfrekvensen og lønforskellen mellem mænd og kvinder.
- (18) Trods dokumentation for den gavnlige virkning af en ligelig kønsfordeling for selskaberne selv og for økonomien generelt og på trods af den gældende EU-ret, som forbyder kønsdiskrimination, samt eksisterende tiltag på EU-niveau, der fremmer selvregulering, er kvinderne fortsat i høj grad underrepræsenterede i selskabers øverste beslutningstagende organer i hele Unionen. Statistikkerne viser, at andelen af kvinder, der deltager i beslutningstagningen på selskabernes øverste niveau, fortsat er meget lav. Hvis halvdelen af talentmassen end ikke tages i betragtning til ledende stillinger, kan selve udnævnelsesprocessen og kvaliteten af udnævnelser blive bragt i fare, hvilket vil føre til øget mistillid til erhvervslivets magtstrukturer og eventuelt til en mindskelse af den effektive anvendelse af de tilgængelige menneskelige ressourcer. Det er vigtigt, at samfundets sammensætning afspejles troværdigt i beslutningstagningen i selskaberne, og at potentialet i hele Unionens befolkning udnyttes. Ifølge Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder tegnede kvinder sig i 2021 gennemsnitligt for 30,6 % af posterne som medlemmer i selskabsorganer i de største børsnoterede selskaber og kun 8,5 % af formandsposterne. Dette tyder på urimelig og diskriminerende underrepræsentation af kvinder, der klart underminerer Unionens principper om lige muligheder for og ligebehandling af kvinder og mænd inden for beskæftigelse og erhverv. Der bør derfor indføres foranstaltninger til fremme af kvinders karrieremuligheder på alle ledelsesniveauer, og disse bør styrkes, og der bør lægges særlig vægt på at sikre, at dette sker i børsnoterede selskaber på grund af disse selskabers betydelige økonomiske og sociale ansvar. Det er desuden vigtigt, at Unionens organer, kontorer og agenturer går foran med et godt eksempel, når det drejer sig om at rette op på den eksisterende skæve kønsfordeling i sammensætningen af deres egne selskabsorganer.
- (19) Andelen af kvinder i selskabsorganer er steget meget langsomt i løbet af de seneste år. Fremskridtene har varieret mellem medlemsstaterne og har givet meget forskellige resultater. Der er gjort størst fremskridt i de medlemsstater, hvor der er indført bindende foranstaltninger. Disse forskelle vil formodentlig blive større i betragtning af de meget forskellige fremgangsmåder til at sikre en mere ligelig kønsfordeling i selskabsorganer. Derfor opfordres medlemsstaterne til at dele oplysninger om de effektive foranstaltninger, der træffes, og de politikker, der vedtages, på nationalt plan samt til at udveksle bedste praksis med henblik på at støtte fremskridt i hele Unionen hen imod en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd i selskabsorganer.
- (20) Den spredte og afvigende regulering eller mangel herpå på nationalt plan med hensyn til en ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers selskabsorganer fører ikke blot til forskelle i antallet af kvinder blandt bestyrelsesmedlemmer og til forskellige grader af fremskridt i medlemsstaterne, men udgør også en hindring for det indre marked, idet der indføres forskellige krav til selskabsledelse for børsnoterede selskaber i Unionen. Disse forskelle i de juridiske krav og selvreguleringskrav til sammensætningen af selskabsorganer 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 og for kandidater til poster som ledelsesmedlem.
- (21) Den skæve kønsfordeling i selskaber er endnu mere udtalt på ledelsesplan. Mange af de kvinder, som er repræsenteret i ledelsen, er ansat på områder som menneskelige ressourcer og kommunikation, mens mænd på ledelsesplan i større udstrækning er ansat i selskabets overordnede ledelse eller på mellemliderniveau. Eftersom den primære rekrutteringspulje til poster som ledelsesmedlem hovedsageligt består af kandidater med ledelseserfaring på højeste niveau, er det afgørende at øge antallet af kvinder, som avancerer til sådanne ledelsesposter i virksomhederne.

