

U 81/2012 rd

Statsrådets skrivelse till riksdagen om kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets tidsbestämda direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder (*Direktivet om könskvoter för börsnoterade bolags styrelser*)

I enlighet med 96 § 2 mom. i grundlagen översänds till riksdagen Europeiska kommissionens förslag av den 14 november 2012 till Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verk-

ställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder (KOM(2012) 614 Slutlig) samt en promemoria om förslaget.

Helsingfors den 31 januari 2013

Justitieminister *Anna-Maja Henriksson*

Lagstiftningsdirektör Antti T. Leinonen

JUSTITIEMINISTERIET

PROMEMORIA
EU/2012/1672**STATSRÅDETS SKRIVELSE TILL RIKSDAGEN OM KOMMISSIONENS FÖRSLAG
TILL EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV OM EN JÄMNARE KÖNS-
FÖRDELNING BLAND ICKE VERKSTÄLLANDE STYRELSELEDAMÖTER I BÖRS-
NOTERADE FÖRETAG OCH DÄRMED SAMMANHÄNGANDE ÅTGÄRDER****1 Sammanfattning**

Kommissionen föreslår att icke verkställande styrelse- eller förvaltningsrådsledamöter i börsnoterade bolag på en reglerad marknad inom EU ska utses på basis av en inbördes bedömning av meriterna hos de uppställda kandidaterna, om mindre än 33,3—40 procent, beroende på räkn sättet, av ledamöterna i det börsnoterade bolagets styrelse eller förvaltningsråd (förvaltningsorgan) tillhör det underrepresenterade könet i förvaltningsorganet (procentuellt mål). Bedömningen av meriterna ska ske med hjälp av i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier och bedömningen ska tas i bruk när direktivet träder i kraft, vilket torde ske tidigast 2015. Målet är att det procentuella målet för könsfördelningen ska uppnås senast den 1 januari 2020 eller, om staten eller något annat offentligt samfund utövar bestämmande inflytande över det börsnoterade bolaget, senast den 1 januari 2018. Dessutom föreslås en skyldighet för börsnoterade bolag att utarbeta en plan för att förbättra könsfördelningen bland de verkställande ledamöterna i förvaltningsorganet och en skyldighet att lämna upplysningar till tillsynsmyndigheten och redogöra för de åtgärder som vidtagits för att genomföra planen eller eventuellt inte vidtagits.

Enligt förslaget ska medlemsstaterna bestämma om effektiva sanktioner vid överträdelser av de nationella bestämmelser som givits på basis av direktivet och vidta alla åtgärder som behövs för att bestämmelserna iakttas.

Direktivet föreslås bli tidsbestämt och gälla fram till den 31 december 2028.

Enligt kommissionens förslag är den rättsliga grunden för direktivet artikel 157. 3 i

EUF-fördraget (lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke).

Direktivet väntas i någon mån öka öppenheten vid valet av styrelser och kunna förbättra kvaliteten på urvalsprocessen, även om förslaget inte innehåller sådana kriterier för val av styrelse- och förvaltningsrådsledamöter som man för närvarande inte kunde förvänta sig av finska börsnoterade bolag. Ett öppnare urvalsförfarande kan leda till mångsidigare styrelser också mer allmänt sett. Å andra sidan medför ett ändrat förfarande vid val av styrelseledamöter samt nya skyldigheter i fråga om rapportering och offentliggörande att de börsnoterade bolagens administrativa börda i någon mån växer. Om man med nationella åtgärder som vidtas före direktivets ikraftträdande, vilket sker tidigast 2015, uppnår det procentuella målet i börsnoterade bolag senast den 1 januari 2020, har direktivet inga betydande effekter med tanke på dessa bolag i Finland. I fråga om börsnoterade bolag över vilka ett offentligt samfund har bestämmande inflytande är de procentuella målen redan uppfyllda.

Kommissionens förslag bidrar till genomförandet av regeringens jämställdhetsprogram samt till tillväxt och entreprenörskap och en effektiv arbetsmarknad med avseende på de ledande posterna i företagen.

Finland understöder målen i förslaget till direktiv och instämmer i dem. Finland kan godkänna direktivet och anse det förenligt med proportionalitets- och subsidiaritetsprinciperna i EU-rätten. Den i förslaget angivna rättsliga grunden i EUF-fördraget bör dock klargöras under behandlingen. Det bör då utredas vad ett sådant tillräckligt och ändamålsenligt påföljdssystem innebär om vilket det ska förskrivas i nationell lagstiftning.

Under behandlingen bör det också skapas klarhet i vissa detaljer (t.ex. lagvalsregler och kriterier för bedömning av kandidaterna) för att säkerställa att direktivet fungerar väl.

2 Förslagets bakgrund och syfte

Bakgrund. Enligt kommissionen har EU och medlemsstaterna under årens lopp vidtagit flera åtgärder för att öka andelen kvinnor på olika nivåer i näringslivet, men åtgärderna har inte utfallit särskilt väl. Kommissionen vill påskynda utvecklingen, eftersom den positiva utvecklingen mätt i procent varit ytterst långsam de senaste åren. Enligt kommissionen skiljer sig medlemsstaternas lagstiftningsåtgärder och de övriga åtgärder som valts mycket från varandra och i praktiken varierar de procentandelar som gäller vartdera könets representation väldigt mycket i de olika medlemsstaterna. Om det inte föreskrivs om enhetliga åtgärder, kommer skillnaderna mellan medlemsstaterna enligt kommissionens åsikt ytterligare att växa, vilket hindrar den inre marknaden från att fungera väl.

Enligt kommissionen möter kompetenta kvinnor många hinder för att rekryteras till ledande uppgifter i företagen. Motviljan mot att utse kvinnliga styrelseledamöter bottnar enligt kommissionen ofta i stereotypa könsroller, ett mansdominerat företagsklimat och bristande öppenhet, något som kallas ”glas-taket”. Enligt kommissionen gör detta att tillsättningen av toptjänster i näringslivet inom EU inte fungerar optimalt.

Underutnyttjandet av kompetenta kvinnors kunskaper gör att vi tappar potential till ekonomisk tillväxt. Fullt utnyttjande av hela humankapitalet är avgörande för att vi ska kunna hantera de demografiska utmaningarna i EU, hävda oss i en globaliserad ekonomi och skapa konkurrensfördelar gentemot tredjeland. Den ojämna könsfördelningen i de börsnoterade bolagens styrelser och förvaltningsråd inom EU kan dessutom göra att företagen tappar potential med avseende på företagsledningen och bolagets ekonomiska resultat.

