

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger

COM(2012) 614 final — 2012/0299 (COD)

(2013/C 133/13)

Ordfører: **Madi SHARMA**

Europa-Parlamentet og Rådet besluttede hhv. den 22. november 2012 og den 10. december 2012 under henvisning til artikel 304 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde at anmode om Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om:

»Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger«

COM(2012) 614 final – 2012/0299 (COD).

Det forberedende arbejde henvistes til EØSU's Faglige Sektion for Beskæftigelse, Sociale Spørgsmål og Unionsborgerskab, som vedtog sin udtalelse den 25. januar 2013.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 487. plenarforsamling den 13.-14. februar 2013, mødet den 13. februar, følgende udtalelse med 128 stemmer for, 58 imod og 10 hverken for eller imod:

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1 I den foreliggende tekst stiller Kommissionen forslag til et direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber med et mål om, at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 40 % inden 2020.

1.2 EØSU glæder sig over dette forslag. Selv om udvalget foretrækker frivillige foranstaltninger frem for kvoter, anerkender det, at kønsbalancen i børsnoterede EU-selskaber ikke vil rykke sig meget uden juridisk bindende målsætninger. I dag er blot 13,7 % af bestyrelsesmedlemmer kvinder, hvilket vidner om en tydelig forskelsbehandling.

1.3 EØSU og Kommissionen anerkender behovet for at respektere friheden til at drive virksomhed. Dette direktiv er en mindstenorm, der har til formål at forbedre betingelserne for et velfungerende erhvervsliv, og som giver medlemsstaterne mulighed for at gå videre end de anbefalede foranstaltninger. Arbejdsmarkedets parter i EU udarbejdede i 2005 en plan, hvori de præsenterede flere af argumenterne for kønsligestilling og fremhævede praktiske redskaber til medlemsstaterne og virksomheder⁽¹⁾.

1.4 Ønsket om at skabe forandring er forankret i stærke beviser for, at der er et udbud af højt kvalificerede kvinder i

medlemsstaterne, og derfor bør argumenterne for kønsbalance være baseret på reglen om fortjeneste og præference frem for positiv forskelsbehandling. Der er dog stadig forhold, som gør det vanskeligt for kvinder at blive ledere, såsom manglen på foranstaltninger, der gør det nemmere at forene erhvervs- og familieliv, den begrænsede adgang til de netværk, som er vigtige for at få de højere stillinger, manglende selvtilid osv.

1.5 EØSU håber, at alle offentlige og private beslutningstagende organer vil indføre denne mindstenorm ved hjælp af selvregulering for at undgå yderligere lovgivning. Denne norm kunne omfatte administrerende direktører, bestyrelser i børsnoterede SMV'er og alle offentlige organer med henblik på at fremme et mere kønsligestillet miljø, et krav om gennemsigtig anvendelse og gennemførelse og en kultur, der er baseret på inklusion og »valg« i samfundet som helhed.

1.6 EØSU anbefaler ydermere, at beslutningstagerne og virksomhederne ser nærmere på følgende områder for at sikre, at målet på 40 % opnås eller overgås:

— forbedret synlighed for kvinder i lederroller

— større gennemsigtighed i forbindelse med headhunting af talenter

⁽¹⁾ http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf

- opbygning og bevarelse af en kritisk masse
- udfordring af stereotyper i forhold til kønsroller
- planlægning af udskiftninger i ledelsen
- oprettelse af en »talent pipeline«
- videreformidling af eksempler på god praksis
- oprettelse af en EU-omfattende database over kvinder, der er kvalificerede til en bestyrelsespost.

1.7 EØSU lykønsker Viviane Reding og hendes støtter i Kommissionen, Europa-Parlamentet og andre institutioner med at have taget de første skridt mod et mere afbalanceret EU og med at have udfordret opfattelsen af, hvem der bør være i bestyrelseslokalerne, med henblik på at sikre et mere inklusivt samfund. Der er tale om en vigtig holdningsændring. EØSU anerkender, at der er blevet gennemført grundig forskning, juridisk analyse og høring af civilsamfundet med henblik på at præsentere et praktisk direktiv med den nødvendige fleksibilitet i gennemførelse og tidsfrister for både virksomheder og medlemsstater, samtidig med at nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet overholdes.

