



**EUROPA-KOMMISSIONEN**

**PRESSEMEDDELELSE**

Bruxelles, den 14. november 2012

## **Kvinder i bestyrelsen: Kommissionen foreslår mål på 40 %**

Europa-Kommissionen har i dag truffet foranstaltninger til at bryde det glasloft, som forsat forhindrer kvalificerede kvinder i at få topstillinger i Europas største selskaber. Kommissionen har fremlagt et lovgivningsforslag med det mål at opnå, at det underrepræsenterede køn skal udgøre 40 % af de menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber, med undtagelse af små og mellemstore virksomheder. I dag domineres bestyrelserne af det ene køn: mænd sidder på 85 % af de menige bestyrelsesposter og på 91,1 % af de ledende bestyrelsesposter, mens kvinder tegner sig for henholdsvis 15 % og 8,9 %. På trods af stor offentlig debat og nogle frivillige initiativer på nationalt og europæisk plan har situationen ikke ændret sig meget de senere år: der er registreret en gennemsnitlig stigning i antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer på blot 0,6 procentpoint pr. år siden 2003.

Det er grunden til, at Kommissionen i dag foreslår EU-lovgivning for hurtigere at nå frem til en mere ligelig kønsfordeling i europæiske selskabers bestyrelser. Forslaget blev præsenteret i fællesskab af næstformand Viviane **Reding** (Retlige anliggender, grundlæggende rettigheder og unionsborgerskab), næstformand Antonio **Tajani** (Erhvervsliv og iværksætteri), næstformand Joaquín **Almunia** (Konkurrence) næstformand Olli **Rehn** (Økonomiske og monetære anliggender), kommissær Michel **Barnier** (Det indre marked og tjenesteydelser) og kommissær László **Andor** (Beskæftigelse og sociale anliggender).

Kommissionens forslag i dag er en reaktion på de mange opfordringer fra Europa-Parlamentet, som med overvældende flertal gentagne gange har anmodet om lovgivning om ligestilling mellem mænd og kvinder i virksomhedsledelse, navnlig i beslutninger af [6. juli 2011](#) og [13. marts 2012](#).

I det foreslåede direktiv fastsættes **et mål om, at det underrepræsenterede køn skal besætte 40 % af de menige bestyrelsesposter** i børsnoterede selskaber. Selskaber, hvor andelen af det underrepræsenterede køn er på under 40 % af **de menige bestyrelsesmedlemmer**, vil blive stillet over for et krav om, at de skal udpege medlemmerne på grundlag af en **sammenlignende analyse af de enkelte kandidaters kvalifikationer** ved hjælp af klare, kønsneutrale og utvetydige kriterier. Hvis kvalifikationerne er de samme, har det underrepræsenterede køn forrang. Målet om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter, skal være opfyldt senest **i 2020**, mens **offentlige virksomheder** – som de offentlige myndigheder udøver en dominerende indflydelse over – får to år mindre, dvs. indtil **2018**. Forslaget forventes at gælde ca. 5 000 selskaber i EU. Det omfatter ikke små og mellemstore virksomheder (selskaber med under 250 ansatte og en årlig omsætning på verdensplan på højst 50 mio. EUR) eller selskaber, der ikke er børsnoterede.

José Manuel Barroso, formand for Europa-Kommissionen, udtaler: "Europa-Kommissionens forslag i dag skal ses som et svar på de mange opfordringer fra Europa-Parlamentet om at gøre en indsats på EU-plan for at skabe større ligestilling i selskabsbestyrelser. I dag beder vi store børsnoterede selskaber i Europa om at vise, at de tager ligestilling i den økonomiske beslutningstagning alvorligt. Kommissionen har på mit initiativ øget antallet af kvindelige kommissærer betydeligt, eftersom de nu udgør en tredjedel."