- (22) En af de væsentligste faktorer for en korrekt gennemførelse af dette direktiv er en effektiv anvendelse af på forhånd og i fuld gennemsigtighed fastsatte kriterier for udvælgelse af ledelsesmedlemmer, hvor kandidaternes kvalifikationer, viden og færdigheder tages i betragtning på et ensartet grundlag uanset deres køn.
- (23) Den mangel på gennemsigtighed, der i dag er i udvælgelsesprocessen og kvalifikationskriterierne til poster som ledelsesmedlem i de fleste medlemsstater, er en væsentlig hindring for at opnå en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer og har en negativ indflydelse på selskabsorganskandidaternes karriere og frie bevægelighed samt på investorernes beslutninger. En sådan mangel på gennemsigtighed forhindrer mulige kandidater til poster som ledelsesmedlem i at ansøge om poster i selskabsorganer, hvor deres kvalifikationer vil være mest efterspurgt, og i at gøre indsigelse mod kønsdiskriminerende udnævnelsesafgørelser og begrænser dermed deres frie bevægelighed på det indre marked. På den anden side kan investorer have investeringsstrategier, der forudsætter, at der gives oplysninger, som også vedrører ledelsesmedlemmernes ekspertise og kompetence. Større gennemsigtighed i kvalifikationskriterierne og udvælgelsesprocessen for ledelsesmedlemmer giver investorerne bedre mulighed for at vurdere selskabets forretningsstrategi og for at træffe velunderbyggede afgørelser. Det er derfor vigtigt, at procedurerne for udnævnelse til selskabsorganet er klare og gennemsigtige, og at kandidater vurderes objektivt på grundlag af deres individuelle kvalifikationer uanset deres køn.
- (24) Selv om dette direktiv ikke har til formål at harmonisere national lovgivning om udvælgelsesprocesser og kvalifikationskriterier for poster som ledelsesmedlem i detaljer, er det dog nødvendigt at indføre visse minimumskrav til børsnoterede selskaber, som ikke har en ligelig kønsfordeling, vedrørende udvælgelsen af kandidater til udnævnelse eller valg til poster som ledelsesmedlem på grundlag af en gennemsigtig og klart defineret udvælgelsesproces og en objektiv sammenlignende vurdering af deres kvalifikationer med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer for at opnå en ligelig kønsfordeling. Kun en bindende foranstaltning på EU-plan kan effektivt bidrage til at sikre lige konkurrencevilkår i hele Unionen og forhindre praktiske problemer i erhvervslivet.
- (25) Unionen bør derfor sigte mod at øge kvinders deltagelse i selskabsorganer i alle medlemsstater for at fremme den økonomiske vækst, tilskynde til mobilitet på arbejdsmarkedet, styrke børsnoterede selskabers konkurrencedygtighed og opnå reel ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet. Dette mål bør nås ved fastsættelse af mindstekrav med hensyn til positiv særbehandling i form af bindende foranstaltninger. Disse bindende foranstaltninger bør søge at nå et kvantitativt mål for kønsfordelingen i selskabsorganer, eftersom det er de medlemsstater og tredjelande, som har valgt denne eller en lignende metode, der er nået længst med at reducere kvinders underrepræsentation i stillinger inden for økonomisk beslutningstagning.
- (26) Det er vigtigt, at ethvert børsnoteret selskab udvikler en ligestillingspolitik for at opnå en mere ligelig kønsfordeling på alle niveauer. Sådanne politikker kan omfatte udpegelse af både en kvindelig kandidat og en mandlig kandidat til nøgleposter, mentorordninger og karriereudviklingsrådgivning for kvinder samt HR-strategier, der sigter mod at tilskynde til en diversificeret rekruttering.
- (27) Børsnoterede selskaber har en særlig økonomisk position, synlighed og betydning for markedet generelt. Sådanne selskaber sætter normen for økonomien i almindelighed, og deres praksis kan forventes at blive fulgt af andre selskaber. De børsnoterede selskabers offentlige karakter berettiger, at de i højere grad reguleres i offentlighedens interesse.
- (28) Foranstaltningerne i dette direktiv bør derfor anvendes på børsnoterede selskaber.
- (29) Direktivet bør ikke anvendes på mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder.
- (30) Med henblik på dette direktiv bør den medlemsstat, der har kompetence til at regulere forhold omfattet af dette direktiv, være den medlemsstat, hvor det pågældende børsnoterede selskab har sit vedtægtsmæssige hjemsted. Dette direktiv berører ikke nationale regler om, hvilken lovgivning der finder anvendelse på selskaber i spørgsmål, der ikke er omfattet af dette direktiv.
- (31) Opbygningen af selskabsorganer for børsnoterede selskaber er forskellig i medlemsstaterne, idet den største forskel er forskellen mellem en tostrengt ledelsesstruktur, som består af både en direktion og et tilsynsorgan, og en enstrengt ledelsesstruktur, hvor ledelses- og tilsynsfunktionerne tilsammen varetages af selskabsorganet. Der findes også blandede systemer, som indeholder elementer af begge strukturer, eller som giver selskaberne mulighed for at vælge mellem forskellige modeller. Dette direktiv bør gælde alle eksisterende ledelsesstrukturer i medlemsstaterne.

- (32) I alle ledelsesstrukturer skelnes der retligt eller faktisk mellem direktører, som deltager i selskabets daglige ledelse, og bestyrelsesmedlemmer, som udfører en tilsynsfunktion og ikke deltager i det børsnoterede selskabs daglige ledelse. Dette direktiv har til formål at forbedre kønsfordelingen blandt begge kategorier af ledelsesmedlemmer. For at tilgodese behovet for at opnå en mere ligelig kønsfordeling i selskabsorganer og behovet for at gribe mindst muligt ind i selskabets daglige ledelse skelnes der i dette direktiv mellem disse to kategorier af ledelsesmedlemmer.
- (33) I adskillige medlemsstater kan eller skal, jf. national ret eller praksis, en bestemt andel af de bestyrelsesmedlemmer udpeges eller vælges af selskabers ansatte, arbejdstagerorganisationer eller begge. De kvantitative mål fastsat i dette direktiv bør også gælde for sådanne ledelsesmedlemmer. I betragtning af at visse bestyrelsesmedlemmer er medarbejderrepræsentanter, bør medlemsstaterne fastlægge midlerne til at sikre, at disse mål nås, under behørig hensyntagen til de særlige regler for valg eller udpegelse af medarbejderrepræsentanter som fastsat i national ret og med respekt for stemmefriheden ved valg af medarbejderrepræsentanter. Som følge af forskellene mellem medlemsstaternes nationale selskabsret bør det være muligt for medlemsstaterne at anvende de kvantitative mål hver for sig på aktionærrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.
- (34) Medlemsstaterne bør lade børsnoterede selskaber være omfattet enten af målet om at have selskabsorganer, hvor medlemmer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 40 % af posterne som bestyrelsesmedlem senest den 30. juni 2026, eller som alternativ, da det er væsentligt, at børsnoterede selskaber øger andelen af det underrepræsenterede køn i alle beslutningstagende stillinger, for målet om at have selskabsorganer, hvor medlemmer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 33 % af alle poster som ledelsesmedlem senest den 30. juni 2026, hvad enten der er tale om poster som direktør eller som bestyrelsesmedlem, med henblik på at fremme en mere ligelig kønsfordeling blandt alle ledelsesmedlemmer.
- (35) Målene om at have selskabsorganer, hvor medlemmer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 40 % af posterne som bestyrelsesmedlem eller mindst 33 % af alle poster som ledelsesmedlem, gælder den overordnede kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer og berører ikke det konkrete valg af de enkelte ledelsesmedlemmer ud af et større antal mandlige og kvindelige kandidater i det enkelte tilfælde. Dette direktiv udelukker navnlig ikke bestemte kandidater fra poster som ledelsesmedlem, og det pålægger heller ikke børsnoterede selskaber eller aktionærer nogen bestemte ledelsesmedlemmer. Afgørelsen om udnævnelse af de rette ledelsesmedlemmer forbliver således fortsat de børsnoterede selskabers og aktionærernes.
- (36) Som følge af deres karakter er det hensigtsmæssigt, at offentlige virksomheder, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, fremstår som en model for den private sektor. Medlemsstaterne udøver en dominerende indflydelse på offentlige virksomheder, jf. artikel 2, litra b), i Kommissionens direktiv 2006/111/EF⁽⁸⁾, som er børsnoterede på et reguleret marked. På grund af denne dominerende indflydelse har medlemsstaterne værktøjer til deres rådighed til hurtigere at foretage de nødvendige ændringer.
- (37) Fastlæggelse af det antal poster som ledelsesmedlem, der skal til for at nå de i dette direktiv fastlagte mål, kræver en yderligere præcisering, eftersom det i betragtning af de fleste selskabsorganers størrelse matematisk set ikke er muligt at opnå en præcis andel på 40 % eller eventuelt på 33 %. Derfor bør antallet af poster som ledelsesmedlem, der er nødvendige for at opfylde de i dette direktiv fastlagte mål, være det antal, der ligger tættest på en andel på 40 % eller eventuelt 33 %, og bør i begge tilfælde ikke overstige 49 %.