1.8 Hindringerne for at opnå ligestilling i beslutningsprocessen stikker dybere end blot indøvede argumenter om kønsbaserede antagelser og udbudsrelaterede problemer. Der vil ikke ske nogen fremskridt, førend både mænd og kvinder er villige til at træffe positive foranstaltninger, træde til handling og respektere hinandens synspunkter. **»Forenet i mangfoldighed« er Europas styrke, men dette kræver, at mangfoldigheden er til stede.**

1.9 EØSU opfordrer til, at der i direktivforslaget indarbejdes specifikke bestemmelser om ligestilling mellem mænd og kvinder for medarbejderrepræsentanter i bestyrelser under hensyntagen til de særlige regler for deres udnævnelse.

2. Baggrund

86,3 % af bestyrelsesmedlemmer er mænd

2.1 Ligestilling mellem kønnene er en af EU's grundlæggende målsætninger, hvilket påpeges i traktaten om Den Europæiske Union (TEU) artikel 3, stk. 3, og i chartret om grundlæggende

rettigheder (artikel 23). I henhold til artikel 8 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) skal Unionen tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. EU's ret til at handle i forbindelse med ligestilling inden for beskæftigelse og arbejdsforhold er fastlagt i TEUF artikel 157, stk. 3.

2.2 Der er væsentlige forskelle mellem EU-medlemsstaterne, hvad angår antallet af kvinder i bestyrelser, som følge af forskellige politikker. Man har forsket i kvinders rolle i bestyrelser i flere årtier og særligt de seneste to år i forbindelse med, at EU har fornyet sit løfte om at fremme ligestilling mellem kønnene i børsnoterede virksomheders bestyrelser. Debatten har bevæget sig mellem indførelse af juridisk bindende kvoter og vedtagelse af selvpålagte regler uden sanktioner for manglende overholdelse. I praksis har udviklingen været langsom inden for frivillige ordninger. **Sidste år skete der kun en stigning på 0,6 % i antallet af kvinder i bestyrelser**, og kun 24 virksomheder skrev under på hensigtserklæringen fra 2011.

2.3 Medlemsstaternes tiltag varierer fra juridisk bindende kvoter med mulighed for sanktioner til selvregulering i enkelte sektorer, og repræsentationen af kvinder i bestyrelser er derfor, som forventet, lige så varieret. Dog har det vist sig, at **lande med bindende kvoter overordnet set har oplevet en stigning på 20 % i antallet af kvinder i bestyrelser**. Seks lande, der ikke har indført nogen ordninger, har oplevet et fald i antallet af kvinder i bestyrelser (se bilag 1).

2.4 Ved udgangen af 2011 havde 11 medlemsstater vedtaget lovgivning indeholdende kvoter eller mål for repræsentation af kvinder og mænd i virksomhedsbestyrelser. Frankrig, Italien og Belgien har indført kvoter indeholdende sanktioner for manglende overholdelse. Spanien og Nederlandene har indført kvoter uden sanktioner. Danmark, Finland, Grækenland, Østrig og Slovenien har indført regler, som kun gælder for bestyrelser i statskontrollerede virksomheder, og i Tyskland dækkes kønsaspektet af bestemmelser om arbejdstagernes repræsentation i bestyrelser.

2.5 Forskellene mellem de enkelte medlemsstater har uundgåeligt haft en indvirkning på kvinders repræsentation i bestyrelser. Lande med juridisk bindende kvoter har oplevet en stigning på 20 %, selvom der i Italien kun er sket en stigning på 4 %. I de lande, der har indført kodekser for corporate governance, er der sket en procentvis stigning på mellem 11 % og 2 %.

2.6 Ser man på de resultater, der er opnået indtil videre, er **Frankrig det eneste land, der er på vej mod at opfylde målet om, at kvinder skal udgøre mindst 40 % af bestyrelser inden 2020**. Hvis de nuværende niveauer for kvinders repræsentation ekstrapoleres yderligere, vil EU samlet set ikke opnå en 40 % repræsentation af kvinder inden 2040 ⁽²⁾.

2.7 Mål har kun en virkning, hvis de ledsages af sanktioner, hvorfor disse bør indføres i tilfælde af manglende overholdelse. Direktivet giver mulighed for bevis for manglende overholdelse i alle sager, men bevisbyrden ligger på virksomheden, der skal bevise, at den har handlet med den fornødne omhu i rekrutteringsprocessen. Sanktioner har den største virkning, hvis de udarbejdes, pålægges og gennemføres af det pågældende land, og af denne grund har Kommissionen blot udarbejdet anbefalinger til retningslinjer for mulige sanktioner.