Næstformand Viviane Reding, som er EU-kommissær for retlige anliggender, tilføjer: "*Den Europæiske Union har med held slået til lyd for ligestilling mellem mænd og kvinder i over 50 år. Der er dog ét område, hvor der ikke er sket nogen fremskridt: selskabsbestyrelserne. Det eksempel, som sættes af lande som bl.a. Belgien, Frankrig og Italien, som for nylig har vedtaget lovgivning og nu begynder at se resultater, viser tydeligt, at tidsbegrænset lovgivningsmæssig indgriben kan gøre hele forskellen. Kommissionens forslag sikrer, at kvindelige kandidater har forrang i forbindelse med udnævnelsen af menige bestyrelsesmedlemmer, dog forudsat at de er underrepræsenterede, og at de er lige så kvalificerede som deres mandlige modparter.*"

*"Jeg skylder en stor tak til de mange medlemmer af Europa-Parlamentet, som utrætteligt har kæmpet for denne sag, og som har hjulpet mig til at få dette forslag på bordet."*

## **11 medlemsstater indfører nationale tiltag som følge af utilfredsstillende fremskridt**

Kun 1 ud af 7 bestyrelsesmedlemmer (13,7 %) i EU's største selskaber er en kvinde. Det er kun en lille forbedring i forhold til 11,8 % i 2010. Med så ringe en fremgang vil det tage ca. 40 år overhovedet at nærme sig en ligelig kønsfordeling i bestyrelserne (dvs. en situation, hvor begge køn tegner sig for mindst 40 %).

Flere EU-medlemsstater er derfor selv begyndt at indføre forskellige lovpligtige regler for selskabsbestyrelser. **11 medlemsstater** (Belgien, Frankrig, Italien, Nederlandene, Spanien, Portugal, Danmark, Finland, Grækenland, Slovenien og Østrig) **har indført retlige instrumenter** for at skabe større ligestilling i selskabsbestyrelser. **I otte af disse lande omfatter lovgivningen offentlige virksomheder** (se faktablad med landespecifikke oplysninger). I andre **11 EU-lande er der dog hverken truffet selvreguleringsforanstaltninger eller vedtaget lovgivning**. Disse forskellige lovgivningstiltag risikerer at skade det indre marked, eftersom forskellige selskabsretlige regler og sanktioner for ikke at opfylde ligestillingslovgivningen kan give erhvervslivet problemer og have en negativ indvirkning på selskabers investeringer i andre lande. Derfor forsøger man med dagens forslag at skabe en EU-ramme for sådanne regler om positiv særbehandling.

## Forslagets centrale dele:

- I direktivet fastsættes et mindstemål om, at det underrepræsenterede køn **senest i 2020 skal besætte 40 % af de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber** i Europa eller 2018 for børsnoterede offentlige selskaber.
- Forslaget omfatter også en supplerende foranstaltning, en **fleksibel kvote**, dvs. en forpligtelse for børsnoterede selskaber til at fastsætte individuelle **selvregulerede mål** for begge køns repræsentation i **ledende bestyrelsesposter**, som skal nås inden 2020 (eller 2018 for offentlige virksomheders vedkommende). Selskaberne skal årligt oplyse, hvilke fremskridt der er gjort.
- **Kvalifikationer og merit forbliver hovedkriteriet** for at få en bestyrelsespost. Direktivet betyder, at der foretages en **minimumsharmonisering af selskabsledelseskravene**, idet udnævnelserne fremover skal være baseret på objektive kvalifikationskriterier. Derudover sikrer indbyggede garantier, at der ikke sker nogen ubetinget, automatisk forfremmelse af det underrepræsenterede køn. I overensstemmelse med EU-Domstolens retspraksis om positiv særbehandling skal der gives prioritet til kandidaten af det underrepræsenterede køn, hvis vedkommende har samme kvalifikationer, medmindre en **objektiv vurdering, hvori der tages hensyn til alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater**, taler til fordel for kandidaten af det modsatte køn. I medlemsstater, hvor man allerede har indført en effektiv ordning, vil det være muligt at opretholde denne, forudsat at den er lige så effektiv som den foreslåede ordning med hensyn til at opnå målet om, at det underrepræsenterede køn skal udgøre 40 % af menige bestyrelsesmedlemmer i 2020. Det står også medlemsstaterne frit for at indføre ordninger, der går videre end den foreslåede ordning.
- Medlemsstaterne skal indføre hensigtsmæssige **sanktioner**, der har en afskrækkende virkning, over for de selskaber, der ikke overholder direktivet.
- **Subsidiaritet og proportionalitet** i forslaget: Målet på 40 % gælder **børsnoterede selskaber** på grund af deres økonomiske betydning og store synlighed. Forslaget gælder ikke små og mellemstore virksomheder. 40 %-målet gælder **menige bestyrelsesposter**. I overensstemmelse med princippet om bedre regulering **er direktivet en midlertidig foranstaltning og forventes at udløbe** i 2028.