⁽⁸⁾ Kommissionens direktiv 2006/111/EF af 16. november 2006 om gennemskuelligheden af de økonomiske forbindelser mellem medlemsstaterne og de offentlige virksomheder og om den finansielle gennemskuellighed i bestemte virksomheder (EUT L 318 af 17.11.2006, s. 17).

- (38) Den Europæiske Unions Domstol accepterede i sin retspraksis⁽⁹⁾ vedrørende positiv særbehandling og foreneligheden heraf med princippet om ikkeforskelbehandling på grund af køn, der også er fastsat i chartrets artikel 21, at der i visse tilfælde kan gives fortrinsstilling til det underrepræsenterede køn ved udvælgelse i forbindelse med ansættelse eller forfremmelse, forudsat at kandidaten af det underrepræsenterede køn er lige så kvalificeret som konkurrenten fra det modsatte køn med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer, at fortrinstillingen ikke er automatisk og ubetinget, men kan tilsidesættes, hvis der er særlige grunde, der taler til fordel for en bestemt kandidat af det modsatte køn, og at de pågældende kandidaters ansøgning er genstand for en objektiv vurdering, hvor der tages hensyn til alle de udvælgelseskriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater.
- (39) Medlemsstaterne bør sikre, at de børsnoterede selskaber, i hvis selskabsorgan medlemmerne af det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40 % af posterne som bestyrelsesmedlem, eller mindre end 33 % af alle poster som ledelsesmedlem, herunder både poster som direktører og poster som bestyrelsesmedlemmer, alt efter hvad der er relevant, udvælger de bedst kvalificerede kandidater, der skal udnævnes eller vælges til disse poster, på grundlag af en sammenlignende vurdering af kandidaternes kvalifikationer ved at anvende klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier, der fastlægges forud for udvælgelsesprocessen med henblik på at sikre en mere ligelig kønsfordeling i selskabsorganer. Som eksempler på udvælgelseskriterier, som børsnoterede selskaber kan anvende, kan nævnes erhvervs erfaring fra ledelses- eller tilsynsopgaver, international erfaring, tværfaglighed, ledelses- og kommunikationsfærdigheder, evner til at etablere netværk og viden om bestemte relevante områder, såsom økonomi, finansielt tilsyn eller personaleledelse.
- (40) Når der udvælges kandidater til udnævnelse eller valg til poster som ledelsesmedlem bør der gives fortrinsstilling til den lige så kvalificerede kandidat af det underrepræsenterede køn. En sådan fortrinstillingsstilling bør imidlertid ikke udgøre en automatisk og ubetinget præference. Der kan være undtagelsestilfælde, hvor en objektiv vurdering af den specifikke situation for en lige så kvalificeret kandidat af det andet køn kan tilsidesætte den præference, der ellers bør gives til kandidaten af det underrepræsenterede køn. En sådan tilsidesættelse af præference kan f.eks. finde sted, hvis der anvendes bredere politikker for diversitet på nationalt plan eller i selskaber for udvælgelse af ledelsesmedlemmer. Tilsidesættelsen af anvendelsen af positiv særbehandling bør ikke desto mindre fortsat være en undtagelse, være baseret på en vurdering fra sag til sag og være behørigt begrundet ud fra objektive kriterier, som under ingen omstændigheder bør diskriminere det underrepræsenterede køn.
- (41) I medlemsstater, hvor de i dette direktiv fastsatte krav vedrørende udvælgelsen af kandidater til udnævnelse eller valg til poster som ledelsesmedlem finder anvendelse, bør børsnoterede selskaber, i hvis selskabsorganer medlemmerne af det underrepræsenterede køn udgør mindst 40 % af posterne som bestyrelsesmedlem, eller mindst 33 % af alle poster som ledelsesmedlem, alt efter hvad der er relevant, ikke være forpligtede til at overholde disse krav.
- (42) Der er forskel på de enkelte medlemsstaters og børsnoterede selskabers fremgangsmåder ved udvælgelse af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem. De kan indebære en forhåndsudvælgelse af kandidater, som præsenteres for generalforsamlingen, f.eks. af et nomineringsudvalg eller af rekrutteringsvirksomheder, der søger kandidater til lederstillinger. Kravene til udvælgelsen af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem, bør opfyldes på det rette tidspunkt i udvælgelsesprocessen i overensstemmelse med national ret og vedtægterne for de pågældende børsnoterede selskaber, herunder inden aktionærene vælger en kandidat, f.eks. mens der udarbejdes en liste over kandidater. På dette punkt fastlægger dette direktiv kun minimumsstandarder for udvælgelse af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem, som gør det muligt at anvende de kriterier, der er fastlagt ved Den Europæiske Unions Domstols retspraksis for at give mulighed for ligestilling mellem kønnene og nå målet om en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd i børsnoterede selskabers selskabsorganer. Dette direktiv griber ikke unødigt ind i den daglige ledelse af børsnoterede selskaber, eftersom de bevarer friheden til at vælge kandidater på grundlag af kvalifikationer eller andre objektive relevante overvejelser.