Jämställdhet mellan könen är en av EU:s grundläggande värderingar och huvudmål-sättningar enligt artikel 2 och artikel 3.3 i

fördraget om Europeiska unionen. I artikel 8 i EUF-fördraget föreskrivs att unionen i all sin verksamhet ska syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.

Mål. Förslaget ska främja en jämn könsfördelning i det ekonomiska beslutsfattandet och fullt utnyttjande av den tillgängliga kompetensen för en jämnare könsfördelning i företagens styrelser och förvaltningsråd. Enligt kommissionen bidrar förslaget till målen i Europa 2020-strategin. Förslaget ska undanröja hindren för kvinnor som siktar på en post i styrelser och förvaltningsråd och kan därmed förbättra såväl företagsstyrningen som företagens resultat.

För att åstadkomma konkurrens på lika villkor för män och kvinnor och undvika praktiska svårigheter på den inre marknaden för börsnoterade bolag är det enligt kommissionen centralt att införa en minimiharmonisering med krav på att de börsnoterade bolagen både ska rekrytera med hjälp av en objektiv jämförande analys av de sökandes meriter och fastställa minimiandelen kvinnor och män bland de icke verkställande styrelse- eller förvaltningsrådsledamöterna.

Den kvarvarande underrepresentationen av kvinnliga ledamöter i börsnoterade bolags styrelser och förvaltningsråd är enligt kommissionen ett tydligt tecken på en allmän brist på mångfald i förvaltningsorganen, vilket har negativa konsekvenser. Förvaltningsorgan med en mångsidig sammansättning erbjuder i allmänhet möjlighet till öppnare diskussion, idéer och meningsutbyte. Bristande jämställdhet i förvaltningsorganen hänger framför allt samman med att företagen inte har tillräckliga incitament att förändra situationen. Bristande rutiner för rekrytering av styrelse- och förvaltningsrådsledamöter bidrar på så vis till att man fortsätter att välja ledamöter med liknande profiler. Urvalet sker ofta ur en liten grupp människor, och icke verkställande ledamöter i förvaltningsorganen rekryteras fortfarande ofta med hjälp av manliga nätverk och de sittande ledamöternas affärskontakter eller personliga bekanta. Den bristande öppenheten om jämställdheten i förvaltningsorganen förstärker problemet, eftersom allmänheten ofta har svårt att få ut tillräcklig information. När det gäller

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

Ett prioriterat område i kommissionens strategi för jämställdhet 2010—2015 är jämställdhet mellan könen i beslutsfattandet, inklusive jämställdhet i ledande uppgifter i företagen. Enligt den europeiska jämställdhetspakt (2011—2020) som antogs den 7 mars 2011 bekräftade rådet att jämställdhetspolitiken är av avgörande betydelse för ekonomisk tillväxt, välbefinnande och konkurrenskraft. Rådet uppmanade samtidigt till åtgärder för att främja andelen kvinnor på ansvarsfulla poster i näringslivet och en jämn könsfördelning i beslutsfattandet på alla nivåer och inom alla områden för att i full utsträckning utnyttja all kompetens. Finlands nationella mål och åtgärder för att genomföra jämställdhet mellan könen i fråga om ledande poster i företagen finns under punkt 4.3.

I praktiken kan större öppenhet vid valet av styrelse- och förvaltningsrådsledamöter mer allmänt bidra till större mångsidighet i styrelsernas och förvaltningsrådets sammansättning.

3 Förslagets huvudsakliga innehåll och en bedömning av de föreslagna bestämmelserna

Direktivets tillämpningsområde. Enligt förslaget tillämpas direktivet på börsnoterade bolag vars överlåtbara värdepapper är upptagna till handel på en reglerad marknad inom EU (artikel 4.1 led 14 i Europaparla-

mentets och rådets direktiv 2004/39/EG om marknader för finansiella instrument och om ändring av rådets direktiv 85/611/EEG och 93/6/EEG och Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/12/EG samt upphävande av rådets direktiv 93/22/EEG). Tillämpningsområdet motsvarar tillämpningsområdet för Europaparlamentets och rådets direktiv (2004/109/EG, öppenhetsdirektivet) om harmonisering av insynskraven angående upplysningar om emittenter vars värdepapper är upptagna till handel på en reglerad marknad och om ändring av direktiv 2001/34/EG (artikel 1 och artikel 2.1). Direktivet tillämpas på emittenter vars aktier, skuldebrev eller andra värdepapper är upptagna till handel på en reglerad marknad. Förslaget till direktiv tillämpas inte på emittenter vars värdepapper är upptagna till handel på en multilateral handelsplattform. Tillämpningsområdet avvikar till denna del från den skyldighet att ge en årsberättelse om företagsstyrningen om vilken föreskrivs i artikel 46 a i bokslutsdirektivet (78/660/EEG). En sådan årsberättelse krävs alltid av bolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad. I Finland tillämpas kravet i bokslutsdirektivet också på bolag vars aktier är upptagna till handel på en multilateral handelsplattform. Grunderna för ett annorlunda tillämpningsområde utreds i samband med behandlingen av förslaget.

Det framgår inte av förslaget om tillämplig lagstiftning är den lagstiftning för genomförandet av direktivet som ges i den medlemsstat som är det börsnoterade bolagets bolagsrättsliga hemort eller lagstiftningen i den medlemsstat där bolagets värdepapper är upptagna till handel på en reglerad marknad. Förslaget bör klargöras till denna del. Det mest ändamålsenliga vore att tillämpa lagstiftningen i den stat som är det börsnoterade bolagets hemstat då den lagstiftningen även till övriga delar tillämpas på val av bolagets styrelse- och förvaltningsrådsledamöter. Lagvalet bör klargöras också för de börsnoterade bolag som är föremål för reglerad handel inom EU och vars bolagsrättsliga hemort finns i tredje land.

Kommissionens motivering till varför regleringen riktar sig till börsnoterade bolag är att dessa har en särskild ekonomisk tyngd

och synlighet och är normgivande i det privata näringslivet i stort. Dessutom är styrelserna i börsnoterade bolag större än i andra bolag. Börsnoterade bolag regleras redan enligt enhetliga principer i EU. Förvaltningsorganens icke verkställande ledamöter spelar en viktig roll vid tillsättningen av tjänster i den högsta ledningen och för företagets personalpolitik. Fler icke verkställande styrelse- och förvaltningsrådsledamöter från det underrepresenterade könet kommer därför enligt kommissionens bedömning att påverka jämställdheten på alla nivåer av karriärstegen (se resolutionen av 6.7.2011 om kvinnor och företagsledarskap (2010/2115(INI) samt resolutionen av 13.3.2012 om jämställdheten mellan kvinnor och män i Europeiska unionen — 2011).