"Denne foranstaltning skal træffes for hurtigere at skabe en ligelig kønsfordeling i Europas børsnoterede selskaber. Den bliver unødvendig den dag, hvor der er gjort fremskridt på området," tilføjer næstformand Viviane Reding.

## Baggrund

EU's kompetence til at lovgive om ligestillings spørgsmål går tilbage til 1957 (se talen [SPEECH/12/702](#)). Rådets henstillinger om fremme af en ligelig deltagelse af mænd og kvinder i beslutningsprocessen går tilbage til 1984 og 1996. Derudover har Europa-Parlamentet i adskillige beslutninger opfordret til lovpligtige kvoter.

Et af målene i det europæiske kvindecharter (se [IP/10/237](#)), som blev lanceret af kommissionsformand José Manuel Barroso og næstformand Viviane Reding i marts 2010, var at fremme større ligestilling i beslutningstagningen. Kommissionen fulgte op på disse tilsagn ved i september 2010 at vedtage en ligestillingsstrategi for de efterfølgende fem år (se [IP/10/1149](#) og [MEMO/10/430](#)).

Det fremgik af Kommissionens rapport fra marts 2012, at selskabsbestyrelserne i hele EU i dag domineres af det ene køn. Der er også store forskelle mellem landene, idet kvinder tegner sig for 27 % af bestyrelsesposterne i de største finske selskaber og for 26 % i Letland, men kun for 3 % i Malta og 4 % i Cypern.

I det forgange år har man opnået de bedste resultater, der er set meget længe, med hensyn til større ligestilling i europæiske bestyrelser (en stigning på 1,9 procentpoint fra oktober 2010 til januar 2012 sammenlignet med en gennemsnitsstigning inden for de seneste ti år på 0,6 procentpoint om året). Denne stigning skyldes Kommissionens og Europa-Parlamentets opfordringer ([MEMO/11/487](#)) og en række nationale lovgivningstiltag i medlemsstaterne. Men samlet set foregår ændringerne forbavsende langsomt. Antallet af kvinder med en bestyrelsesformandspost er endda faldet til 3,2 % i januar 2012 fra 3,4 % i 2010.

Desværre er mærkbare fremskridt undtagelsen og ikke reglen. Der gøres kun synlige fremskridt i lande, som har indført bindende lovgivning om selskabsbestyrelser. Frankrig, som indførte en lovpligtig kvote i januar 2011, tegner sig alene for over 40 % af den samlede ændring, som blev registreret fra oktober 2010 til januar 2012 på EU-plan.

I marts 2011 opfordrede Viviane Reding, kommissær for retlige anliggender, børsnoterede selskaber i Europa til frivilligt at øge antallet af kvinder i deres bestyrelser ved at undertegne "[EU-hensigtserklæring om kvinder i bestyrelsen](#)" ([MEMO/11/124](#)). I henstillingen opfordres selskaber til at forpligte sig til at øge andelen af kvinder i deres bestyrelse til 30 % inden 2015 og til 40 % inden 2020. Efter et år var der dog kun 24 selskaber i Europa, som havde undertegnet henstillingen.

For at klarlægge, hvordan man bedst kan afhjælpe den vedvarende mangel på kønsdiversitet i de børsnoterede selskabers bestyrelser i Europa, iværksatte Kommissionen en [offentlig høring](#) (se [IP/12/213](#)). Efter mange svar vurderede Kommissionen de forskellige løsningsmodeller.

Et stigende antal undersøgelser tyder på, at bestyrelser med både mænd og kvinder giver mulighed for at forbedre selskabets økonomiske resultater. Flere kvinder i topstillinger bidrager til et mere produktivt og innovativt arbejdsmiljø og forbedrer selskabets samlede resultat. Det skyldes især en mere vidtfavnende og fælles tænkemåde, som bygger på en bred vifte af synspunkter og derfor giver mere velafvejede beslutninger. Derudover udgør kvinder 60 % af de universitetsuddannede, men kun få af dem når til tops i selskaberne. Ved at åbne op for muligheden for at få ledende stillinger vil kvinder få et incitament til at komme ud på arbejdsmarkedet og blive der, hvorved beskæftigelsesgraden for kvinder øges. Flere kvinder i arbejdsstyrken vil bidrage til at nå målene i [Europa 2020-strategien](#) – EU's vækststrategi – om at få beskæftigelsesgraden for kvinder og mænd i alderen 20-64 år op på 75 % inden 2020.

