



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 14.11.2012
SWD(2012) 349 final

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR
Följedokument till

**KONSEKVENSBEDÖMNING OCH NYTTOANALYS AV EN JÄMNARE
KÖNSFÖRDELNING I BOLAGSSTYRELSENA VID BÖRSNOTERADE
FÖRETAG**

Sammanfattning

{COM(2012) 614 final}
{SWD(2012) 348 final}

ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR
Följedokument till

**KONSEKVENSBEDÖMNING OCH NYTTOANALYS AV EN JÄMNARE
KÖNSFÖRDELNING I BOLAGSSTYRELSENA VID BÖRSNOTERADE
FÖRETAG**

Sammanfattning

1. PROBLEMFORMULERING

Bolagsstyrelserna inom EU kännetecknas av en kvardröjande och påtaglig snedfördelning mellan könen, vilket framgår av att bara 13,7 procent av styrelseposterna idag innehas av kvinnor. Bara 15 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna inom EU är kvinnor.

Erfarenheten visar att kvinnor till skillnad från männen redan från början stöter på systematiska hinder när de vill få tillträde till ledande positioner i näringslivet, trots att kvinnorna inte bara har den utbildning¹ och yrkeserfarenhet² som krävs för att delta i högt uppsatta beslutsfattande organ i näringslivet utan dessutom har både den vilja³ och tillgänglighet⁴ som krävs. Kvinnorna hindras av företagskultur och vanor när de försöker förverkliga sig i yrkeslivet. I dag sker rekrytering till bolagsstyrelser på ett föga insynsvänligt sätt, som förstärker dessa hinder och därmed hindrar rekryteringen till ledande tjänster i näringslivet inom hela EU från att fungera optimalt.

Underrepresentationen av kvinnor i företagsstyrelserna i börsnoterade bolag innebär att man går miste om möjligheten att utnyttja humankapitalet i EU, eftersom man idag försummar de positiva externa effekterna av ökat kvinnligt deltagande i bolagsstyrelserna, något som påverkar ekonomin i sin helhet.

För det första innebär den ojämna könsfördelningen i de börsnoterade företagens styrelser att företagen själva går miste om ekonomiska möjligheter. Många indikatorer som används för att mäta företagsstyret framhåller fördelarna med jämställda bolagsstyrelser. Många rön visar att bolag med en jämnare könsfördelning i styrelsen gör mer vinst och att skillnaden är statistiskt relevant i företag med så många kvinnor i styrelsen att de kan påverka beslutsfattandet.

För det andra har underrepresentationen av kvinnor negativa bieffekter på hela ekonomin. Den bidrar till sysselsättningsklyftan mellan könen med avseende på antalet kvinnor

¹ Nära 60 procent av alla med högskoleutbildning i EU är kvinnor. Se Eurostats undersökning av högskolestuderande (ISCED 5-6) per utbildningsområde och kön [educ_enr15], 2009.

² Kvinnorna utgör cirka 45 procent av arbetskraften inom EU. Jfr Eurostats uppgifter om anställning fördelat per kön, ålder och nationalitet [lfsq_egan], tredje kvartalet 2011.

³ Undersökningar visar att 83 procent av kvinnorna på mellancheftjänster har en stark önskan att klättra i företaget. Jfr http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential.

⁴ Trots det ofta luftade antagandet att det inte finns tillräckligt många kompetenta kvinnor för ledande styrelseposter i näringslivet inom EU kunde European business school år 2012 sammanställa en databas med över 7 000 lämpliga och tillgängliga kvinnor som skulle kunna rekryteras till styrelseposter i börsnoterade företag. Jfr

http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf.

respektive män i ansvarsställning i bolagen, till exempel på chefstjänster under bolagsstyrelsen, men även med avseende på mäns och kvinnors övergripande arbetsmarknadsdeltagande. Dessutom bidrar den till löneklyftan mellan könen: kvinnor inom EU tjänar fortfarande i snitt 16 procent mindre än män, och skillnaderna är ännu större i de börsnoterade företagen. Färre kvinnliga anställda innebär dessutom lägre avkastning på genomgången utbildning, både på det individuella planet och i samhället, vilket i sin tur påverkar bruttonationalprodukterna inom EU.