Med ett sådant förvaltningsorgan i ett börsnoterat bolag som omfattas av tillämpningsområdet för förslaget till direktiv avses i bolag med ett monistiskt förvaltningssystem styrelsen och i bolag med ett dualistiskt förvaltningssystem förvaltningsrådet (artikel 2.2). I förslaget definieras den monistiska och dualistiska förvaltningsmodellen och de organ och ledamöter som ingår i dem. Centrala begrepp är ledamöter som deltar i den dagliga förvaltningen (en: executive director) och ledamöter som inte deltar i den dagliga förvaltningen (en: non-executive director, artikel 2.3, 2.4, 2.5, 2.6 och 2.7). Vid tillämpningen av förslaget betraktas också personalrepresentanter som hör till styrelsen eller förvaltningsrådet som styrelseledamöter. I börsnoterade bolag med en monistisk förvaltningsmodell beräknas kravet på könsfördelning i artikel 4 i förslaget på basis av de styrelseledamöter som inte deltar i den dagliga förvaltningen av bolaget (artikel 2.3, 2.4 och 2.5), eller på basis av samtliga styrelseledamöter (artikel 4.7). I bolag med en dualistisk förvaltningsmodell beräknas kravet på könsfördelning i artikel 4 i förslaget på basis av samtliga förvaltningsrådsledamöter (artikel 2.3, 2.4 och 2.5). I bolag med en dualistisk förvaltningsmodell tillämpas kravet på könsfördelning inte alls på styrelsen eller motsvarande organ som beslutar om den dagliga förvaltningen, såsom i Finland i fråga om ledningsgruppen, som inte regleras i aktiebo-

lagslagen, och i fråga om organet vorstand i den tyska aktiebolagslagen.

I praktiken är den monistiska förvaltningsmodellen den klart allmännaste eller enda möjliga i börsnoterade bolag som har sin bolagsrättsliga hemort i de nordiska länderna, Storbritannien eller Irland. Den dualistiska förvaltningsmodellen är den enda tillåtna eller allmänna förvaltningsmodellen i de börsnoterade bolag som har sin bolagsrättsliga hemort i medlemsstater på kontinenten. I Finland är personalen i praktiken representerad i ledningsgruppen när det gäller börsnoterade bolag. Bland de börsnoterade bolag som besvarade Centralhandelskammarens utredning våren 2012 hade endast ett bolag en personalrepresentant som styrelseledamot, medan två bolag hade en personalrepresentant med rätt att närvara och yttra sig vid styrelsens sammanträden.

I förslaget definieras också börsnoterade bolag över vilket staten eller något annat offentligt samfund har bestämmande inflytande (public undertaking) och där myndigheten direkt eller indirekt kan utöva ett bestämmande inflytande på basis av aktie- eller röstmajoritet eller kan tillsätta mer än hälften av ledamöterna i det förvaltningsorgan som nämns ovan (artikel 2.9).

Förslaget till direktiv ska inte tillämpas på börsnoterade bolag med högst 250 anställda och en omsättning på högst 50 miljoner euro eller ett balansvärde på högst 43 miljoner euro (*små och medelstora företag* — artikel 2.8 och artikel 3). I Europaparlamentets och rådets direktiv om de prospekt som skall offentliggöras när värdepapper erbjuds till allmänheten eller tas upp till handel och om ändring av direktiv 2001/34/EG (2003/71/EG, prospektdirektivet) finns motsvarande gränsvärden enligt vilka det tillämpas lindrigare bestämmelser om prospekt på små och medelstora företag när de bjuder ut sina värdepapper.

Bedömning av meriterna hos kandidater för styrelse- och förvaltningsrådsposter. Enligt förslaget ska börsnoterade bolag som har en monistisk förvaltningsmodell och där färre än 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet utnämna sådana styrelseledamöter efter en jämförande analys av de sökandes

meriter för att uppnå målet 40 procent senast den 1 januari 2020. Börsnoterade bolag där ett offentligt samfund har bestämmande inflytande ska dock uppnå det procentuella målet senast den 1 januari 2018. Om minst en tredjedel av alla ledamöter (en: director) i styrelsen eller förvaltningsrådet tillhör det underrepresenterade könet, får medlemsstaten fastställa att kraven för bedömning av meriterna inte behöver tillämpas (artikel 4.7). I förslaget har tillämpningen av kravet på undantag inte begränsats till bolag vars styrelse har verkställande ledamöter. Om ett sådant krav införs kunde det leda till att man oftare än för närvarande också skulle välja in verkställande direktören i styrelsen, vilket i många bolag anses problematiskt med tanke på en god förvaltning.

I förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier ska användas när meriterna bedöms. I börsnoterade bolag med en dualistisk förvaltningsmodell gäller detta endast valet av ledamöter i förvaltningsrådet (artikel 4.1 och artikel 2.5). Enligt förslaget ska det vara obligatoriskt att göra en formbunden bedömning av meriterna, men inte obligatoriskt att följa bedömningen vid val av styrelseledamöter (enligt skäl 14 i ingressen syftar direktivet inte till att i detalj harmonisera urval och kriterier för bedömningen av meriter för styrelseledamöter ("styrelseledamöter" är en felöversättning, ska vara styrelse- och förvaltningsrådsledamöter) och enligt skäl 22 i ingressen ligger beslutet om vilka sökande som är lämpligast som styrelse- och förvaltningsrådsledamöter alltså kvar hos företagen och aktieägarna). Huruvida urvalskriterierna överensstämmer med direktivet kan vara svårt att bedöma på basis av ordalydelsen i förslaget. I praktiken kan kriterierna för val av styrelseledamöter innehålla väldigt många slags faktorer, såsom utbildning, erfarenhet, nationalitet, hur väl ägarna är representerade och hela styrelsens sammansättning. Valet kan också påverkas av sådana framtidsplaner av typen affärshemligheter som den bolagsstämma som beslutar om valet inte kan informeras om utan att planerna äventyras. I samband med behandlingen av förslaget ska de urvalskriterier som kan godtas vid bedömningen av de sökandes meriter klargöras.