## Yderligere oplysninger

[MEMO/12/860](#)

Pressepakke – Kvinder i bestyrelser:

[http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm)

Eurobarometerundersøgelse om ligestilling mellem mænd og kvinder:

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_376\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_en.pdf)

Faktablade om ligestilling mellem mænd og kvinder

Ligestilling i Europa-Kommissionen

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-4\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-4_en.pdf)

Ligestilling i medlemsstaterne

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-2_en.pdf)

Retsgrundlag for et europæisk initiativ

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-3_en.pdf)

Den økonomiske begrundelse for lovgivning om ligestilling

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-1\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-1_en.pdf)

Video om ligestilling mellem mænd og kvinder i bestyrelser:

<http://youtu.be/OTIP4Ek3WP8>

Hjemmeside for næstformand Viviane Reding, EU's kommissær for retlige anliggender:

<http://ec.europa.eu/reding>

Europa-Kommissionens database om kvinder og mænd i beslutningstagningen:

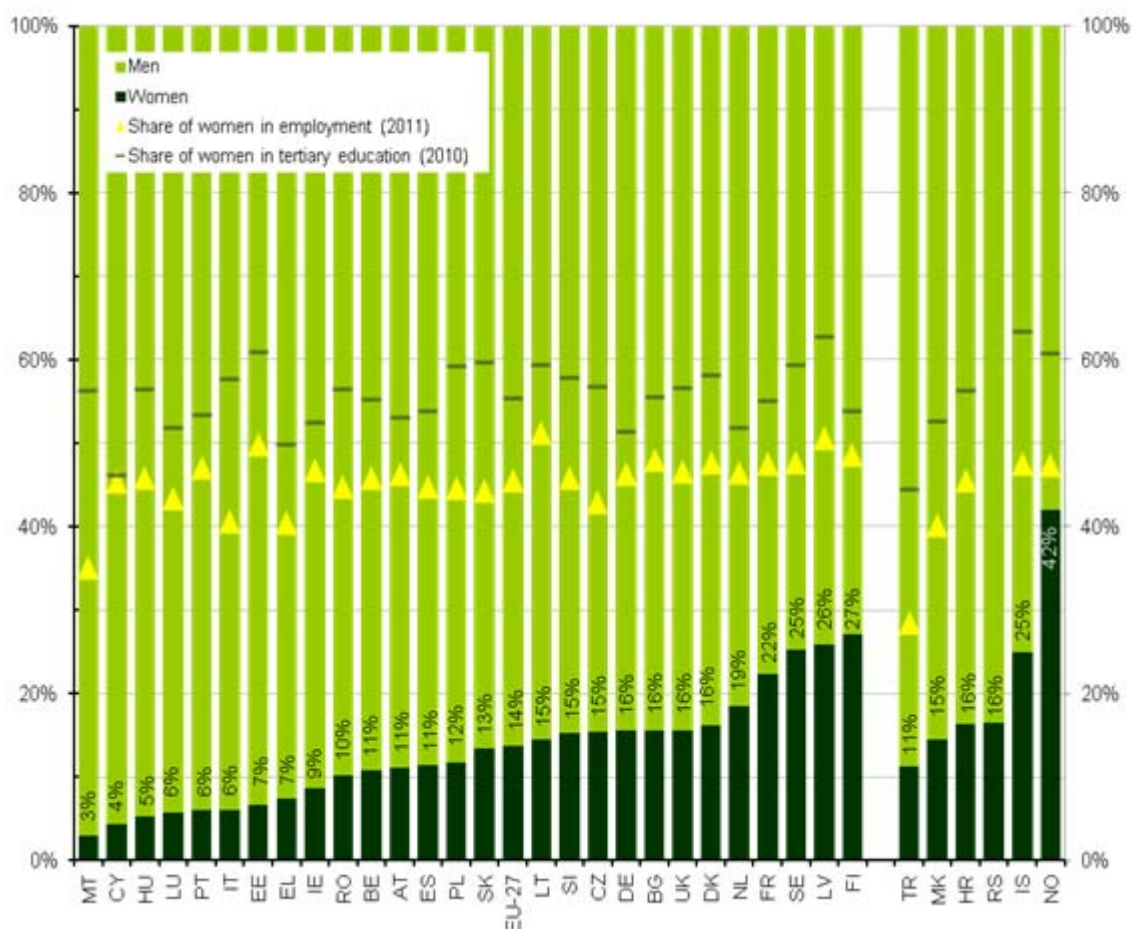
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm)

Kontaktpersoner :

[Mina Andreeva](#) (+32 2 299 13 82)

