



Ιανουάριος 2013



*στην υπηρεσία της επιχείρησής σας*

## ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΕΝΤΥΠΟ

### **Το ποσοστό γυναικών σε διοικητικά συμβούλια εταιρειών στην Ευρώπη έφθασε το 15,8%**

Η Επιτροπή δημοσίευσε στις 25/01/2013 ενδιάμεσα αριθμητικά στοιχεία σχετικά με το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών. Τα νέα αριθμητικά στοιχεία εμφανίζουν αύξηση σε 15,8% του αριθμού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια, από 13,7% τον Ιανουάριο του 2012. Το ποσοστό αυτό αναλύεται ως εξής: μέσο ποσοστό 17% μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων (έναντι 15% τον Ιανουάριο του 2012) και 10% εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων (έναντι 8,9%). Αύξηση του ποσοστού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια έχει σημειωθεί σε όλες τις χώρες της ΕΕ εκτός από τρεις (Βουλγαρία, Πολωνία και Ιρλανδία).

Τα νέα αριθμητικά στοιχεία αντιπροσωπεύουν αύξηση κατά 2,2 εκατοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με τον Οκτώβριο 2011. Ποτέ μέχρι σήμερα δεν έχει καταγραφεί **μεγαλύτερη αύξηση του ποσοστού των γυναικών μέσα σε ένα έτος**. Η σημαντική αυτή αύξηση αποτελεί συνέχεια της πρότασης που ενέκρινε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 14 Νοεμβρίου 2012 ([http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-1205\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_el.htm) και [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-12-860\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-12-860_el.htm)) να προβλεφθεί ως στόχος ποσοστό 40% γυναικών στα διοικητικά συμβούλια, με βάση αξιοκρατικά κριτήρια. Αντικατοπτρίζει επίσης τον αντίκτυπο των συζητήσεων υψηλού επιπέδου στο πλαίσιο της ΕΕ σχετικά με την ανάγκη θέσπισης νομοθεσίας που θα διέπει τον αριθμό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.

Η Αντιπρόεδρος κα Viviane Reding παρουσίασε σήμερα τα νέα αριθμητικά στοιχεία στο Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ του Νταβός, κατά την ομιλία

της σε δημόσια συνεδρίαση με θέμα τις γυναίκες στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, μαζί με την κα Christine Lagarde, Γενική Διευθύντρια του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου.

*«Τα αποτελέσματα το επιβεβαιώνουν: η κανονιστική πίεση αποδίδει καρπούς. Οι εταιρείες έχουν αρχίσει επιτέλους να αντιλαμβάνονται ότι εάν θέλουν να παραμείνουν ανταγωνιστικές σε μια γηράσκουσα κοινωνία δεν μπορούν να αγνοούν το γυναικείο δυναμικό: 60% των αποφοίτων πανεπιστημίων είναι γυναίκες», δήλωσε η Αντιπρόεδρος κα Viviane Reding, Επίτροπος Δικαιοσύνης της ΕΕ. «Το παράδειγμα που έδωσαν χώρες όπως το Βέλγιο, η Γαλλία και η Ιταλία, οι οποίες θέσπισαν πρόσφατα νομοθεσία και άρχισαν να εμφανίζουν πρόοδο, δείχνει σαφώς ότι μια χρονικώς περιορισμένη κανονιστική παρέμβαση αποτελεί προϋπόθεση για να αλλάξει η κατάσταση. Η ευρωπαϊκών διαστάσεων νομοθεσία που προτείναμε θα διασφαλίσει τη χρησιμοποίηση του υφιστάμενου δυναμικού για την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε όλα τα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών στην εσωτερική αγορά.»*

Χώρες με νομοθεσία περί ποσοτώσεων παραμένουν η κινητήρια δύναμη της αλλαγής. Οι μεγαλύτερες αυξήσεις σε ποσοστιαίες μονάδες καταγράφηκαν στην **Ιταλία** (αύξηση κατά 4,9 εκατοστιαίες μονάδες, φτάνοντας στο 11%), η οποία πρόσφατα θέσπισε νομοθεσία περί ποσοτώσεων βάσει της οποίας απαιτείται να έχουν εκλεγεί, στα διοικητικά και εποπτικά συμβούλια των εισηγμένων και δημόσιων εταιρειών έως το 2015, γυναίκες κατά ποσοστό 1/3. Η **Γαλλία**, η οποία θέσπισε νομοθεσία περί ποσοτώσεων το 2011, είναι η πρώτη χώρα της ΕΕ με περισσότερες από μία γυναίκες στα συμβούλια ανωτάτου επιπέδου όλων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν σήμερα το 25% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των εταιρειών του CAC 40 στη Γαλλία – αύξηση 2,8 εκατοστιαίες μονάδες σε διάστημα μόλις δέκα μηνών (Ιανουάριος – Οκτώβριος 2012). Η προβλεπόμενη ποσοστωση στη Γαλλία είναι 40% έως το 2017 για όλα τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη των διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων και μη εισηγμένων μεγάλων εταιρειών (που απασχολούν τουλάχιστον 500 εργαζομένους και με έσοδα άνω των 50 εκατ. ευρώ), με ενδιάμεσο στόχο 20% έως το 2014.