Beräkning av det procentuella målet. På basis av denna punkt beräknas det procentuella målet endast på basis av de icke verkställande ledamöterna när det gäller bolag med en monistisk förvaltningsmodell. Bolagets verkställande direktör och någon annan verkställande person som styrelseledamot beaktas inte när kravet på könsfördelning tillämpas. Däremot räknas en eventuell styrelseordförande "i huvudsyssla" med. I praktiken är antalet styrelseledamöter i de börsnoterade bolagen i Finland i genomsnitt lägre än t.ex. i medlemsstaterna på kontinenten (Centralhandelskammarens bedömning). I en stor del av de medlemsstater som ligger utanför Norden kan man vid ett börsnoterat bolags bolagsstämma fatta beslut endast utgående från de beslutsalternativ som presenterats för aktieägarna före stämman, t.ex. om kandidater till poster i bolagets förvaltningsorgan som aktieägarna fått veta om före stämman. I Finland och i de övriga nordiska länderna kan ett börsnoterat bolags bolagsstämma fatta beslut också utgående från förslag som lagts fram under stämman. Vid val av styrelse- eller förvaltningsrådsledamöter i finska börsnoterade bolag är det därför alltid möjligt att föreslå kandidater som bolaget inte underrättats om före stämman. En bedömning av dessa kandidaters meriter i enlighet med förslaget kan alltså inte krävas.

I Finsk kod för bolagsstyrning (www.cgfinland.fi) sägs följande: "En person som väljs till styrelsen ska ha den kompetens som uppdraget förutsätter och möjlighet att använda tillräckligt med tid för sitt uppdrag. Bägge könen ska vara representerade i styrelsen." (rekommendation 9). Enligt koden ska "[n]omineringskommitténs förslag till styrelsens sammansättning - - - uppges i kallelsen till bolagsstämman" (rekommendation 11). Enligt förklaringen till den sistnämnda rekommendationen "- - - måste aktieägarna få veta om kandidaterna i god tid före bolagsstämman. - - - Presentationen av ledamotskandidaternas personuppgifter på bolagets webbplats främjar aktieägarnas möjligheter att bilda en åsikt om valet av ledamöter, i synnerhet avseende nya ledamotskandidater." Syftet med rekommendationen är att styrelsen och verkställande direktören i ett börsno-

terat bolag ska följa den då de förbereder bolagsstämman.

Enligt förslaget ska antalet icke verkställande styrelse- och förvaltningsrådsledamöter som krävs för att uppnå målet vara så många som krävs för att proportionellt ligga så nära 40 procent som möjligt, men högst 49 procent (artikel 4.2). En regel för beräkningen behövs eftersom EU:s bolagslagstiftning inte reglerar minimiantalet ledamöter i börsnoterade bolags förvaltningsorgan. Beroende på medlemsstaten kan ett börsnoterat bolags förvaltningsorgan ha endast 1—4 ledamöter. Förslaget innehåller ingen motsvarande uttrycklig bestämmelse om hur minimiandelen beräknas när gränsvärdet är 33,33 procent av alla styrelse- eller förvaltningsrådsledamöter (artikel 4.7). Punkt 2 i den föreslagna artikeln 4 bör klargöras så att avrundningen vid användning av gränsvärdet i punkt 7 görs till det tal som ligger så nära 33,33 procent som möjligt.

Enligt förslaget ska medlemsstaterna vid urvalet (en: selection) av icke verkställande styrelse- och förvaltningsrådsledamöter i ett börsnoterat bolag se till (en: ensure) att sökande av det underrepresenterade könet ges företräde om de är lika meriterade som sökande av motsatt kön med avseende på lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet om inte en objektiv bedömning av alla enskilda sökandes meriter ger utslag för sökande av motsatt kön (artikel 4.3). Det uttryck som använts på engelska anger uttryckligen att det är fråga om "kandidatuppställning" och inte "val" (en: election).

Enligt förslagets ingress kan medlemsstaterna inte anses bryta mot artikel 4.3 i direktivet även om aktieägarna bland de uppställda kandidaterna utser styrelse- och förvaltningsrådsledamöterna i strid med det procentuella målet (skäl 14 och 22 i ingressen). Enligt ingressen ligger beslutet att utse ledamöterna fortfarande kvar hos aktieägarna, om detta stämmer överens med den nationella bolagsrätten. För att uppfylla de krav i direktivet som gäller det procentuella målet räcker det att bedömningen av meriterna av kandidaterna till styrelseposterna görs enligt direktivet och att bolaget även annars har handlat enligt bestämmelserna om uppgörande av en plan och om rapportering i artikel 5. I Fin-

land utses ledamöterna i styrelsen eller förvaltningsrådet på bolagsstämman i princip genom slutna omröstning, där varken bolaget eller de övriga aktieägarna får veta hur en enskild aktieägare har röstat. Bestämmelserna i direktivet bör klargöras för att den nationella bolagslagstiftning och -praxis som gäller val av förvaltningsorgan i börsnoterade bolag ska kunna beaktas t.ex. så att det organ i bolaget som förbereder förslaget till val av ledamöter i förvaltningsorganet beaktar kraven i denna punkt då det lägger fram förslaget och så att motsvarande krav inte kan ställas på aktieägare som föreslår ledamöter till förvaltningsorganet och röstar om de uppställda personerna.

Enligt förslaget ska medlemsstaterna i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att ålägga de börsnoterade bolagen att bevisa att bestämmelsen i punkt 3 inte överträtts om en sökande av det underrepresenterade könet som avvisats kan göra troligt att hon eller han var lika meriterad som den sökande av motsatt kön som har valts ut (artikel 4.5). Av förslaget och motiveringarna till det framgår inte hur den föreslagna bestämmelsen om bevisbörda förhåller sig till bestämmelserna om ett börsnoterat bolags affärshemligheter (bolaget kan överväga t.ex. ett sådant icke offentliggjort företagsarrangemang som, om det genomförs, bidrar till att en viss person väljs in i bolagets styrelse).

Enligt förslaget ska det procentuella målet i fråga om det underrepresenterade könet i ett börsnoterat bolags förvaltningsorgan inte tillämpas, om under 10 procent av personalstyrkan tillhör det underrepresenterade könet (artikel 4.6). Grunderna för avvikelserna utreds i samband med behandlingen av förslaget.

Ytterligare åtgärder och rapportering i börsnoterade bolag. Enligt förslaget ska medlemsstaterna se till att de börsnoterade bolagen gör åtaganden för en jämn könsfördelning också bland verkställande styrelseledamöter, som ska ha uppnåtts senast den 1 januari 2020, eller den 1 januari 2018 när det gäller börsnoterade bolag över vilka staten eller något annat offentligt samfund utövar bestämmande inflytande (artikel 2.4, där det finns ett fel i den finska översättningen av texten, och artikel 5.1). Ett sådant åtagande

torde kunna vara t.ex. ett av bolaget utarbetat program för uppnående av det procentuella målet. I finska börsnoterade bolag med en monistisk förvaltningsmodell ingår det i praktiken högst en verkställande person i styrelsen, dvs. verkställande direktören. I en del mindre ägarstyrda börsnoterade bolag finns det också andra verkställande personer i styrelsen. Av den anledningen är kravet på att bolagen ska vidta egna ytterligare åtgärder av mindre betydelse i Finland, eftersom det i praktiken bara gäller de finska börsnoterade bolag som har en dualistisk förvaltningsmodell och några mindre börsnoterade bolag som överskrider direktivets gränsvärden.