[Natasha Bertaud](#) (+32 2 296 74 56)

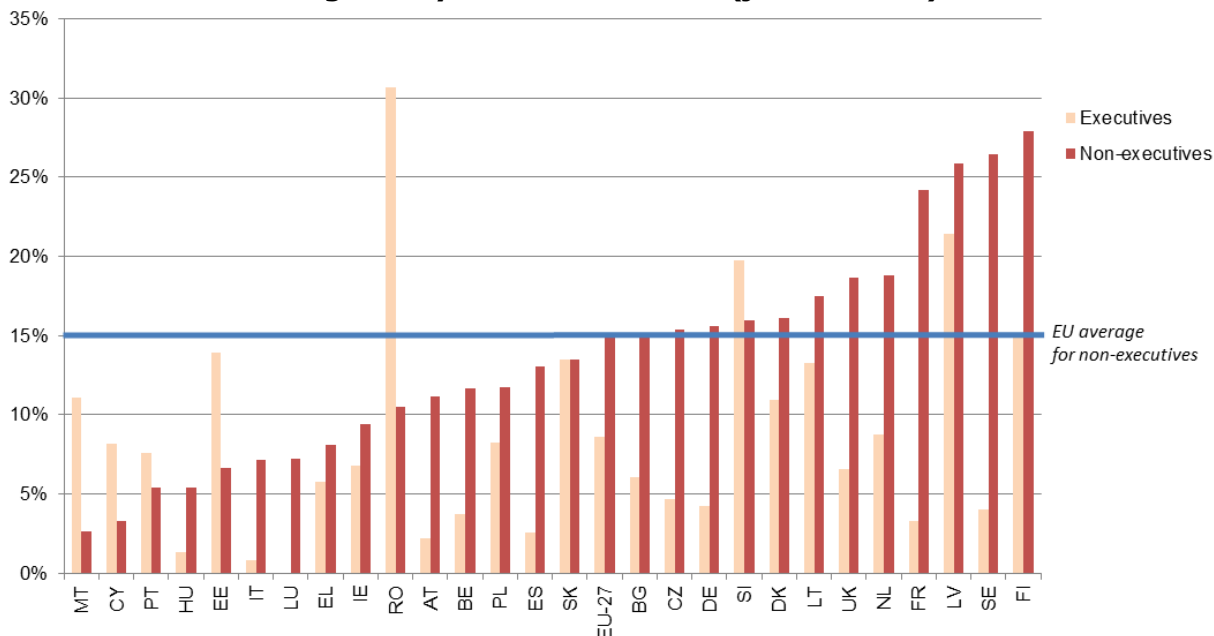
**Figur 1: Kvinder og mænd i de største børsnoterede selskabers bestyrelser, januar 2012**



Kilde: Europa-Kommissionen, database om kvinder og mænd i beslutningstagningen og Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelser. Bemærkninger: .Oplysningerne henviser til bestyrelsesmedlemmer (tilsynsrådet i de tilfælde, hvor de tilsynsførende og ledende funktioner er adskilt. Tallene omfatter bestyrelsesformanden).

Oplysninger om beskæftigelsesandelen foreligger ikke for RS. Tilsvarende foreligger der ingen oplysninger om videregående uddannelse for LU, EL og RS.

**Figur 2: Kvinder i de største børsnoterede selskabers bestyrelser: ledende og menige bestyrelsesmedlemmer (januar 2012)**



**Kilde:** Europa-Kommissionens database om kvinder og mænd i beslutningstagningen

**Bemærkning:** I et enstrengt system henviser data om menige til bestyrelsens menige medlemmer og data om ledende til bestyrelsens ledende medlemmer. I et tostrengt system henviser data om menige til tilsynsrådets medlemmer og data om ledende til bestyrelsens ledende medlemmer. Det er lejlighedsvist muligt for tilsynsrådet at inddrage en eller flere ledende medlemmer. I så tilfælde medregnes disse i tallene for ledende bestyrelsesmedlemmer, og personer, som deltager i både tilsynsråd og bestyrelse, medregnes kun én gang. Tallene for menige henviser i dette tilfælde til det samlede antal medlemmer af tilsynsrådet og kunne derfor omfatte ledende medlemmer, men det pågældende antal er ikke signifikant og burde ikke påvirke slutresultatet.