2.8 Kommissionen anerkender, at der er behov for at respektere virksomhedernes grundlæggende ret til at operere uden indblanding, men mener samtidig, at denne frihed ikke bør tilsidesætte retsstatsprincippet eller grundlæggende rettigheder. Direktivet indeholder en mindstenorm, der har til formål at forbedre betingelserne for virksomheder og det indre marked ved at skabe lige vilkår for virksomheder, der opererer i flere medlemsstater.

2.9 Direktivet fastlægger en tidsfrist for gennemførelsen af det kvantitative mål om 40 % inden 2020 for at tage hensyn til de enkelte virksomhedsbestyrelses valgcyklus. Direktivet indeholder desuden en udløbsklausul (2028), hvorefter der ikke bør være behov for det.

2.10 Kun en fleksibel ordning på EU-niveau, der tager højde for mangfoldigheden i medlemsstaterne og samtidig respekterer nærhedsprincippet fuldt ud, kan optimere potentialet af kvinders evner.

3. Ligestilling er en grundlæggende rettighed og en fælles værdi for hele EU

3.1 EØSU er af den opfattelse, at alle civilsamfundsaktører, der aktivt arbejder for at fremme ligestilling, har et fælles mål om at øge andelen af kvinder i beslutningstagende stillinger. Udvalget har udsendt adskillige udtalelser om kønsbalancen i samfundet, og dets informationsrapport om »Økonomiske og sociale råd og lignende institutioners rolle i den nye økonomiske, sociale og miljømæssige verdensorden« understregede at, »(...) politisk ligestilling, ægte demokrati og lige muligheder

ikke [vil] blive etableret uden et retsgrundlag, som kræver ligelig repræsentation«.

3.2 Ligestilling er både en forudsætning for et ægte demokrati og et retfærdigt samfund samt et vigtigt element i EU's bestræbelser på at opnå målsætningen om intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst. Undersøgelser fra Verdensbanken og Transparency International viser, at gennemsigtigheden stiger, og korruptionen daler, når kvinder er godt repræsenteret i beslutningsprocessen. God forvaltning i alle samfundslag er godt for samfundet.

3.3 Mere end 51 % af EU's befolkning er kvinder, som udgør 45 % af de beskæftigede og er drivkraften bag flere end 70 % af købsbeslutningerne. Derfor så EØSU gerne, at man havde indført obligatoriske juridiske tiltag med sanktioner i alle samfundslag og i alle beslutningstagende organer med henblik på at forbedre kønsbalancen. Dette ville ændre opfattelsen af, hvem der skal inddrages i beslutningsprocessen, og sikre et inklusivt samfund.

»Det er helt klart, at man i dag ikke kan gøre forskel på mænd og kvinder på grund af køn« ⁽³⁾

Men faktum er, at 96,8 % af alle bestyrelsesformænd er mænd.

3.4 Fremgangen i den globale økonomi er et direkte resultat af den menneskelige kapacitet, anført af kvinder, som er drivkraft for geopolitiske forandringer inden for sundhed, uddannelse, social velfærd, miljø og økonomisk produktivitet, og dette er et stærkt forretningsmæssigt argument for at have kvinder i bestyrelser. Kønsdiversitet er ikke blot et aktiv for virksomheders image, men skaber også en tættere forbindelse mellem virksomheder, arbejdstagere, aktionærer og forbrugere. Dermed anerkender man mangfoldighed som et grundlæggende element i alle VSA-politikker i den private sektor på grund af dens værdi, men mange virksomheder har endnu ikke ført planerne ud i livet.

3.5 Uanset, hvor ubehagelige kvoter måtte være, er de et effektivt middel til at sikre kvinder bestyrelsesposter, hvilket Laurence Parisot, formand for MEDEF, understregede i en tale på EØSU's plenarforsamling i 2012: **»Der burde ikke være behov for kvoter – men de er den eneste måde, hvorpå vi kan ændre mænds forudindtagethed over for kvinders inkompetencer«.**

⁽²⁾ Ifølge en konsekvensanalyse.

⁽³⁾ COM(2012) 615 final.

3.6 På den anden side har nogle kvinder i ledende stillinger udtalt sig skarpt imod juridisk bindende kvoter, da de mener, at deres resultater dermed devalueres. Der er en konkret frygt for, at kvoter stigmatiserer kvinder, der påtager sig ledende stillinger.