Enligt förslaget ska de börsnoterade bolagen årligen rapportera till de nationella tillsynsmyndigheterna om könsfördelningen i bolagsstyrelsen avseende icke verkställande och verkställande styrelseledamöter och om vilka åtgärder som vidtagits med hänsyn till det allmänna målet och deras egna åtaganden. De börsnoterade bolagen ska också offentliggöra dessa upplysningar på sin webbplats. Upplysningarna ska lämnas och offentliggöras första gången två år efter det att direktivet trätt i kraft (artikel 5.2). Om ett börsnoterat bolag inte uppfyller de allmänna målsättningarna eller sina egna åtaganden, ska de ovannämnda upplysningarna även omfatta skälen till att målen eller åtagandena inte uppfyllts och en beskrivning av vilka åtgärder bolaget vidtagit för att uppfylla dem (artikel 5.3). I praktiken kan orsaken till att målsättningen inte uppfylls vara att man vid beredningen av styrelsens eller förvaltningsrådets förslag inte har iakttagit kraven på bedömning av meriterna eller på att aktieägarna vid bolagsstämman röstar på ett sätt som skiljer sig från styrelsens eller förvaltningsrådets förslag.

Enligt förslaget ska ett sådant jämställdhetsorgan som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (2006/54/EG, likabehandlingsdirektivet) ha behörighet att behandla frågor som rör främjande, analys, övervakning och stöd för en jämn könsfördelning i styrelserna och förvaltningsråden för börsnoterade bolag (artikel 5.4). Enligt likabehandlingsdirektivet ska

jämställdhetsorganen ha behörighet att bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering samt rätt att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering, att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering samt rätt att utbyta information med motsvarande organ på europeisk nivå (artikel 20.2 i likabehandlingsdirektivet).

Sanktioner. Medlemsstaterna ska bestämma vilka sanktioner som ska tillämpas på överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och se till att de på direktivet baserade nationella bestämmelserna iakttas. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Sådana sanktioner kan bl.a. vara straffavgifter och ogiltigförklaring i domstol av val av styrelse (artikel 6). Också offentliggörande av en avvikelse och en anmärkning som gäller en avvikelse torde uppfylla de krav på sanktioner som anges i förslaget. Under den fortsatta beredningen av förslaget utreds vilka sanktioner som uppfyller direktivets krav.

Minimikrav. Enligt förslaget får medlemsstaterna föreskriva om mer långtgående krav än i direktivet när det gäller främjande av en jämnare fördelning av kvinnor och män i bolag vars bolagsrättsliga hemort finns i medlemsstaten i fråga (en: incorporated in their territory), förutsatt att detta inte inverkar menligt på den inre marknadens funktion eller skapar otillbörlig diskriminering (artikel 7).

Genomförande. Den tid kommissionen föreslår för det nationella genomförande är två år från offentliggörandet av direktivet (artikel 8.1 och 8.2). Utgående från detta kan direktivet träda i kraft tidigast 2015.

Medlemsstater som innan direktivet träder i kraft redan har vidtagit nationella åtgärder för att uppfylla målen i direktivet får på vissa villkor avstå från att tillämpa de krav som anges i 4.1, 4.3, 4.4 och 4.5 gällande bedömning av kandidaternas meriter vid val av styrelseledamöter, företräde för en kandidat som tillhör det underrepresenterade könet, de börsnoterade bolagens skyldighet att rapportera och offentliggöra samt bevisbördan. Ett villkor för att undantaget ska kunna tillämpas

är att medlemsstaten påvisar att åtgärderna ger det underrepresenterade könet tillträde till minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelse- eller förvaltningsrådsledamot i börsnoterade bolag senast den 1 januari 2020 eller senast den 1 januari 2018 i börsnoterade bolag över vilka ett offentligt samfund har bestämmande inflytande (artikel 8.3). I samband med behandlingen av förslaget utreds vilka slags åtgärder som avses i denna punkt.

Det är oklart om möjligheten till undantag tillämpas också i det fall att en medlemsstat tillåter att det procentuella målet för könsfördelningen beräknas på basis av artikel 4.7 så att 33,33 procent av alla styrelseledamöter ska tillhöra det underrepresenterade könet. Vidare är det också oklart om en medlemsstat kan tillåta att undantaget tillämpas av sådana börsnoterade bolag där man kan visa att förutsättningarna för att avvika från direktivet uppfylls. Till denna del skulle en ändring av förslaget bidra till att de nationella åtgärder som behövs för att uppnå målen förverkligas och följs redan innan direktivet träder i kraft och före de tidsfrister som nämns där. Om undantaget kan tillämpas endast om alla börsnoterade bolag i medlemsstaten uppfyller kraven, minskar ett sådant villkor avsevärt medlemsstaternas och enskilda börsnoterade bolags vilja att vidta frivilliga åtgärder innan direktivet träder i kraft. Om möjligheten till undantag anges på detta sätt kunde den i Finland tillämpas åtminstone på de börsnoterade bolag över vilka offentliga samfund har bestämmande inflytande och som redan uppfyller det procentuella målet.

Översyn. Enligt förslaget ska medlemsstaterna överlämna en rapport om genomförandet av direktivet till kommissionen senast den 1 januari 2017 och därefter vartannat år. Kommissionen ska senast den 31 december 2021 ge Europaparlamentet och rådet en bedömning av tillämpningen av direktivet. Kommissionen ska särskilt bedöma om målen i direktivet har uppnåtts och om direktivets tillämpningsperiod bör förlängas eller om direktivet bör ändras (artikel 9).

Direktivets giltighetstid. Det föreslagna direktivet är tidsbestämt. Enligt kommissionens förslag träder det i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts och upphör att gälla den 31 december 2028 (artikel 11).

4 Konsekvenser för Finland

4.1 Tillämpningsområdet för direktivet om könskvoter för börsnoterade bolags styrelser

Direktivet ska tillämpas på börsnoterade bolag. Det ska inte tillämpas på små och medelstora börsnoterade bolag. På Helsingforsbörsen, som upprätthålls av NasdaqOMX Helsinki Oy, fanns det den 15 november 2012 sammanlagt 119 bolag listade. Nästan hälften av dem, 57, var enligt listans egen klassificering små (marknadsvärdet under 150 miljoner euro), 39 medelstora (marknadsvärdet minst 150 miljoner euro) och 28 stora (marknadsvärdet minst 1 miljard euro). Med undantag för två bolag är emitenterna finska bolag.