Att släppa in kvinnor i ledande ställningar och därmed till fullo utnyttja humankapitalet, är avgörande för att hantera de demografiska utmaningarna i EU, hävda sig i en globaliserad ekonomi och skapa konkurrensfördelar gentemot tredje land. Detta är nödvändigt för att sätta fart på den ekonomiska tillväxten på det sätt som beskrivs i Europa 2020-strategin. Denna synpunkt framfördes vid remissrundan, som visade att aktörerna var ense om att det är viktigt både för företagets resultat och för den ekonomiska tillväxten att man släpper in kvinnor i ledande ställningar. Trots att behovet och de ekonomiska fördelarna av en jämnare könsfördelning i arbetslivet är tydliga, har marknaden inte lyckats göra några förbättringar. Detta marknadsmisslyckande kan bero på att homogena grupper tenderar att försvara sin sammansättning och inte vill samarbeta med personer som har en annan bakgrund eller ett annat kön, utan istället väljer personer som tillhör den egna gruppen.

Bristen på kvinnliga styrelseledamöter skapar en ond cirkel som förstärker underrepresentationen av kvinnor i beslutsfattande ställning. Dagens sammansättning på bolagsstyrelserna påverkar företagets attityder till jämställdhet och minskar viljan att utse fler kvinnliga styrelseledamöter. Bristen på kvinnliga styrelseledamöter leder i sin tur till en brist på lämpliga mentorer, sponsorer och förebilder som kan underlätta kvinnors karriär och förbereda kvinnor med stor ledarskapspotential för medlemskap i styrelsen.

Trots två rekommendationer från rådet (år 1984 och 1996), flera förslag både till lagstiftning och andra åtgärder på nationell nivå samt upprepade försök till självreglering så har andelen kvinnliga styrelseledamöter i börsnoterade företag bara ökat med strax över 5 procent sedan 2003 till 13,7 procent år 2012. Den väntas fortsätta öka i ungefär samma takt för att nå 20,4 procent år 2020. Det råder en bred samsyn mellan aktörerna om att åtgärder krävs för att skynda på framstegen.

Skillnaderna mellan eller avsaknaden av nationella bestämmelser medför också hinder för den inre marknaden, eftersom de leder till olikheter mellan de krav som ställs på de europeiska börsnoterade företagens styrelsesätt. Dessa skillnader kan ge praktiska problem för börsnoterade företag som är verksamma över gränserna och för sökande styrelseledamöter. Den bristande insynen i urvalet och kriterierna för bedömningen av meriter vid utnämning av styrelseledamöter innebär ett väsentligt hinder för en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöterna och får negativa konsekvenser såväl för styrelseledamöternas karriär och fria rörlighet som för investerarnas beslut.

2. SUBSIDIARITET OCH PROPORTIONALITET

Jämställdhet mellan könen är en av EU:s grundläggande målsättningar enligt såväl fördragen (artikel 3.3 i EUF-fördraget) som stadgan om de grundläggande rättigheterna (artikel 23). Enligt artikel 8 i EUF-fördraget ska unionen i all sin verksamhet syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.

Europeiska unionens behörighet att agera i jämställdhetsfrågor i samband med anställning och yrke följer av artikel 157.3 i EUF-fördraget.

De allt större skillnaderna i antalet kvinnliga styrelseledamöter vid börsnoterade företag i medlemsstaterna beror på att medlemsstaterna trots att de har möjlighet att vidta åtgärder för att komma tillrätta med underrepresentationen av kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet, inte är villiga att agera eller har stött på motstånd när de agerat i frågan på egen hand. Därför kan obalansen inom unionen bara minskas med gemensamma ansträngningar. Den potential som jämställdhet, konkurrenskraft och tillväxt innebär kan bättre uppnås med samordnade åtgärder på EU-nivå istället för nationella initiativ med olika räckvidd, ambitionsnivåer och effektivitet. Endast insatser på EU-nivå kan i praktiken bidra till att på bästa sätt ta vara på kvinnors potential och kompetens. **Åtgärder på EU-nivå på området är därför fullt förenliga med subsidiaritetsprincipen.**

Åtgärder på EU-nivå motiveras bara om de är oundgängliga för att komma till rätta med den fortlöpande underrepresentationen av kvinnor. Lagstiftningen är därför tillfällig, vilket ytterligare stödjer dess förenlighet med subsidiaritetsprincipen.