3.7 For at få kvinder ind i bestyrelserne er det vigtigt at opstille de politikker, der er nødvendige for at tilskynde kvinder til at blive ledere, herunder foranstaltninger, der gør det muligt at forene erhvervs- og familieliv, fremmer networking og karriereudvikling på alle niveauer, skaber større bevidsthed og ændrer holdninger.

4. En drivkraft for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst

4.1 Økonomisk potentiale

4.1.1 Europa fortsætter sine økonomiske kvaler, og en genopretning afhænger af, at man har en fuldt funktionsdygtig arbejdsstyrke, hvilket indebærer kvinders aktive deltagelse. Selv inden krisen var EU's arbejdsmarkedsparter, BusinessEurope/UEAPME, CEEP og EFSI, engagerede i at fremme kønsligestillingen på arbejdsmarkedet og på arbejdspladserne. I 2005 udpegede de fremme af kvinder i beslutningsprocessen som en af deres nøgleprioriteter og anbefalede i deres rapport praktiske redskaber til at fremme inddragelsen af kvinder ⁽⁴⁾.

4.1.2 Europæiske virksomheders konkurrenceevne kræver, at der sættes fokus på vækst igennem innovation, forskning, uddannelse, kompetencer, forbrugerbeskyttelse og virksomhedernes sociale ansvar (VSA), som alle er vigtige mål for Kommissionens bestræbelser på at frembringe flere forretningsmuligheder. For at opnå bæredygtige resultater kræver alle disse områder en afbalanceret kønsfordeling.

4.1.3 51 % af EU's befolkning er kvinder. Mange er højtuddannede og velkvalificerede og dermed en vigtig bestanddel af arbejdsstyrken. Der er flere kvindelige end mandlige studerende på de videregående uddannelser, hvilket fører til, at der er **50 % flere højt kvalificerede kvinder end mænd til rådighed på arbejdsmarkedet**. Davies-rapporten påviste en mangel på arbejdskraft i Det Forenede Kongerige, som kan udbedres ved at engagere to millioner kvalificerede arbejdstagere i løbet af de næste 10 år, hvoraf de fleste bør være højt kvalificerede kvinder ⁽⁵⁾.

⁽⁴⁾ http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf

⁽⁵⁾ Davies, Women on Boards, One Year On, marts 2012 <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/w/12-p135-women-on-boards-2012.pdf>

4.1.4 Desuden har kvinders økonomiske deltagelse vidtrækkende finansielle og sociale fordele for lande. Global Gender Gap Index for 2011 viste, at **lande med en høj ligestilling har et højere BNP pr. indbygger** ⁽⁶⁾.

4.1.5 Ifølge Goldman Sachs kan flere kvinder i arbejdsstyrken forøge BNP med:

— 21 % i Italien,

— 19 % i Spanien,

— 9 % i Frankrig og i Tyskland og

— 8 % i Det Forenede Kongerige.

4.1.6 En lang række undersøgelser om det økonomiske incitament til at have kvinder i bestyrelser leverer overbevisende argumenter for, at virksomheden vil præstere bedre. Undersøgelser fra Credit Suisse (2012) ⁽⁷⁾, McKinsey (2007) ⁽⁸⁾ og Catalyst (2004) ⁽⁹⁾ har uafhængigt af hinanden påvist en sammenhæng mellem andelen af kvinder i bestyrelser og virksomhedens økonomiske resultater. For eksempel:

— Rapporten fra McKinsey påviste en **41 % højere egenkapitalforrentning for virksomheder med den største andel af kvinder i bestyrelsen** i forhold til virksomheder uden kvinder i bestyrelsen;

— Catalyst opdagede, at **virksomheder med mellem 14,3 og 38,3 % kvinder i topledelsen havde en egenkapitalforrentning, der var 34,1 % højere** end virksomheder, der ikke havde den samme andel af kvinder i topledelsen;

⁽⁶⁾ Global Gender Gap Index for 2011; World Economic Forum, <http://www.uis.unesco.org/>.

⁽⁷⁾ Undersøgelse fra Credit Suisse Research Institute (august 2012): »Gender diversity and corporate performance«.

⁽⁸⁾ Undersøgelse fra McKinsey: Women Matter: Gender Diversity: a corporate performance driver (2007).