I förslaget till direktiv har gränsvärdet mellan små och medelstora börsnoterade bolag samt andra börsnoterade bolag dock angivits så att det är knutet till antalet anställda och omsättningen eller balansomslutningen. Samma gränsvärde används i prospektdirektivet i fråga om lindrigare krav på prospekt för små och medelstora företag. Enligt denna indelning upptar Helsingforsbörsen 25 börsnoterade bolag som inte omfattas av direktivets tillämpningsområde.

I tabellen nedan anges det underrepresenterade könet i procent av styrelseledamöterna i de börsnoterade bolag som är upptagna till handel på Helsingforsbörsen. Uppgifterna samlades in av Centralhandelskammaren hösten 2012. I samtliga fall var det underrepresenterade könet kvinna. I de styrelser där verkställande direktören är ledamot av styrelsen har verkställande direktören räknats med i procentandelarna.

Gränsvärde	Stor	Medelstor	Liten	Totalt
$\geq 40\%$	5	2	3	10
33,33—39 %	5	7	0	12
Bolag som inte når upp till målet 33,33 %				
20—33,32 %	8	10	9	27
13—19 %	7	14	15	36
0 %			9	9
Totalt	25	33	36	94
Tillämpas inte	-	4	21	25
Alla totalt	25	37	57	119

På Helsingforsbörsen, som upprätthålls av NasdaqOMX Helsinki Oy, fanns det den 15 november sammanlagt fem bolag med ett förvaltningsråd listade. Kvinnorna utgjorde i genomsnitt 13,3 procent av förvaltningsrådsledamöterna. Våren 2012 utgjorde kvinnornas andel av styrelseledamöterna i börsnoterade bolag med statligt majoritetsinnehav 42,9 procent.

4.2 Ekonomiska konsekvenser

Börsnoterade bolag och investerare. Det föreslagna direktivet väntas i någon mån medföra större öppenhet vid val av styrelser. Detta förbättrar investerarnas möjligheter att vara aktiva i fråga om de aktuella åtgärderna och lösningarna: sälja investeringen eller köpa upp mer samt utöva inflytande på bolagsstämman.

I fråga om börsnoterade bolag är effekterna av två slag: den föreslagna rapporteringen och skyldigheten att offentliggöra är nya informationsskyldigheter. I någon mån ökar de de börsnoterade bolagens administrativa börda. De krav som gäller urvalsprocessen kan också för sin del öka de börsnoterade bolagens administrativa börda, om processen för val av styrelseledamöter inte uppfyller direktivets kvalitetskrav, vilket i praktiken ofta är fallet då rekryteringen och bedömningen av kandidaterna inte har utkontrakterats.

Å andra sidan kan tilläggskraven för bedömningen av valet av styrelseledamöter förbättra kvaliteten på processen. Artikel 4 i direktivet innehåller inga sådana kriterier för val av styrelse- och förvaltningsrådsledamöter som man för närvarande inte kunde förvänta sig att ett finskt börsnoterat bolag iaktar annars också.

Det bör också noteras att mandatperioden för styrelseledamöter i finska börsnoterade bolag i regel är ett år, vilket ger aktieägarna en relativt smidig möjlighet att komplettera och ändra styrelsens sammansättning efter behov.

Att det uppställs enhetliga mål genom reglering på EU-nivå kan leda till att den konkurrensfördel som Finland och de övriga nordiska länderna för närvarande har i fråga om kvotandelarna krymper i takt med att kvotandelarna i de övriga medlemsstaterna närmar sig Finlands nivå. Å andra sidan kan ökad öppenhet vid valet av styrelseledamöter bidra till en mångsidigare sammansättning i styrelserna också mer allmänt sett.

I teorin kan det gränsvärde som baserar sig på antalet arbetstagare i tillämpningsområdet för direktivet minska bolagens benägenhet att söka sig till börslistan. Gränsvärdet kan också ha betydelse för om bolaget anställer ny arbetskraft eller utkontrakterar sin verksamhet.

I princip kan kraven i direktivet leda till att också storleken på styrelserna växer och att det blir vanligare med förvaltningsråd.

Om nationella åtgärder som vidtagits före direktivets ikraftträdande (tidigast 2015) leder till att det procentuella målet i börsnoterade bolag uppnås senast den 1 januari 2020, kan Finland skjuta upp tillämpningen av procedurbestämmelserna i artikel 4 i direktivet så att direktivet inte har betydande konsekvenser för de bolagen. I fråga om börsnoterade bolag över vilka ett offentligt samfund har bestämmande inflytande är de procentuella målen i direktivet redan uppfyllda, vilket innebär att kraven i artikel 4 inte har några konsekvenser för de bolagen. Om artikel 8.3 i förslaget under behandlingen ändras på

det sätt som anges ovan i samband med beskrivningen av direktivets innehåll, kan de nationella åtgärderna ha den effekten att artikel 4 inte inverkar på bolag som aktivt strävar efter att uppfylla målet, åtminstone inte före 2020.

I praktiken gäller direktivets krav på ytterligare åtgärder för börsnoterade bolag (artikel 5) endast de börsnoterade bolag i Finland som har ett förvaltningsråd och de enstaka mindre börsnoterade bolag där styrelsen har flera ledamöter som deltar i ledningen av bolaget och som ofta också är aktieägare i bolaget. Vanligen har de finska börsnoterade bolagen högst en verkställande ledamot i styrelsen, dvs. bolagets verkställande direktör. Av sådana bolag är det i praktiken inte möjligt att kräva en plan i fråga om vilket kön den nya verkställande direktören ska tillhöra eller vilket kön de aktieägare som väljs in i styrelsen ska tillhöra.

Tillsynsmyndigheter. Myndigheternas kostnader för tillsynen över att direktivet iakttas är beroende av hur tillsynen kan ordnas och vad som är ändamålsenligt i detta avseende. I samband med behandlingen av förslaget klargörs innehållet i de föreslagna bestämmelserna om tillsyn och påföljder och vilka nationella alternativ det finns för att ordna tillsynen och påföljderna.

4.3 Samhälleliga konsekvenser

Kommissionens förslag bidrar till genomförandet av regeringens jämställdhetsprogram samt till tillväxt och entreprenörskap och en effektiv arbetsmarknad med avseende på de ledande posterna i företagen.

Enligt regeringens jämställdhetsprogram (2012—2015) följs uppfyllelsen av en jämnare könsfördelning i börsbolagens styrelser upp. Om fördelningen inte blir tillräckligt jämn vidtas lagstiftningsåtgärder för att trygga en jämnare könsfördelning i börsbolagens styrelser. Enligt jämställdhetsprogrammet görs det i juni 2014 en bedömning av huruvida utvecklingen är tillräcklig. I lagberedningen beaktas bl.a. den minimiandel på 40 procent som tillämpas i statsägda börsbolag och i börsbolag med statligt majoritetsinnehav, alternativa sätt för att fullfölja en jämnare könsfördelning och rimliga övergångstider.