⁽⁹⁾ Se Den Europæiske Unions Domstols dom af 17. oktober 1995, Kalanke mod Freie Hansestadt Bremen, sag C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; Den Europæiske Unions Domstols dom af 11. november 1997, Marshall mod Land Nordrhein-Westfalen, sag C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; Den Europæiske Unions Domstols dom af 28. marts 2000, Badeck og andre, sag C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; Den Europæiske Unions Domstols dom af 6. juli 2000, Abrahamsson og Anderson, sag C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (43) Med henblik på målene i dette direktiv med hensyn til en ligelig kønsfordeling bør der stilles krav til børsnoterede selskaber om, at de på anmodning fra en kandidat til valg eller udnævnelse til en post som ledelsesmedlem skal oplyse den pågældende kandidat om, hvilke kvalifikationskriterier der lå til grund for udvælgelsen, hvilken objektiv sammenlignende vurdering af kandidaterne i henhold til disse kriterier, og, hvor det er relevant, hvilke specifikke overvejelser der talte for undtagelsesvis at vælge en kandidat, som ikke tilhører det underrepræsenterede køn. Et krav om at give sådanne oplysninger kan indebære en begrænsning i retten til respekt for privatliv og retten til beskyttelsen af personoplysninger, som anerkendes henholdsvis i chartrets artikel 7 og 8. Sådanne begrænsninger er imidlertid nødvendige og opfylder reelt anerkendte mål af almen interesse i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet. De er derfor i overensstemmelse med kravene til sådanne begrænsninger, jf. chartrets artikel 52, stk. 1, og med Den Europæiske Unions Domstols relevante retspraksis. Sådanne begrænsninger bør anvendes i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679⁽¹⁰⁾.
- (44) Hvis en kandidat af det underrepræsenterede køn til udnævnelse eller valg til en post som ledelsesmedlem fremlægger forhold for en domstol eller en anden kompetent myndighed, på grundlag af hvilke det kan formodes, at vedkommende er lige så kvalificeret som den udvalgte kandidat af det modsatte køn, bør der stilles krav til det børsnoterede selskab om, at det påviser, at valget er korrekt.
- (45) Selv om dette direktiv har til formål at fastsætte mindstekrav i form af bindende foranstaltninger til forbedring af kønsfordelingen i selskabsorganer er det vigtigt i overensstemmelse med nærhedsprincippet at anerkende legitimiteten af forskellige tilgange og erkende effektiviteten af visse eksisterende nationale foranstaltninger, der allerede er vedtaget på dette politikområde, og som har vist tilfredsstillende resultater. I nogle medlemsstater er der således allerede gjort en indsats for at sikre en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd i selskabsorganer gennem vedtagelse af bindende foranstaltninger, der anses for lige så effektive som dem, der er fastsat i dette direktiv. Disse medlemsstater bør kunne suspendere anvendelsen af de i dette direktiv fastsatte krav vedrørende udvælgelsen af kandidater til udnævnelse eller valg til poster som ledelsesmedlem og, hvis dette er relevant, de krav, der vedrører fastlæggelsen af individuelle kvantitative mål, forudsat at de betingelser for suspension, der er fastsat i dette direktiv, er opfyldt. I de tilfælde, hvor medlemsstaterne har indført sådanne foranstaltninger gennem national ret, bør afrundingsreglerne fastsat i dette direktiv med hensyn til det præcise antal ledelsesmedlemmer finde tilsvarende anvendelse med henblik på vurdering af de pågældende bestemmelser i national ret i henhold til dette direktiv. I en medlemsstat, hvor en sådan suspension finder anvendelse, bør målene i dette direktiv anses for at være opnået og målene fastlagt i dette direktiv i forhold til bestyrelsesmedlemmer eller alle ledelsesmedlemmer erstatter således ikke og tilføjes ikke til de relevante nationale foranstaltninger.
- (46) Med henblik på at forbedre kønsfordelingen blandt ledelsesmedlemmer, der deltager i den daglige ledelse, bør der stilles krav til børsnoterede selskaber om, at de fastsætter individuelle kvantitative mål for en mere ligelig kønsfordeling blandt direktører med sigte på at nå sådanne mål inden den dato, der er fastsat i dette direktiv. Disse mål bør hjælpe selskaber til at skabe mærkbare fremskridt i forhold til deres nuværende situation. Denne forpligtelse bør ikke finde anvendelse på børsnoterede selskaber, der søger at nå målet på 33 % for alle ledelsesmedlemmer, hvad enten de er direktører eller bestyrelsesmedlemmer.
- (47) Medlemsstaterne bør stille krav til børsnoterede selskaber om, at de hvert år giver oplysninger om kønsfordelingen i deres selskabsorganer, og om de foranstaltninger, som de har truffet for at nå målene i dette direktiv, til de kompetente myndigheder, således at disse kan vurdere, hvilke fremskridt de enkelte børsnoterede selskaber har gjort i retning af at opnå ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmerne. Børsnoterede selskaber bør offentliggøre sådanne oplysninger på en passende og let tilgængelig måde på deres websted og medtage dem i deres årsberetninger. Hvis et børsnoteret selskab ikke har nået de gældende kvantitative mål, bør sådanne omfattende oplysninger også indeholde en beskrivelse af de konkrete foranstaltninger, som det hidtil har truffet eller agter at træffe fremover for at nå målene i dette direktiv. For at undgå unødvendige administrative byrder og dobbeltarbejde bør de oplysninger om kønsfordelingen i selskabsorganer, der skal indberettes i henhold til dette direktiv, indgå, hvor

⁽¹⁰⁾ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

det er relevant, i redegørelsen for virksomhedsledelse for børsnoterede selskaber i overensstemmelse med gældende EU-ret og navnlig Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/34/EU ⁽¹⁾. Hvis medlemsstater har suspenderet anvendelsen af artikel 6 i medfør af artikel 12, bør rapporteringsforpligtelserne fastsat i dette direktiv ikke finde anvendelse, forudsat at disse medlemsstaters nationale ret fastsætter bestemmelser om rapporteringsforpligtelser, der sikrer, at oplysninger om børsnoterede selskabers fremskridt i retning af en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd i deres selskabsorganer offentliggøres regelmæssigt.