⁽⁹⁾ Undersøgelse fra Catalyst: The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity, januar 2004.

— Credit Suisse fandt ud af, at aktier i **virksomheder med kvinder i bestyrelsen præsterede bedre** end aktier i lignende virksomheder uden kvinder i bestyrelsen.

4.1.7 Der findes undersøgelser, der viser, at kønsdiversitet i bestyrelser har haft ringe eller ingen indvirkning på de økonomiske resultater, men den overvejende tendens viser en positiv forbindelse mellem kvinder i bestyrelsen og en virksomheds økonomiske resultater.

4.2 Aktionsplan

4.2.1 Der er flere forklaringer på de forbedrede resultater for virksomheder, der har en mangfoldig kønsrepræsentation i deres bestyrelse. Et af de primære argumenter skal findes i tilbøjeligheden til en mere mangfoldig, kritisk tilgang til forretningsbeslutninger, hvilket skaber en mere proaktiv forretningsmodel.

4.2.2 At forstå mangfoldighed på markedet har en enorm økonomisk værdi, og det er en forudsætning for virksomheder, der agerer på et internationalt marked.

4.2.3 **Innovation og bestyrelsens arbejde:** Den styrke, kvinder tilfører bestyrelsen, ligger i deres mangfoldighed, deres erfaring, deres måde at håndtere problemer, nye markeder og muligheder på gennem deres egen forbrugerekspertise. En mangfoldig tankegang bidrager til innovation og bedre virksomhedsresultater, sætter spørgsmålstejn ved antagelser og tilskynder til et større eksternt fokus på nuværende og nye markeder. Man opnår en enorm gevinst ved udveksling af ideer, som kan anvendes til grænseoverskridende muligheder for repræsentation i bestyrelser. Udfordringen for bestyrelserne ligger i at tilpasse sig til en egentlig mangfoldig sammensætning og finde ud af, hvordan man kan udnytte udfordringer for virksomheden på en konstruktiv måde.

4.2.4 Mangfoldighed i bestyrelser betyder reel mangfoldighed i ordets bredeste betydning. EØSU er ikke fortalende for at begrænse bestyrelsesposter til en lille gruppe kvinder, der pendler imellem en række bestyrelser. Denne praksis, som også er kendt som argumentet om »de gyldne nederdele«, underminerer den vigtigste begrundelse for mangfoldighed i bestyrelser.

ser. Norske undersøgelser viser, at 62 % af mænd kun besidder én bestyrelsespost, mens tallet er 79 % for kvinder. EØSU går ind for kvinders og mænds lige ret til at vælge og have adgang til bestyrelsesposter baseret på fortjeneste.

5. Gennemførelse

5.1 For at opnå de kvantitative mål om kvinder i bestyrelser kræves tiltag, der kan sikre succes. Det er nødvendigt at gennemføre en kombination af kort- og mellemlangsigtede tiltag med henblik på at sikre, at mangfoldigheden i bestyrelser også består efter 2028. Følgende bør tages i betragtning:

5.1.1 **Større synlighed for kvinder i lederroller:** Man bør profilere kvinder, der har opnået bestyrelsesposter, på tværs af medlemsstaterne, skabe opmærksomhed om disse kvinder i erhvervslivet og vise indvirkningen af mangfoldighed i bestyrelser på virksomhedernes resultater.

5.1.2 **Større gennemsigthed i forbindelse med head-hunting af talenter:** Rekrutteringsprocessen for bestyrelsesmedlemmer er i overvejende grad uigennemsigtig og tager udgangspunkt i personlige netværk. For at tiltrække et større udbud af talent er det nødvendigt at formidle muligheder og præsentere dem på en måde, der opfordrer til ansøgninger fra alle talentfulde enkeltpersoner.

5.1.3 **Opbygning og bevarelse af en kritisk masse:** Værdien af en mangfoldig tilgang i en bestyrelse gør sig kun gældende, når den kritiske masse er stor nok til at stille spørgsmålstejn ved antagelser. Derfor er det afgørende, at kvinder udgør mindst 40 % af en bestyrelse. En større gennemsigthed i rekrutteringsprocessen vil sikre, at den bredest mulige vifte af kandidater tages i betragtning, og at man ikke risikerer, at »gyldne nederdele« bliver en realitet⁽¹⁰⁾.