Dessutom fortsätter staten de åtgärder för att öka kvinnornas andel i styrelserna för statsägda bolag som inleddes i jämställdhetsprogrammet 2004. Målet är bl.a. att det i styrelserna för av staten helägda bolag ska finnas minst 40 procent kvinnor respektive män. Också i börsbolag där staten innehar majoritet är målet att nå ovan nämnda nivåer på 40 procent. I bolag där staten är minoritetsägare ska aktörer som representerar staten utse styrelsemedlemskandidater i enlighet med jämställdhetsmålen. Också i regeringsprogrammet sägs att staten främjar jämställdheten mellan könen och systematiskt strävar efter att trygga en tillräcklig kvinnlig representation i de statsägda bolagens styrelser. Våren 2012 var kvinnornas andel av styrelseledamöterna i börsnoterade bolag med statligt majoritetsinnehav 42,9 procent och i börsnoterade bolag där staten saknar faktiskt bestämmande inflytande 29,3 procent.

Enligt statsrådets principbeslut om statens ägarpolitik 3.11.2011 har staten i egenskap av ägare genomfört jämställdhetslagen vid valet av bolagens styrelser. Vid valet av personer till bolagens högsta ledning, ledningsgrupper och andra ledningsuppdrag anses det dessutom viktigt att säkerställa att både män och kvinnor har lika möjligheter att avancera i karriären och att få ledningsuppdrag. Också när det gäller organ som bereder styrelsens utnämningar och premiering strävar man efter att ge män och kvinnor lika möjligheter att vara företrädare i dessa organ.

4.4 Konsekvenser för lagstiftningen i Finland

Om förslaget till direktiv genomförs innebär det att det ställs ytterligare krav på förandet vid beredning av valet av styrelseledamöter i de bolag som finns listade på Helsingforsbörsen. Kraven måste då iakttas av bolagen, som för närvarande alla är aktiebolag. Eftersom det i allmänhet är aktieägarna som utser styrelseledamöterna innebär detta att förvaltningsorganet ska ge aktieägarna en redogörelse för att styrelsens eller förvaltningsrådets förslag har beretts i enlighet med direktivet. De beredningsskyldigheter vid val av styrelseledamöter som avses i direktivet måste tas in i aktiebolagslagen. Dessutom

ska den skyldighet att offentliggöra upplysningar som avses i direktivet tas in i [8 kap. i] värdepappersmarknadslagen.

Förslaget innehåller inga uttryckliga bestämmelser om nationella myndigheter som ska övervaka att de skyldigheter som börsnoterade bolag har med stöd av artikel 4 och 5 uppfylls. I artiklarna sägs endast att de börsnoterade bolagen med jämna mellanrum ska lämna in de upplysningar som anges i direktivet till myndigheter som medlemsstaten utnämner. Dessa krav kan uppfyllas t.ex. så att det börsnoterade bolaget lämnar in upplysningarna till börsen eller någon annan som ordnar handel.

Enligt förslaget har det jämställdhetsorgan som avses i likabehandlingsdirektivet behörighet att behandla frågor som rör främjande, analys, övervakning och stöd för en jämn könsfördelning i styrelserna och förvaltningsråden för börsnoterade bolag (artikel 5.4). De gällande bestämmelserna om diskriminering i arbetslivet i jämställdhetslagen tillämpas inte på val av styrelseledamöter. I samband med behandlingen av förslaget utreds närmare hur artikel 5.4 inverkar på jämställdhetsorganets uppgifter och på jämställdhetslagstiftningen.

Enligt förslaget ska medlemsstaterna bestämma vilka påföljder som ska tillämpas på överträdelser av de nationella bestämmelserna (artikel 6). I praktiken är behovet att utnämna en tillsynsmyndighet också beroende av vilka påföljder som bestäms för brott mot direktivet. Under behandlingen av förslaget utreds vilka påföljder som är tillåtna samt ändamålsenliga ur Finlands synvinkel. Ändamålsenliga påföljder med tanke på rättsordningen och marknadspraxis i Finland kunde t.ex. vara offentliggörande av och anmärkning i samband med överträdelser samt en administrativ påföljd i form av en avgift. Om ett bolags förvaltningsorgan fattat ett ogiltigt beslut om val, medför detta onödigt olägenhet för såväl bolagen som deras investerare, avtalsparter och andra intressentgrupper. Om t.ex. en administrativ påföljd i form av en avgift anses nödvändig, ska den myndighet som är behörig att påföra påföljden anges.

Detsamma gäller den instans som övervakar att de i direktivet angivna skyldigheterna

i fråga om förfarande, rapportering och offentliggörande följs.

Om skyldigheten att föreskriva om nationella påföljder står kvar i direktivet, bör frågan om lämpligt påföljdssystem utredas och beredas noggrant. Något som avsevärt inverkar på valet är hurdana skyldigheter ett börsnoterat bolag har enligt direktivet. Ju strängare påföljden är, desto klarare avgränsad måste skyldigheten att handla vara.

4.5 Konsekvenser för myndigheternas verksamhet

Enligt förslaget ska börsnoterade bolag sända de upplysningar som anges i artikel 4 och 5 i direktivet till den nationella myndigheten. I praktiken kan t.ex. börsen eller någon annan som ordnar handel utses till den myndighet som tar emot och sparar upplysningarna. Arten av de påföljder som behövs för att iaktta direktivet och nivån på tillsynen över att bestämmelserna iakttagas inverkar på vilken myndighet som ges i uppdrag att utöva tillsynen och påföra påföljderna.

5 Den rättsliga grunden i unionen

Rättslig grund. Förslaget bygger på artikel 157.3 i EUF-fördraget. Den rättsliga grunden tillämpas på bindande åtgärder som syftar till att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter för och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, däribland positiv särbehandling. Enligt artikel 157.4 i EUF-fördraget är också åtgärder som rör särskilda förmåner möjliga på de villkor som EU-domstolen anger.