De **planerade åtgärderna är förenliga med proportionalitetsprincipen** eftersom de begränsas till gemensamma mål och principer. Eftersom syftet är att fastställa miniminormer för harmonisering har medlemsstaterna handlingsfrihet att själva bestämma hur de gemensamma målsättningarna bäst kan uppnås med hänsyn till landets situation. Eventuella bindande EU-åtgärder skulle inte påverka företagens möjligheter att utse de mest meriterade sökande till styrelseledamöter. Åtgärderna ligger helt i linje med de krav som Europeiska unionens domstol ställt i mål om positiv särbehandling, där den särskilda målsättningen är att kontrollera förenligheten med proportionalitetsprincipen.

3. MÅL

De **allmänna målsättningarna** är att främja en jämn könsfördelning i det ekonomiska beslutsfattandet och ett fullt utnyttjande av den tillgängliga kompetensen, för att uppnå en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser och därmed bidra till målen i Europa 2020-strategin. I linje med problemets underliggande komponenter kan man fastställa två **särskilda mål**, nämligen att i) att minska hindren för kvinnor som vill utnämnas till styrelseledamöter och ii) förbättra företagens ledning och resultat. Detta utmynnar i det operativa målet att införa ett gemensamt mål för båda könsens representation i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser, vilket ska ha uppnåtts år 2020.

4. ALTERNATIV

Bedömningen av de olika politiska handlingsalternativen visade på ett behov av minimiharmonisering av åtgärder för att förbättra jämställdheten i bolagsstyrelserna och bygger på subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna. Detta visar att förslaget är förenligt med EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna och kommissionens övriga politik. Detta kommer till uttryck genom att eventuella förslag både skulle ha ett begränsat tillämpningsområde och begränsad giltighetstid. Förslaget skulle bara tillämpas på börsnoterade företag och inte på små och medelstora företag. Börsnoterade företag har god synlighet och stor ekonomisk vikt. Andelen kvinnliga styrelseledamöter i dessa företag är dessutom bland de lägsta i alla kategorier.

Det mål som fastställs i de framlagda alternativen utgår från en arbetshypotes på 40 procent. Detta ligger mitt emellan den kritiska massa som tycks vara nödvändig för att uppnå en märkbar påverkan på bolagsstyrelsen (30 procent) och en fullständig jämlikhet (50 procent). En övergångsperiod till år 2020 skulle tillåta harmoniserade ansträngningar för att öka antalet kvinnliga styrelseledamöter inom hela EU med vederbörlig hänsyn till medlemsstaternas olika utgångspunkter.

4.1. Alternativ 1: Ingen förändring

Detta alternativ innebär att inga nya åtgärder vidtas på EU-nivå. Allt skulle fortsätta som förut.

4.2. Alternativ 2: Icke bindande åtgärder

Detta alternativ innebär att icke-bindande rekommendationer lämnas för att uppmana medlemsstaterna att vidta lämpliga åtgärder för att varje kön ska ha minst 40 procent av styrelseposterna till år 2020, både med avseende på verkställande styrelseledamöter och icke verkställande styrelseledamöter vid börsnoterade bolag inom EU.

4.3. Alternativ 3: Minimalt rättsligt bindande åtgärder – mål fastställs endast för icke verkställande styrelseledamöter

Alternativet med bindande lagstiftning skulle införa det mätbara målet att varje kön ska ha minst 40 procent av styrelseposterna till år 2020, men skulle bara tillämpas på icke verkställande styrelseledamöter vid börsnoterade bolag inom EU. Detta alternativ omfattar liksom de två nedanstående inte små och medelstora företag och är tidsbegränsat.

4.4. Alternativ 4: Intermediär rättslig bindning – mål fastställs för icke verkställande styrelseledamöter och flexibla mål fastställs för verkställande styrelseledamöter

Utöver alternativet med lagstiftning om ett mätbart mål på 40 procent för icke verkställande styrelseledamöter innebär det här alternativet att ett flexibelt mål måste fastställas för verkställande styrelseledamöter. Det ska fastställas av de börsnoterade företagen själva, med hänsyn till deras egna särskilda omständigheter.