5.1.4 **Udfordring af stereotyper i forhold til kønsroller:** Der er gjort store fremskridt i forhold til roller i hjemmet, der udgør hindringer for kvinders økonomiske deltagelse. Tiltagene er et skridt i den rigtige retning og vil bidrage til at øge kvinders deltagelse i bestyrelser.

⁽¹⁰⁾ »Golden Skirts fill the board rooms«, artikel fra Handelshøjskolen BI i Norge, 31.12.2012. Redigeret af Morten Huse (2011): The »Golden Skirts«, Changes in board composition following gender quotas on corporate boards.

5.1.5 **Oprettelse af en pipeline.** Den langsigtede gevinst ved mangfoldige bestyrelser kræver en stabil tilstrømning af højt kvalificerede enkeltpersoner, som har både ambitioner om og evnerne til at beklæde en bestyrelsespost. Det er afgørende at skabe et miljø, der gør kvinder i stand til at navigere igennem labyrinten ⁽¹⁾ i løbet af deres karrierer og opnå bestyrelsesposter. Ovenstående punkter vil medføre en stærk pipeline. Flere kvindelige forbilleder, en mere gennemsigtig rekrutteringsproces og en klar planlægning af ledelsesudskiftning danner grundlaget for køns mangfoldighed i bestyrelser.

5.1.6 **Oprettelse af en EU-omfattende database** over kvinder, der er kvalificerede til en bestyrelsespost. På den måde vil man kunne håndtere problemstillingen om, at kvinder, der er kvalificerede til en bestyrelsespost, er usynlige. Database vil ydermere begrænse risikoen for, at et lille mindretal af kvinder rekrutteres til mange poster, og skabe større gennemsigthed i ansættelsesprocessen. En EU-omfattende database vil støtte argumentet om krydsning af færdigheder og erfaringer mellem forskellige medlemsstater samtidig med muligheder for at arbejde på tværs af forskellige sektorer.

Bruxelles, den 13. februar 2013

Staffan NILSSON

Formand

for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

⁽¹⁾ Se »Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders« af Alice Eagly og Linda Carli.

BILAG 1

til udtalelse Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs

Følgende ændringsforslag blev forkastet, men opnåede mindst en fjerdedel af de afgivne stemmer:

Punkt 1.2

Ændres som følger:

»EØSU glæder sig over, at andelen af kvinder i selskabsbestyrelser er steget fra 13,7 % i januar 2012 til 15,8 % i januar 2013. Virksomhedernes vilje til forandring er forudsætningen for, at denne udvikling fortsætter, og derfor kan EØSU ikke bakke op om kvoter overordnet set, selv om udvalget anerkender, at Kommissionens forslag i høj grad har bidraget til at skabe opmærksomhed om emnet og dermed til indsatsen for at sætte endnu mere skub i denne udvikling, dette forslag. Selv om udvalget foretrækker frivillige foranstaltninger frem for kvoter, anerkender det, at kønsbalancen i børsnoterede EU-selskaber ikke vil rykke sig meget uden juridisk bindende målsætninger. I dag er blot 13,7 % af bestyrelsesmedlemmer kvinder, hvilket vidner om en tydelig forskelsbehandling.«

Afstemmingsresultat

For: 78

Imod: 102

Hverken for eller imod: 5

Punkt 1.5

Ændres som følger:

»EØSU håber, at alle offentlige og private beslutningstagende organer vil indføre denne mindstenorm ved hjælp af er af den opfattelse, at 40 %-målet kan nås i alle offentlige og private beslutningstagende organer ved hjælp af frivillige foranstaltninger og »peer pressure« samt ved at øge antallet af kvinder (og mænd) i lederstillinger i alle berørte sektorer. Udvalget foretrækker selvregulering og bløde foranstaltninger for at undgå yderligere lovgivning. Denne norm Dette kunne omfatte administrerende direktører, bestyrelser i børsnoterede SMV'er og alle offentlige organer med henblik på at fremme et mere kønsligestillet miljø, et krav om gennemsigtig anvendelse og gennemførelse og en kultur, der er baseret på inklusion og »valg« i samfundet som helhed. EØSU understreger, at en lang række medlemsstater allerede har iværksat en bred vifte af initiativer, der skal øge antallet af kvinder i virksomhedsbestyrelser, og at eventuelle EU-tiltag må respektere sådanne nationale initiativer.«

Afstemmingsresultat

For: 75

Imod: 107

Hverken for eller imod: 3

Punkt 1.7

Tekst slettes:

»EØSU lykønsker Viviane Reding og hendes støtter i Kommissionen, Europa-Parlamentet og andre institutioner med at have taget de første skridt mod et mere afbalanceret EU og med at have udfordret opfattelsen af, hvem der bør være i bestyrelseslokalerne, med henblik på at sikre et mere inklusivt samfund. Der er tale om en vigtig holdningsændring. EØSU anerkender, at der er blevet gennemført grundig forskning, juridisk analyse og høring af civilsamfundet med henblik på at præsentere et praktisk direktiv med den nødvendige fleksibilitet i gennemførelse og tidsfrister for både virksomheder og medlemsstater, samtidig med at nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet overholdes.«

Afstemningsresultat

For: 79

Imod: 107

Hverken for eller imod: 5

Punkt 2.2

Tekst tilføjes:

»Der er væsentlige forskelle mellem EU-medlemsstaterne, hvad angår antallet af kvinder i bestyrelser, som følge af forskellige politikker. Man har forsket i kvinders rolle i bestyrelser i flere årtier og særligt de seneste to år i forbindelse med, at EU har fornyet sit løfte om at fremme ligestilling mellem kønnene i børsnoterede virksomheders bestyrelser. Debatten har bevæget sig mellem indførelse af juridisk bindende kvoter og vedtagelse af selvpålagte regler uden sanktioner for manglende overholdelse. I praksis har udviklingen været langsom inden for frivillige ordninger. **Sidste år skete der kun en stigning på 0,6 % i antallet af kvinder i bestyrelser**, og kun 24 virksomheder skrev under på hensigtserklæringen fra 2011. EØSU påpeger, at menige bestyrelsesmedlemmer sædvanligvis sidder på posten i 3-5 år. Det ville derfor have foretrukket, hvis europæiske virksomheder havde fået mere tid til at underskrive hensigtserklæringen fra 2011 med det sigte at øge antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer.«

Afstemningsresultat

For: 82

Imod: 90

Hverken for eller imod: 8

Punkt 2.7

Ændres som følger:

~~»Mål har kun en virkning, hvis de ledsages af sanktioner, hvorfor disse bør indføres i tilfælde af manglende overholdelse. Direktivet giver mulighed for bevis for manglende overholdelse i alle sager, men bevisbyrden ligger på virksomheden, der skal bevise, at den har handlet med den fornødne omhu i rekrutteringsprocessen. Sanktioner har den største virkning, hvis de udarbejdes, pålægges og gennemføres af det pågældende land, og af denne grund har Kommissionen blot udarbejdet anbefalinger til retningslinjer for mulige sanktioner. EØSU efterlyser imidlertid en garanti for, at en sanktion i form af, at udnævnelsen eller valget af et menigt bestyrelsesmedlem dømmes ugyldigt eller annulleres, ikke får indvirkning på de beslutninger, denne bestyrelse har truffet. I modsat fald vil de berørte virksomheder lide alvorlig skade.»~~

Afstemningsresultat

For: 71

Imod: 93

Hverken for eller imod: 7

Punkt 2.10

Tekst tilføjes:

»Kun en fleksibel ordning på EU-niveau, der tager højde for mangfoldigheden i medlemsstaterne og i bestyrelsesstrukturerne og samtidig respekterer nærhedsprincippet og den private ejendomsret fuldt ud, kan optimere potentialet af kvinders evner. En virksomhed har forskellige behov, som afhænger af dens produktsortiment og kunder, og som skifter med tiden, afhængig af virksomhedens type, størrelse, ejerstruktur, aktiviteter, udviklingsstadiet etc.«

Afstemningsresultat

For: 80

Imod: 100

Hverken for eller imod: 8

Nyt punkt 2.11

»Derfor havde EØSU foretrukket selvregulering som det rette redskab til at forbedre situationen, da dette ville medføre den nødvendige fleksibilitet til at sikre lige muligheder på alle niveauer samt en passende blanding af begge køn på bestyrelsesniveau, alt efter bestyrelsernes egen cyklus, fornyelse og langsigtede vækstprognoser. EØSU understreger, at en lang række medlemsstater allerede har iværksat en bred vifte af initiativer, der skal øge antallet af kvinder i virksomhedsbestyrelser, og at eventuelle EU-tiltag må respektere sådanne nationale initiativer.«

Afstemmingsresultat

For: 78

Imod: 99

Hverken for eller imod: 9