Den rättsliga grunden för förslaget är oklar. Enligt EU-domstolens rättspraxis (C—232/09), som hänför sig till tolkningen av artikel 157.3 i EUF-fördraget, är det grundläggande kännetecknet för ett anställningsförhållande att en person under en viss tid utför arbete åt någon annan och under dennes ledning och att förstnämnda person får ersättning för detta arbete. Frågan huruvida en underordnad ställning, i den mening som avses i den ovannämnda definitionen av arbetstagarbegreppet, är för handen ska i varje enskilt fall avgöras med beaktande av samtliga omständigheter som kännetecknar förhållan-

det mellan parterna. I det aktuella målet hade en entledigad gravid kvinna varit styrelseledamot i ett lettiskt bolag, vars förvaltningsråd hade avslutat kvinnans anställningsförhållande. Å andra sidan gäller förslaget till direktiv förfarandet vid val av sådana från bolaget oberoende styrelse- och förvaltningsrådsledamöter som inte är anställda av bolaget och inte deltar i den dagliga förvaltningen av bolaget (artikel 2.4 och 2.5) och således inte står under tillsyn av bolagets organ. Den rättsliga grunden utreds under behandlingen av förslaget.

Subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna. Kommissionen anser att förslaget är förenligt med subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna eftersom de mål som nämns i direktivet inte har uppnåtts genom nationella åtgärder i medlemsstaterna. Icke-bindande åtgärder såsom tidigare rekommendationer från EU och uppmaningar till självreglering har inte gett resultat och kan därför inte väntas leda till att man uppfyller målet att förbättra jämställdheten i det ekonomiska beslutsfattandet i Europeiska unionen. Enligt kommissionen begränsas förslaget till gemensamma målsättningar som ger medlemsstaterna tillräcklig handlingsfrihet att själva avgöra hur målen bäst uppnås på nationell nivå med hänsyn till nationella, regionala och lokala omständigheter - däribland den nationella bolagslagstiftningen och praxis vid rekrytering till styrelser och förvaltningsråd. Förslaget kräver bara sådana ändringar i den nationella bolagslagstiftningen som är strikt nödvändiga för minimiharmoniseringen av kraven i samband med rekrytering med hänsyn till de olika förvaltningsmodellerna i medlemsstaterna. Dessutom omfattar förslaget inte små och medelstora företag, eftersom åtgärderna skulle innebära en oproportionerligt stor administrativ börda för dem. Såsom förklarats ovan fastställs i förslaget kvantitativa mål bara för de icke verkställande styrelse- och förvaltningsrådsledamöterna i börsnoterade bolag, vilket väsentligt begränsar ingreppen i företagens dagliga verksamhet. Eftersom de icke verkställande styrelse- och förvaltningsrådsledamöterna främst har en tillsynsfunktion är det också lättare att rekrytera kompetenta sökande utanför bolaget och den aktuella branschen — något som är vik-

tigt på de ekonomiska områden där ett visst kön är särskilt sällsynt. Förslaget till direktiv är tidsbegränsat (se artikel 10) vilket ytterligare ökar förenligheten med subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

Enligt riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott finns det inga subsidiaritetsproblem i ärendet (AjU 12.12.2012 protokoll 74/2012).

6 Behandlingen av förslaget till direktiv

Den 15 januari 2013 ordnades ett utfrågningsmöte om förslaget till direktiv och utkastet till U-skrivelse för bolag och deras intressentgrupper samt för icke-statliga organisationer, myndigheter och forskare (sammandrag www.om.fi). Dessa har också kunnat lämna in skriftliga kommentarer under perioden 21.12.2012—21.1.2013.

Utkastet till U-skrivelse har i januari 2013 behandlats i följande av statsrådets sektioner för beredning av EU-ärenden: finansiella tjänster och kapitalrörelser (10), den inre marknaden (8) och sociala frågor (25).

Behandlingen av förslaget till direktiv börjar i rådets arbetsgrupp för sociala frågor den 1 februari 2013.

7 Medlemsstaternas ståndpunkter

Medlemsstater som givit ett motiverat utlåtande om brott mot subsidiaritetsprincipen är Tjeckien, Danmark, Sverige, Holland, Storbritannien, Spanien och Polen. En del av de medlemsstater som yttrat sig i ärendet anser att det är alltför tidigt att utfärda direktivet, eftersom de viktigaste verkningarna av de nationella åtgärderna, som varit aktuella en rätt kort tid, ännu inte kan observeras.

8 Ålands självstyrelse

Ärendet lyder under rikets lagstiftningsbehörighet enligt 5 kap 27 § i självstyrelselagen för Åland (1144/1991).

9 Statsrådets ståndpunkt

Finland förhåller sig positivt till målen för direktivet.

För en liten marknad som Finland innebär åtgärder på EU-nivå för att förenhetliga de allmänna principerna för val av ledamöter i förvaltningsorgan i hela Europa en fördelaktigare väg än rent nationell reglering.

Kommissionens förslag till direktiv är vagt formulerat. De krav som ingår där är inte oskäligen för de berörda bolagen med beaktande av den nytta som eftersträvas, inklusive ett effektivare utnyttjande av kompetensen i de ledande poster det är fråga om. För de finska börsnoterade bolagen gäller de tvingande bestämmelserna i förslaget till direktiv i praktiken endast en öppen bedömning av meriterna hos kandidaterna till styrelse- eller förvaltningsrådsposter samt rapportering och offentliggörande av valet och skälen till det. Dessutom är tidsfristerna för genomförandet av direktivet och uppnåendet av det procentuella målet tillräckliga med beaktande av hur bägge könen för närvarande är representerade i finska börsnoterade bolags styrelser och med hänsyn till statsrådets jämställdhetsprogram för åren 2012—2015. Om man med nationella åtgärder som vidtas före direktivets ikraftträdande, vilket sker tidigast år 2015, uppnår det procentuella målet senast den 1 januari 2020, har direktivet inga bety-

dande effekter med tanke på de börsnoterade bolagen i Finland.

Direktivets bestämmelser om påföljder och tillsynssystem är rätt vaga och erbjuder en möjlighet att skapa ett ändamålsenligt system nationellt.

Jämfört med många andra medlemsstater har Finland det lättare att uppfylla det procentuella målet i direktivet beroende på en jämlik utbildningsnivå bland kvinnor och män och den ställning kvinnor har på företagens arbetsmarknad.

Av ovan nämnda skäl kan Finland godkänna direktivet och anse det förenligt med proportionalitets- och subsidiaritetsprinciperna i EU-rätten. Den i förslaget till direktiv angivna rättsliga grunden i EUF-fördraget bör dock klargöras.

När förslaget behandlas bör också de oklarheter och tolkningsmöjligheter som nämns ovan under punkt 3 klargöras, såsom frågan vad ett sådant tillräckligt och ändamålsenligt påföljdssystem innebär om vilket det ska förskrivas i nationell lagstiftning. Finland kommer att utreda påföljdssystemet och vilka verkningar det har i Finland och ta ställning till påföljderna medan behandlingen av förslaget till direktiv framskrider.