4.5. Alternativ 5: Maximalt rättsligt bindande åtgärder – mål fastställs både för verkställande och icke verkställande styrelseledamöter

Detta alternativ innebär att man inför mätbara mål för könsfördelningen i bolagsstyrelser där varje kön ska ha minst 40 procent av styrelseposterna till år 2020, både med avseende på verkställande styrelseledamöter och icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade bolag inom EU.

5. KONSEKVENSBEDÖMNING

5.1. Bedömning av alternativ 1

Om inga ytterligare åtgärder vidtas kan utvecklingen väntas bli mycket långsam både med avseende på de allmänna och de särskilda målen, eftersom **kvinnornas deltagande** i bolagsstyrelserna väntas uppgå till bara 20,84 procent år 2020. Detta alternativ skulle därför

bara ge marginella effekter på de **sociala och grundläggande rättigheterna**, eller inga effekter alls på de senare på EU-nivå, eftersom stadgan enligt dess artikel 51.1 bara är tillämplig när medlemsstaterna tillämpar unionsrätten.

Påverkan på **sysselsättningsklyftan mellan könen** skulle vara mycket begränsad, eftersom män ändå skulle ha fyra gånger så stora möjligheter att utnämnas till styrelseledamöter och dubbelt så stora möjligheter att utnämnas till chefer. **Löneklyftan**, det vill säga skillnaden mellan mäns och kvinnors löner i börsnoterade företag, skulle ligga på 23,72 procent, medan den genomsnittliga **utdelningen på utbildning** skulle vara 18,2 procent på individnivå och 22,11 procent för samhället. **Företagens resultat** väntas leda till i snitt 10,78 procent i avkastning på kapitalet för börsnoterade företag i EU-27.

Eftersom en oförändrad situation inte skulle leda till några **investeringskostnader eller någon administrativ börda**, beräknas dessa kostnader till noll.

5.2. Bedömning av alternativ 2

Eftersom alternativet inte är bindande väntas det bara ge utslag för icke bindande åtgärder i sådana medlemsstater som redan diskuterar frågan. Mot bakgrund av tidigare erfarenheter kan en rekommendation antas ge begränsade effekter. **Kvinnornas deltagande** i bolagsstyrelser i börsnoterade företag väntas uppgå till 23,57 procent år 2020, vilket är en liten ökning på 2,73 procentenheter jämfört med alternativ 1. Alternativet har relativt liten påverkan på de **sociala och grundläggande rättigheterna** eftersom de med jämställdheten förknippade fördelarna skulle bli mycket begränsade. När rekommendationen genomförts och man uppnått målet att öka andelen kvinnliga styrelseledamöter och därmed minskat skillnaderna mellan könen, skulle detta bidra till jämställdheten och de rättigheter som stadfästs i artikel 15 (fritt yrkesval och rätt att arbeta) samt artikel 23 (jämställdhet mellan kvinnor och män) i stadgan om de grundläggande rättigheterna. Eftersom åtgärder som vidtas av medlemsstaterna med grundval i en rekommendation måste anses utgöra sådan tillämpning av unionsrätten som avses i artikel 51.1 i stadgan, skulle medlemsstaterna behöva se till att man så långt som möjligt minimerar de negativa följderna för de rättigheter som avses i artikel 16 (näringsfrihet) och artikel 17 (rätt till egendom) i stadgan.

Detta alternativ skulle ha vissa **positiva bieffekter på den allmänna ekonomin** genom att minska sysselsättningsklyftan och löneklyftan mellan könen och öka avkastningen på utbildning. Eftersom antalet kvinnliga verkställande och icke verkställande styrelseledamöter ökar något, väntas alternativet ha viss effekt på de övergripande aspekterna av **företagsledningen**. **Företagens resultat** avseende avkastningen på kapitalet väntas enligt en försiktig prognos öka med 0,67 procent jämfört med initialläget, vilket skulle leda till ytterligare nettovinster för de börsnoterade företagen på cirka 4 miljarder euro.