- (48) Kravene vedrørende udvælgelsen af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem, forpligtelsen til at fastsætte et kvantitativt mål i forhold til direktører og rapporteringsforpligtelserne bør håndhæves ved hjælp af sanktioner, der er effektive, står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, og medlemsstaterne bør sikre, at der findes passende administrative eller retslige procedurer til dette formål. Sådanne sanktioner kan omfatte bøder eller muligheden for, at en retsmyndighed annullerer en afgørelse om udvælgelsen af ledelsesmedlemmer eller erklærer den for ugyldig. Uden at dette berører national ret om pålæggelse af sanktioner, bør børsnoterede selskaber, så længe de overholder disse forpligtelser, ikke straffes, hvis de ikke når de kvantitative mål vedrørende fordelingen af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmer. Der bør ikke anvendes sanktioner over for de enkelte børsnoterede selskaber, hvis en given handling eller undladelse i henhold til national ret ikke kan tilskrives selskabet, men andre fysiske eller juridiske personer, f.eks. individuelle aktionærer. Det bør være muligt for medlemsstaterne at anvende andre sanktioner end dem, der er anført i den ikkeudtømmende liste over sanktioner i dette direktiv, navnlig i tilfælde af et børsnoteret selskabs alvorlige og gentagne overtrædelser i forbindelse med de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv. Medlemsstaterne bør sikre, at børsnoterede selskaber ved udførelsen af offentlige kontrakter og koncessioner overholder gældende social- og arbejdsretlige forpligtelser i overensstemmelse med gældende EU-ret.
- (49) Medlemsstater eller børsnoterede selskaber bør kunne indføre eller opretholde mere gunstige foranstaltninger for at sikre en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd.
- (50) Medlemsstaterne bør udpege organer til at fremme, analysere, overvåge og støtte en ligelig kønsfordeling i selskabsorganer. Desuden vil oplysningskampagner og udveksling af bedste praksis i betydelig grad bidrage til at bevidstgøre alle børsnoterede selskaber om emnet og tilskynde dem til proaktivt at opnå en ligelig kønsfordeling. Medlemsstaterne opfordres navnlig til at indføre politikker, der støtter og tilskynder SMV'er til at forbedre kønsfordelingen betydeligt på alle ledelsesniveauer og i selskabsorganer.
- (51) I dette direktiv overholdes de grundlæggende rettigheder og de principper, som anerkendes i chartret. Dette direktiv bidrager navnlig til respekten for princippet om ligestilling mellem kvinder og mænd (chartrets artikel 23) og erhvervsfriheden og retten til at arbejde (chartrets artikel 15). Dette direktiv 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 af ejendomsretten (chartrets artikel 17, stk. 1) respekterer det grundlæggende i denne frihed og denne rettighed og er nødvendige og forholdsmæssige. Der kan kun indføres begrænsninger, hvis de reelt opfylder mål af almen interesse, som er anerkendt af Unionen, eller behovet for at beskytte andres rettigheder og friheder.
- (52) Selv om nogle medlemsstater har truffet reguleringsmæssige foranstaltninger eller har opfordret til selvregulering med blandede resultater, har størstedelen af medlemsstaterne ikke truffet foranstaltninger eller tilkendegivet, at de var villige til at sætte ind på en sådan måde, at det ville give mærkbare forbedringer. Det fremgår af fremskrivninger, som bygger på en omfattende analyse af alle foreliggende oplysninger om tidligere og aktuelle udviklingstendenser og af selskabernes hensigter, at medlemsstaterne hvis de handler hver for sig ikke inden for nær fremtid vil kunne opnå en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmer i hele Unionen i overensstemmelse med målene i dette direktiv. Manglende handling på dette område forsinker bestræbelserne på at opnå ligestilling mellem kønnene på arbejdspladsen mere generelt, herunder med hensyn til at udligne de lønforskelle mellem kønnene, der delvis skyldes vertikal opdeling. I lyset af disse omstændigheder og i betragtning af de stigende forskelle mellem

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/34/EU af 26. juni 2013 om årsregnskaber, konsoliderede regnskaber og tilhørende beretninger for visse virksomhedsformer, om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/43/EF og om ophævelse af Rådets direktiv 78/660/EØF og 83/349/EØF (EUT L 182 af 29.6.2013, s. 19).

medlemsstaterne med hensyn til kvinders og mænds repræsentation i selskabsorganer kan kønsfordelingen i selskabsorganer i hele Unionen kun blive mere ligelig ved en fælles tilgang, og mulighederne for ligestilling mellem kønnene, 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. Målet for dette direktiv, nemlig at opnå en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber ved at indføre effektive foranstaltninger, som sigter mod, at der hurtigere gøres fremskridt med at opnå en ligelig kønsfordeling, samtidig med at børsnoterede selskaber får tilstrækkelig tid til at træffe de nødvendige foranstaltninger med henblik på dette, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af handlingens omfang eller virkninger bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i TEU. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre end, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål. Medlemsstaterne gives tilstrækkelig frihed til at beslutte, hvordan målene i direktivet bedst kan nås under hensyntagen til nationale forhold, navnlig regler og praksis for rekruttering til selskabsorganer. Dette direktiv påvirker ikke børsnoteredes selskabers mulighed for at udnævne de bedst kvalificerede ledelsesmedlemmer, og det giver dem en fleksibel ramme og fastsætter en tilstrækkelig lang tilpasningsperiode.