**Figur 3: Fordeling: Andelen af kvinder blandt ledende og menige bestyrelsesmedlemmer, januar 2012**

Medlemsstat	Ledende (kvinder/i alt) % kvinder	Menige medlemmer (kvinder/i alt) % kvinder	Arbejdende bestyrelsesformænd (kvinder/i alt)
EU-27	8.9%	15%	2.7%
AT	2.2%	11.2%	0%
BE	3.7%	11.7%	0%
BG	14.8%	15.1%	6.7%
CY	8.2%	3.3%	5.6%
CZ	4.7%	15.4%	0%
DK	11%	16.1%	5.6%
EE	13.9%	6.7%	0%
FI	14.9%	27.9%	0%
FR	3.3%	24.2%	0%
DE	4.2%	15.6%	0%
EL	5.8%	8.1%	0%
HU	1.4%	5.4%	0%
IE	6.8%	9.4%	0%
IT	0.8%	7.1%	0%
LV	21.4%	25.9%	3.2%
LT	13.3%	17.5%	7.7%
LU	0%	7.2%	0%
MT	11.1%	2.7%	5.3%
NL	8.8%	18.8%	10%
PL	8.2%	11.8%	0%
PT	7.6%	5.4%	0%
RO	30.6%	10.5%	9%
SK	13.5%	13.5%	10%
SI	19.7%	15.9%	0%
ES	2.6%	13.1%	2.9%
SE	4%	26.5%	3.8%
UK	6.5%	18.7%	6%



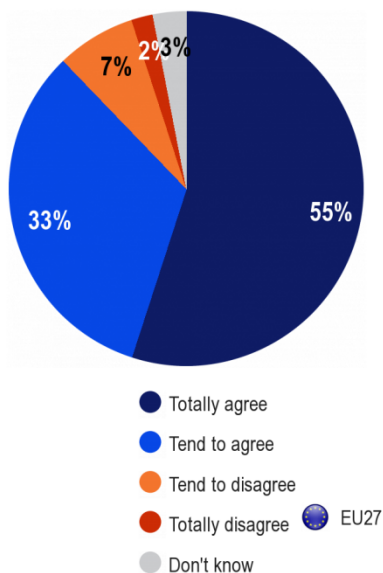
**Figur 4: Andelen af kvinder i de største børsnoterede selskabers bestyrelser, 2010-2012**

	(% af samlede antal bestyrelsesmedlemmer)		
	2010 (okt.)	2011 (okt.)	2012 (jan.)
EU-27	11.8	13.6	13.7
BE	10.5	10.9	10.7
BG	11.2	15.2	15.6
CZ	12.2	15.9	15.4
DK	17.7	16.3	16.1
DE	12.6	15.2	15.6
EE	7.0	6.7	6.7
IE	8.4	8.8	8.7
EL	6.2	6.5	7.4
ES	9.5	11.1	11.5
FR	12.3	21.6	22.3
IT	4.5	5.9	6.1
CY	4.0	4.6	4.4
LV	23.5	26.6	25.9
LT	13.1	14.0	14.5
LU	3.5	5.6	5.7
HU	13.6	5.3	5.3
MT	2.4	2.3	3.0
NL	14.9	17.8	18.5
AT	8.7	11.1	11.2
PL	11.6	11.8	11.8
PT	5.4	5.9	6.0
RO	21.3	10.4	10.3
SI	9.8	14.2	15.3
SK	21.6	14.6	13.5
FI	25.9	26.5	27.1
SE	26.4	24.7	25.2
UK	13.3	16.3	15.6

Kilde: Europa-Kommissionens database om kvinder og mænd i beslutningstagningen: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm). Oplysningerne henviser til bestyrelsesmedlemmer (tilsynsrådet i de tilfælde, hvor de tilsynsførende og ledende funktioner er adskilt. Tallene omfatter bestyrelsesformanden).

**Figur 5: Næsten ni ud af ti europæere mener, at kvinder i lige så høj grad som mænd bør have lederstillinger i selskaber, såfremt de har samme kvalifikationer**

QE2. Do you agree or disagree with the following statement: Given equal competence, women should be equally represented in positions of leadership in companies.



**Figur 6: Tre fjerdedele af europæerne går ind for lovgivning om ligestilling i selskabsbestyrelser**

QE5. Some European countries (e.g. France, Spain, the Netherlands, Italy, Belgium and Norway) have already taken legal measures to ensure a more balanced representation of men and women on company boards. Are you in favour or opposed to a legislation on this matter under the condition that qualification is taken into account without automatically favouring one of either gender?