Investeringskostnader skulle uppkomma bara i de medlemsstater som efterkommer rekommendationen och, om icke-bindande nationella åtgärder vidtas, bara för företag som tillämpar åtgärderna. De sammanlagda årliga **investeringskostnaderna** inom EU beräknas då uppgå till 3,7 miljoner euro år 2017–2020 och till 651 800 euro år 2021–2030. Den genomsnittliga årliga **administrativa bördan** avseende företagens skyldighet att rapportera om könssammansättningen på sina styrelser skulle uppgå till 115 000 euro. Om alla medlemsstater också vidtar åtgärder för att kontrollera framstegen, skulle de sammanlagda årliga genomsnittskostnaderna för **kontroll** i EU uppgå till 93 000 euro.

5.3. Bedömning av alternativ 3

Om målet helt skulle uppfyllas skulle detta alternativ öka de kvinnliga styrelseledamöterna till 32,58 procent år 2020, vilket är en påtaglig ökning på 11,74 procentenheter jämfört med alternativ 1. Eftersom de kvinnliga icke verkställande styrelseledamöterna skulle öka till 40 procent skulle detta alternativ ha en väsentlig effekt på de **sociala och grundläggande rättigheterna**. Alternativet skulle därför också få mycket större positiva bieffekter på jämställdheten på lämpliga nivåer. Alternativet skulle ha ett tydligt positivt inflytande på jämställdheten och de rättigheter som stadfästs i artiklarna 15 och 23 i stadgan om de grundläggande rättigheterna. Trots att alternativet även medför en begränsning av rättigheterna i artiklarna 16 och 17, eftersom det inskränker rätten att helt fritt avgöra vem som ska leda och kontrollera företaget, innehåller alternativet även skyddsbestämmelser eftersom det ger en tillräckligt bred handlingsmarginal att välja ut de mest kompetenta sökande, eftersom bestämmelsen bara påverkar den övergripande könssammansättningen på bolagsstyrelsen. Alternativet avser bara icke verkställande styrelseledamöter och ingriper därför mindre i den dagliga verksamheten. Företag som inte kan hitta lika kompetenta kvinnliga sökande behöver inte uppfylla målet.

Detta alternativ skulle ha **positiva bieffekter på den allmänna ekonomin** genom att minska sysselsättningsklyftan och löneklyftan mellan könen och öka avkastningen på utbildning. Alternativet skulle ha en väsentlig positiv inverkan på **företagens styrelseskick**, i synnerhet dynamiken i styrelserna. Även **företagens resultat** skulle tydligt gynnas av det större antalet kvinnliga styrelseledamöter eftersom alternativet ger väsentligt större **nettofördelar** än alternativ 2, och ökar de börsnoterade företagens nettointäkter med cirka 15,7 miljarder euro enligt en försiktig beräkning. Den genomsnittliga avkastningen på investerat kapital väntas öka med 2,61 procent jämfört med initialläget.

Alternativet skulle leda till att tillgänglig kompetens utnyttjas på bästa sätt och skulle ge en total årlig **investeringskostnad** på 16,6 miljoner euro år 2017–2020 och 3 miljoner euro år 2021–2030. Alternativet skulle vidare leda till en sammanlagd årlig **administrativ börda** på 124 000 euro för företagens rapportering, medan medlemsstaterna skulle ådra sig årliga kostnader på 100 000 euro för att **övervaka** de framsteg som gjorts.

5.4. Bedömning av alternativ 4

Detta alternativ skulle påverka icke verkställande styrelseledamöter på samma sätt som alternativ 3. Det flexibla målet för verkställande styrelseledamöter antas leda till att varje företag ersätter en manlig verkställande styrelseledamot med en kvinnlig (vilket lämnar den genomsnittliga sammansättningen på bolagsstyrelsen oförändrad). Detta skulle ge en väsentlig ökning av **kvinnornas deltagande** i bolagsstyrelserna till 34,11 procent år 2020, vilket nästan fördubblar de kvinnliga verkställande styrelseledamöterna och ökar det sammanlagda antalet med 13,27 procentenheter jämfört med alternativ 1. Detta beror på att, utöver målet med 40 procent för icke verkställande styrelseledamöter, skulle kvinnornas deltagande bland verkställande styrelseledamöter öka till 14,44 procent. I likhet med effekterna av alternativ 3, skulle detta alternativ också få väsentliga effekter för de **sociala och grundläggande rättigheterna**, eftersom det ger liknande fördelar förknippade med jämställdhet. Alternativet går något längre än alternativ 3 när det gäller de grundläggande rättigheterna men bestämmelsen om minimiföreskrifter skulle ge företagen incitament att öka andelen kvinnliga verkställande styrelseledamöter, vilket sin tur skulle öka antalet kvinnor på högre chefstjänster, varför alternativet ger än mer konkreta effekter på de rättigheter som stadfästs i artiklarna 15 och 23 i stadgan. Alternativ 4 skulle inte få större negativa effekter på de

rättigheter som stadfästs i artiklarna 16 och 17, eftersom alla företag själva skulle fastställa egna mål och sin egen ambitionsnivå.