- (53) Medlemsstaterne bør samarbejde med arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet for effektivt at oplyse dem om dette direktivs betydning og gennemførelse.
- (54) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet bør de mål, som børsnoterede selskaber skal nå, være tidsbegrænset og bør kun gælde, indtil der er gjort varige fremskridt i selskabsorganernes kønsfordeling. Kommissionen bør derfor regelmæssigt gennemgå anvendelsen af dette direktiv og aflægge rapport for Europa-Parlamentet og Rådet. Derudover fastsættes der i dette direktiv en dato for dets udløb. Kommissionen bør som led i sin gennemgang vurdere, om der er behov for at forlænge dette direktivs varighed ud over denne dato.
- (55) I henhold til den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og Kommissionen om forklarende dokumenter⁽¹²⁾ 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:

Artikel 1

Formål

Dette direktiv tager sigte på at opnå en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber ved at indføre effektive foranstaltninger, som sigter mod, at der hurtigere gøres fremskridt med at opnå en ligelig kønsfordeling, samtidig med at børsnoterede selskaber får tilstrækkelig tid til at træffe de nødvendige foranstaltninger med henblik på dette.

Artikel 2

Anvendelsesområde

Dette direktiv finder anvendelse på børsnoterede selskaber. Dette direktiv finder ikke anvendelse på mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder (SMV'er).

⁽¹²⁾ EUT C 369 af 17.12.2011, s. 14.

Artikel 3

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- 1) »børsnoteret selskab«: et selskab, der har sit vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat, og hvis aktier er optaget til handel på et reguleret marked som omhandlet i artikel 4, stk. 1, nr. 21), i direktiv 2014/65/EU i en eller flere medlemsstater
- 2) »selskabsorgan«: et administrativt organ, ledelsesorgan eller tilsynsorgan i et børsnoteret selskab
- 3) »ledelsesmedlem«: et medlem af et selskabsorgan, herunder et medlem, som er en medarbejderrepræsentant
- 4) »direktør«: i selskaber med en enstrengt ledelsesstruktur, et medlem af et selskabsorgan, som deltager i det børsnoterede selskabs daglige ledelse, og, i selskaber med en tostrengt ledelsesstruktur, et medlem af et selskabsorgan, der udfører det børsnoterede selskabs ledelsesfunktioner
- 5) »bestyrelsesmedlem«: i selskaber med en enstrengt ledelsesstruktur, et medlem af et selskabsorgan, som ikke er direktør i selskabet, og, i selskaber med en tostrengt ledelsesstruktur, et medlem af et selskabsorgan, der udfører det børsnoterede selskabs tilsynsfunktioner
- 6) »enstrengt ledelsesstruktur«: et system, hvor ét selskabsorgan udfører både et børsnoterede selskabs ledelses- og tilsynsfunktioner
- 7) »tostrengt ledelsesstruktur«: et system, hvor et børsnoteret selskabs ledelses- og tilsynsfunktioner udføres af to adskilte selskabsorganer
- 8) »mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder« eller »SMV«: et selskab med mindre end 250 ansatte og en årlig omsætning på højst 50 mio. EUR eller en årlig samlet balance på højst 43 mio. EUR, eller for en SMV, der har sit vedtægtsmæssige hjemsted i en medlemsstat med anden valuta end euro, et tilsvarende beløb i den pågældende medlemsstats valuta.

Artikel 4

Lovvalg

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

Artikel 5

Mål med hensyn til ligelig kønsfordeling i selskabsorganer

1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber er underlagt ét af følgende mål, som skal nås senest den 30. juni 2026:
 - a) at personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 40 % af posterne som bestyrelsesmedlem
 - b) at personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 33 % af alle posterne som ledelsesmedlem, både direktører og bestyrelsesmedlemmer.
2. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber, der ikke er omfattet af målet i stk. 1, litra b), fastsætter individuelle kvantitative mål med henblik på at forbedre kønsfordelingen blandt direktører. Medlemsstaterne sikrer, at sådanne børsnoterede selskaber sigter mod at nå sådanne individuelle kvantitative mål senest den 30. juni 2026.
3. Antallet af poster som bestyrelsesmedlem, der betragtes som nødvendige for at nå målet i stk. 1, litra a), er det antal, der er tættest på at udgøre 40 %, men som ikke overstiger 49 %. Antallet af alle poster som ledelsesmedlem, der betragtes som nødvendige for at nå målet i stk. 1, litra b), er det antal, der er tættest på at udgøre 33 %, men som ikke overstiger 49 %. Tallene findes i bilaget.

Artikel 6

Midler til opnåelse af målene

1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber, som ikke når målene i artikel 5, stk. 1, litra a) eller b), alt efter hvad der er relevant, justerer processen for udvælgelse af kandidater til udnævnelse eller valg til poster som ledelsesmedlem. Disse kandidater udvælges på grundlag af en sammenlignende vurdering af den enkelte kandidats kvalifikationer. Med henblik herpå anvendes klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier på en ikkediskriminerende måde under hele udvælgelsesprocessen, herunder ved forberedelsen af stillingsopslag, i forhåndsudvælgelsesfasen, fasen med udarbejdelsen af en liste over kandidater og oprettelsen af udvælgelsespuljer af kandidater. Sådanne kriterier fastlægges forud for udvælgelsesprocessen.

2. For så vidt angår udvælgelsen af kandidater til udnævnelse eller valg til poster som ledelsesmedlem, sikrer medlemsstaterne, at der, når der skal vælges mellem kandidater, som er lige kvalificerede med hensyn til egnethed, kompetencer og faglige præstationer, gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, medmindre mere tungtvejende retlige grunde i undtagelsestilfælde, som f.eks. forfølgelsen af andre politikker for diversitet, der gøres gældende inden for rammerne af en objektiv vurdering, der tager højde for en kandidat af det modsatte køns specifikke situation, og som er baseret på ikkediskriminerende kriterier, taler til fordel for kandidaten af det modsatte køn.

3. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber på anmodning af en kandidat, der blev taget i betragtning ved udvælgelsen af kandidater til udnævnelse eller valg til en post som ledelsesmedlem, har pligt til at informere kandidaten om følgende:

- a) de kvalifikationskriterier, som udvælgelsen byggede på
- b) den objektive sammenlignende vurdering af kandidaten ud fra disse kriterier og
- c) hvor dette er relevant, de specifikke overvejelser, der talte for undtagelsesvis at vælge en kandidat, der ikke er af det underrepræsenterede køn.

4. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retsorden de fornødne foranstaltninger til at sikre, at det i tilfælde, hvor en vraget kandidat af det underrepræsenterede køn fremlægger forhold for en domstol eller en anden kompetent myndighed, på grundlag af hvilke det kan formodes, at kandidaten var ligeså kvalificeret som den kandidat af det modsatte køn, der blev indstillet til udnævnelse eller valg til en post som ledelsesmedlem, er op til det børsnoterede selskab at bevise, at artikel 6, stk. 2, ikke er blevet tilsidesat.

Dette stykke er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klagerne.

5. Hvis processen for udvælgelse af kandidater, der skal udnævnes eller vælges til poster som ledelsesmedlem, sker ved en afstemning blandt aktionærer eller medarbejdere, stiller medlemsstaterne krav om, at børsnoterede selskaber sikrer, at de stemmeberettigede oplyses ordentligt om de i dette direktiv fastsatte foranstaltninger, herunder de sanktioner, som pålægges det børsnoterede selskab i tilfælde af manglende overholdelse.

Artikel 7

Rapportering

1. Medlemsstaterne stiller krav til børsnoterede selskaber om, at de en gang om året giver de kompetente myndigheder oplysninger om kønsfordelingen i deres selskabsorgan, idet der skelnes mellem direktører og bestyrelsesmedlemmer, og vedrørende de foranstaltninger, der er truffet med henblik på at nå de mål, som fastsat i artikel 5, stk. 1, og hvor det er relevant, målene fastsat i overensstemmelse med artikel 5, stk. 2, der finder anvendelse. Medlemsstaterne stiller krav til børsnoterede selskaber om, at de offentliggør disse oplysninger på en hensigtsmæssig og let tilgængelig måde på deres websteder. På grundlag af de forelagte oplysninger offentliggør og ajourfører medlemsstaterne jævnligt på en let tilgængelig og centraliseret måde en liste over de børsnoterede selskaber, som har nået et af målene i artikel 5, stk. 1.

2. Hvis et børsnoteret selskab ikke har nået ét af målene i artikel 5, stk. 1, eller, hvor det er relevant, målene fastsat i overensstemmelse med artikel 5, stk. 2, skal de oplysninger, der er omhandlet i nærværende artikels stk. 1, indeholde en begrundelse for, hvorfor målene ikke er nået, samt en omfattende beskrivelse af hvilke foranstaltninger det børsnoterede selskab allerede har truffet eller agter at træffe for at nå dem.
3. Hvor det er relevant, medtages de oplysninger, der er omhandlet i denne artikels stk. 1 og 2, også i selskabets redegørelse for virksomhedsledelse i overensstemmelse med de relevante bestemmelser i direktiv 2013/34/EU.
4. De forpligtelser, der er fastsat i denne artikels stk. 1 og 2, finder ikke anvendelse i en medlemsstat, der har suspenderet anvendelsen af artikel 6 i henhold til artikel 12, og hvor national ret fastsætter rapporteringsforpligtelser, som sikrer regelmæssig offentliggørelse af oplysninger om børsnoterede selskabers opnåede fremskridt i retning af en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd i deres selskabsorganer.

Artikel 8

Sanktioner og supplerende foranstaltninger

1. Medlemsstaterne fastsætter regler om sanktioner, der skal anvendes i tilfælde af børsnoterede selskabers overtrædelse af de nationale regler, der er vedtaget i medfør af artikel 5, stk. 2, og artikel 6 og 7, alt efter hvad der er relevant, og tager alle nødvendige skridt til at sikre, at de gennemføres. Medlemsstaterne sørger navnlig for, at der findes passende administrative eller retslige procedurer til at sikre, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, kan håndhæves. Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Sådanne sanktioner kan bestå af bøder eller en retsmyndigheds mulighed for at erklære ugyldig eller annullere en afgørelse om udvælgelse af ledelsesmedlemmer foretaget i strid med de nationale regler, som er vedtaget i medfør af artikel 6. Medlemsstaterne giver senest den 28. december 2024 Kommissionen meddelelse om disse regler og foranstaltninger og underretter den straks om senere ændringer, der berører dem.
2. Børsnoterede selskaber kan kun holdes ansvarlige for handlinger eller undladelser, der kan tilregnes dem i henhold til national ret.
3. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber ved udførelsen af offentlige kontrakter og koncessioner overholder gældende social- og arbejdsretlige forpligtelser i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Artikel 9

Mindstekrav

Medlemsstaterne kan over for børsnoterede selskaber, som er registreret på deres nationale område, indføre eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere end dette direktivs bestemmelser, for at sikre en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd.

Artikel 10

Organer til fremme af en ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskaber

Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til at fremme, analysere, overvåge og støtte en ligelig kønsfordeling i selskabsorganer. Med henblik herpå kan medlemsstaterne f.eks. udpege de ligebehandlingsorganer, som de har udpeget i medfør af artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF⁽¹³⁾.

⁽¹³⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).

Artikel 11

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne vedtager og offentliggør senest den 28. december 2024 de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv. De underretter straks Kommissionen derom.

Disse foranstaltninger skal ved medlemsstaternes vedtagelse indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. Medlemsstaterne fastsætter de nærmere regler for henvisningen.