Detta alternativ skulle ha väsentliga **positiva bieffekter på den allmänna ekonomin** genom att minska sysselsättningsklyftan och löneklyftan mellan könen och öka avkastningen på utbildning. De indikatorer som används för att mäta **företagsstyret** ger väsentligt bättre resultat enligt detta alternativ. Även **företagens resultat** skulle förbättras väsentligt. De motsvarande **nettovinsterna** beräknas öka mer, och ge de börsnoterade företagen en ytterligare nettointäkt på cirka 23,7 miljarder euro enligt en försiktig beräkning, medan den genomsnittliga avkastningen på investerat kapital beräknas öka med 2,92 procent jämfört med initialläget.

Alternativet ger sammanlagda årliga **investeringskostnader** för år 2017–2020, som beräknas uppgå till 18,3 miljoner euro och till 3,5 miljoner euro år 2021–2030. Investeringskostnaderna är inte försumbara men mycket låga med tanke på de ovan beskrivna fördelarna för företagen, som tillkommer utöver de makroekonomiska fördelarna. Den **administrativa bördan** för företagen och **övervakningskostnaderna** för medlemsstaterna skulle vara desamma som enligt alternativ 3, dvs. 124 000 euro respektive 100 000 euro, eftersom alternativ 4 inte innehåller fler krav än alternativ 3.

5.5. Bedömning av alternativ 5

Om målet nås skulle detta alternativ ge bäst effekt när det gäller att öka **kvinnornas deltagande** i bolagsstyrelserna. Andelen kvinnliga styrelseledamöter väntas nå 40 procent år 2020 både bland verkställande och icke verkställande styrelseledamöter (jämfört med alternativ 1 skulle denna ökning på 19,16 procentenheter i styrelserna leda till en ökning på 32,19 procentenheter av verkställande styrelseledamöter och en ökning på 15,25 procentenheter av icke verkställande styrelseledamöter). Detta alternativ skulle ha mycket stor effekt på de **sociala och grundläggande rättigheterna**, eftersom det ger väsentliga fördelar förknippade med jämställdhet. Det här alternativet ger de mest långtgående och hållbara förändringarna i lednings- och företagskultur och har störst positiva effekter på kvinnornas ställning på arbetsmarknaden. Begränsningarna av rättigheterna enligt artiklarna 16 och 17 i stadgan om de grundläggande rättigheterna skulle omvänt begränsas i större utsträckning, om jämställdhetshänsyn skulle begränsa valmöjligheterna vid utnämningen av de verkställande ledamöter som ansvarar för företagets dagliga verksamhet och större affärstransaktioner. Begränsningen framstår dock inte som oproportionerlig, i synnerhet med tanke på den vikt som tillmätts jämställdheten både i stadgan och i fördragen. Begränsningen kan vidare kompenseras av att företagen inte behöver uppfylla jämställdhetsmålet om de inte hittar lika kompetenta sökande av det underrepresenterade könet, t.ex. i branscher med särskilt få kvinnor i personalen och arbetsledande ställning och där särskilda krav ställs på styrelseledamöternas kunskaper och erfarenhet av branschen. Lagstiftaren bör noggrant överväga hur långt detta alternativ påverkar aktieägarnas grundläggande rättigheter.

Detta alternativ skulle ha mycket väsentliga **positiva bieffekter på den allmänna ekonomin** genom att minska sysselsättningsklyftan och löneklyftan mellan könen och öka avkastningen på utbildning. De bindande åtgärderna för både verkställande och icke verkställande styrelseledamöter skulle ha mycket väsentliga positiva effekter på **företagsledningen** och **företagens resultat** och skulle kunna leda till att den genomsnittliga avkastningen på investerat kapital ökade med 3,95 procent jämfört med initialläget. Detta skulle öka de börsnoterade företagens nettointäkter med cirka 23,7 miljarder euro enligt en försiktig beräkning.