2. Medlemsstater, som har suspenderet anvendelsen af artikel 6 i henhold til artikel 12, tilsender straks Kommissionen oplysninger, der dokumenterer, at betingelserne i artikel 12 er opfyldt.

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

Artikel 12

Suspension af anvendelsen af artikel 6

1. En medlemsstat kan suspendere anvendelsen af artikel 6 og, hvis det er relevant, af artikel 5, stk. 2, hvor følgende betingelser senest den 27. december 2022, er opfyldt i den pågældende medlemsstat:

- a) personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 30 % af posterne som bestyrelsesmedlem eller mindst 25 % af alle poster som ledelsesmedlem i børsnoterede selskaber eller
- b) den pågældende medlemsstats nationale ret
 - i) kræver, at personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst 30 % af posterne som bestyrelsesmedlem eller mindst 25 % af alle poster som ledelsesmedlem i børsnoterede selskaber
 - ii) omfatter foranstaltninger, der er effektive, står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har afskrækkende virkning, i tilfælde af manglende overholdelse af kravene omhandlet i nr. i) og
 - iii) kræver, at alle børsnoterede selskaber, der ikke er omfattet af den pågældende nationale ret, fastsætter individuelle kvantitative mål for alle poster som ledelsesmedlem.

Hvis en medlemsstat har suspenderet anvendelsen af artikel 6 og, hvis det er relevant, af artikel 5, stk. 2, på grundlag af en af betingelserne i nærværende stykkes første afsnit, anses målene i artikel 5, stk. 1, for nået i den medlemsstat.

2. Med henblik på at vurdere opfyldelsen af betingelserne for en suspension på grundlag af stk. 1, første afsnit, litra a) eller b), skal antallet af krævede poster som ledelsesmedlem være det antal, der er tættest på at udgøre 30 % af posterne som bestyrelsesmedlem eller 25 % af alle poster som ledelsesmedlem, men højst 39 %. Dette gælder også, når de kvantitative mål fastsat i artikel 5 i henhold til national ret anvendes særskilt for aktionærrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

3. Hvis betingelserne i nærværende artikels stk. 1 ikke længere er opfyldt i en medlemsstat, der har suspenderet anvendelsen af artikel 6 og, hvis det er relevant, artikel 5, stk. 2, på grundlag af nærværende artikels stk. 1, finder artikel 6 og, hvis det er relevant, artikel 5, stk. 2, anvendelse senest seks måneder efter sådanne betingelser ophørte med at være opfyldt.

Artikel 13

Revision

1. Sender senest den 29. december 2025 og hvert andet år derefter sender medlemsstaterne Kommissionen en rapport om gennemførelsen af dette direktiv. En sådan rapport skal indeholde nærmere oplysninger om, hvilke foranstaltninger der er truffet for at nå målene i artikel 5, stk. 1, oplysninger givet i henhold til artikel 7 og, hvis det er relevant, repræsentative oplysninger om de individuelle kvantitative mål, som børsnoterede selskaber har fastsat i henhold til artikel 5, stk. 2.

2. Medlemsstater, der har suspenderet anvendelsen af artikel 6, og, hvis det er relevant, af artikel 5, stk. 2, i henhold til artikel 12, indarbejder i de rapporter, der er omhandlet i nærværende artikels stk. 1, oplysninger, som dokumenterer, om og hvordan betingelserne i artikel 12 er opfyldt, og om de fortsat gør fremskridt i retning af en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på poster som bestyrelsesmedlem eller på alle poster som ledelsesmedlem i børsnoterede selskaber.

Senest den 29. december 2026 og hvert andet år derefter offentliggør Kommissionen en særlig rapport, hvori den bl.a. vurderer, om og hvordan betingelserne i artikel 12, stk. 1, er opfyldt, og, al er relevant, om medlemsstaten har genoptaget anvendelsen af artikel 6 og artikel 5, stk. 2, i overensstemmelse med artikel 12, stk. 3.

3. Senest den 31. december 2030 og hvert andet år derefter tager Kommissionen anvendelsen af dette direktiv op til revision og aflægger rapport for Europa-Parlamentet og Rådet. Kommissionen vurderer navnlig, om målene i dette direktiv er nået.

4. I lyset af udviklingen i kvinders og mænds repræsentation i selskabsorganer og på de forskellige niveauer af den økonomiske beslutningstagning og under hensyntagen til, om denne udvikling er tilstrækkelig vedvarende, vurderer Kommissionen i sin rapport, jf. denne artikels stk. 3, om dette direktiv er et effektivt instrument til at øge kønsbalancen i selskabers selskabsorganer. På grundlag af denne vurdering overvejer Kommissionen, om der er behov for at forlænge dette direktivs gyldighed ud over den 31. december 2038 eller om der er behov for at ændre det, f.eks. ved at udvide dets anvendelsesområde til ikkebørsnoterede selskaber, der ikke er omfattet af definitionen af SMV'er, eller ved at revidere betingelserne i artikel 12, stk. 1, første afsnit, litra a), med henblik på at sikre fortsat fremskridt i retning af en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på poster som direktør, poster som bestyrelsesmedlem eller på alle poster som ledelsesmedlem i børsnoterede selskaber.

Artikel 14

Ikrafttræden og udløb

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Det udløber den 31. december 2038.

Artikel 15

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Strasbourg, den 23. november 2022.

På Europa-Parlamentets vegne
R. METSOLA
Formand

På Rådets vegne
M. BEK
Formand

BILAG

MÅLTAL FOR LEDELSESMEDLEMMER AF DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN

Antal poster i selskabsorganet	Antal bestyrelsesmedlemmer af det underrepræsenterede køn, der er nødvendigt for at nå målet på mindst 40 % (artikel 5, stk. 1, litra a))	Antal ledelsesmedlemmer af det underrepræsenterede køn, der er nødvendigt for at nå målet på mindst 33 % (artikel 5, stk. 1, litra b))
1	—	—
2	—	—
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)