Alternativ 5 väntas leda till sammanlagda årliga **investeringskostnader** inom EU för år 2017–2020 på 26,5 miljoner euro, varefter kostnaden skulle minska till 5 miljoner euro år 2021–2030. Investeringskostnaderna är inte försumbara, men ändå relativt låga med tanke på de ovan beskrivna fördelarna för företagen, som tillkommer utöver de makroekonomiska fördelarna. **Den administrativa bördan** för företagen och medlemsstaternas **kostnader för övervakning** skulle vara desamma som i alternativ 3 och 4, dvs. 124 000 euro respektive 100 000 euro per år.

6. JÄMFÖRELSE AV ALTERNATIVEN

Alla alternativ förväntas påverka huvudskälen till problemen och skulle i olika grad bidra till att minska eller bryta den onda cirkel som hindrar kvinnor från att delta i bolagsstyrelser. Jämförelsen mellan de olika alternativen visar att i) bindande åtgärder mer effektivt uppfyller de politiska målen än icke-bindande åtgärder, ii) åtgärder som inriktas både på verkställande och icke verkställande styrelseledamöter är mer effektiva än åtgärder som bara avser en av grupperna och att iii) bindande åtgärder ger större samhällseliga och ekonomiska fördelar än icke bindande åtgärder.

Samtidigt skulle bindande åtgärder medföra jämförelsevis högre kostnader och administrativa bördor, som dock ändå är relativt blygsamma jämfört med de förväntade ekonomiska fördelarna. De olika alternativens effektivitet står vidare i direkt relation till i vilken grad de ingriper i företagens och aktieägarnas rättigheter. Jämfört med icke bindande åtgärder, som har en påtaglig men begränsad verkan, skulle bindande åtgärder och mål för bolagsstyrelsernas sammansättning ge väsentligt större effekt i fråga om de politiska målsättningarna. Alla alternativens effekter på de grundläggande rättigheterna är väl motiverade och förenliga med proportionalitetsprincipen, med tanke på det politiska målets vikt och de säkerhetsbestämmelser som tagits med. De alternativ som ställer upp kvantifierade mål för verkställande styrelseledamöter, som ju är direkt ansvariga för den dagliga verksamheten i företaget, skulle ge störst effekt men samtidigt medföra de största ingreppen.

Vid valet av alternativ bör man beakta om de bindande åtgärdernas högre kostnader och större ingrepp i de grundläggande rättigheterna motiveras av deras större socioekonomiska fördelar, eller om icke-bindande åtgärder bör föredras därför att de, trots att de ger mindre socioekonomiska fördelar och mindre effektivt uppfyller de politiska målen, medför mindre ingrepp i de grundläggande rättigheterna. Aktörernas synpunkter kommer att beaktas noggrant vid valet mellan de olika alternativen.

Den administrativa bördan väntas bli minimal, eftersom alla alternativ bara ska tillämpas på börsnoterade företag som troligen kommer att kunna använda befintliga rapporteringssystem för att lämna nödvändiga uppgifter om efterlevnaden till medlemsstaterna. De alternativ som medförde en administrativ börda avfärdades i den inledande granskningen av de olika alternativen.

7. ÖVERVAKNING OCH UTVÄRDERING

Om rättsligt bindande åtgärder vidtas på EU-nivå (alternativ 3–5) skulle medlemsstaterna behöva övervaka om de börsnoterade företagen levt upp till målen och rapportera till kommissionen om hur bestämmelserna genomförts på nationell nivå. Kommissionen skulle i sin tur övervaka om de rättsligt bindande bestämmelserna genomförts och tillämpats på ett korrekt sätt på nationell nivå. Därefter skulle kommissionen med jämna mellanrum rapportera

till Europaparlamentet och rådet om vilka framsteg som gjorts. Rättsligt bindande åtgärder på EU-nivå skulle förmodligen vara tidsbegränsade, och därför återkallas efter ett antal år om tillräckliga framsteg gjorts och realistiska prognoser visar att kvinnornas ökade deltagande i det ekonomiska beslutsfattandet skulle kunna bibehållas även efter det att EU-åtgärden upphört.