Εντωμεταξύ, η **Βουλγαρία** είναι η μόνη χώρα στην οποία σημειώθηκε αισθητή πτώση (κατά 4 εκατοστιαίες μονάδες) του ποσοστού γυναικών, ενώ στην **Πολωνία** και την **Ιρλανδία** το ποσοστά των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια παρέμειναν αμετάβλητα στο 12% και 9% αντίστοιχα.

Τα σημερινά αριθμητικά στοιχεία είναι μεν ελπιδοφόρα, αλλά απομένουν ακόμη πολλά να γίνουν. Ένα τέταρτο των μεγαλύτερων εταιρειών της ΕΕ (25%) εξακολουθεί να μην έχει γυναίκες στα συμβούλια ανωτάτου επιπέδου.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε τον Μάρτιο 2012 την τελευταία ετήσια έκθεσή της σχετικά με τις γυναίκες στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων ([http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women\\_on\\_board\\_progress\\_report\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women_on_board_progress_report_el.pdf)). Το επόμενο πλήρες κείμενο της έκθεσης θα δημοσιευθεί τον Απρίλιο 2013. Τα σημερινά ενδιάμεσα αριθμητικά στοιχεία συγκεντρώθηκαν τον Οκτώβριο 2012 και συγκρίνονται με τα δεδομένα του Ιανουαρίου 2012. Όλα τα δεδομένα διατίθενται σε απευθείας σύνδεση.

**Ιστορικό**

Στις 14 Νοεμβρίου 2012, η Επιτροπή ενέκρινε νομοθετική πράξη η οποία θέτει ως ελάχιστο στόχο να έχει φθάσει στο 40% το ποσοστό παρουσίας του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε μη εκτελεστικές θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων των εισηγμένων εταιρειών στην Ευρώπη έως το 2020, ή έως το 2018 για τις εισηγμένες δημόσιες επιχειρήσεις (βλ. [IP/12/1205](#) και [MEMO/12/860](#)).

**Κύρια στοιχεία** του νομοσχεδίου:

- Εάν μια εισηγμένη στο χρηματιστήριο εταιρεία στην Ευρώπη δεν έχει 40% ποσοστό παρουσίας γυναικών στο εποπτικό της συμβούλιο, σύμφωνα με τις νέες διατάξεις υποχρεούται να εισαγάγει **νέα διαδικασία επιλογής** των μελών του διοικητικού συμβουλίου, η οποία δίνει προτεραιότητα στις **γυναίκες υποψηφίους με τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα**.
- Οι νέες διατάξεις δίνουν έμφαση στα **επαγγελματικά προσόντα** των ενδιαφερομένων. Καμία γυναίκα δεν πρόκειται να γίνει μέλος διοικητικού συμβουλίου απλώς και μόνο επειδή είναι γυναίκα. Αλλά καμία γυναίκα δεν θα απορριφθεί για μια τέτοια θέση λόγω του φύλου της.
- Η πρόταση οδηγίας εφαρμόζεται μόνο στα **εποπτικά συμβούλια ή σε μη εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών**, λόγω της οικονομικής τους σημασίας και της μεγάλης προβολής τους. **Μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις εξαιρούνται**.
- Τα κράτη μέλη της ΕΕ θα πρέπει να θεσπίσουν **κατάλληλες και αποτρεπτικές κυρώσεις** για τις επιχειρήσεις που παραβιάζουν την οδηγία.
- Οι διατάξεις αυτές αποτελούν **προσωρινό μέτρο**. Θα παύσουν να ισχύουν αυτομάτως το 2028.
- Το νομοσχέδιο περιλαμβάνει επίσης, ως συμπληρωματικό μέτρο, **«ρήτρα ευελιξίας»**: την υποχρέωση των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών να ορίζουν επιμέρους, αυτορρυθμιστικούς στόχους όσον αφορά την εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών σε διοικητικά συμβούλια, προς επίτευξη μέχρι το 2020 (ή το 2018 για τις δημόσιες επιχειρήσεις). Οι εταιρείες οφείλουν να υποβάλλουν ετησίως εκθέσεις σχετικά με τη συντελεσθείσα πρόοδο.

Επόμενα βήματα: Για να αποκτήσει ισχύ νόμου, η πρόταση της Επιτροπής χρειάζεται τώρα να εγκριθεί από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και από τα κράτη μέλη της ΕΕ στο Συμβούλιο. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει ορίσει ως συνεισηγητές για την πρόταση την κα Ρόδη ΚΡΑΤΣΑ-ΤΣΑΓΚΑΡΟΠΟΥΛΟΥ (Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Γυναικών) και την κα Evelyn REGNER (Επιτροπή Νομικών Υποθέσεων), μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (ΜΕΚ). Το Συμβούλιο πραγματοποίησε μια πρώτη συζήτηση επί της πρότασης τον Δεκέμβριο ([MEMO/12/940](#)) και η ιρλανδική προεδρία της ΕΕ αναμένεται να προγραμματίσει άλλη συζήτηση κατά τη συνεδρίαση των υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (Συμβούλιο EPSCO) στις 20 Ιουνίου 2013. Στο

μεταξύ, στις 15 Ιανουαρίου, **το νομοσχέδιο πέρασε επιτυχώς τον έλεγχο επικουρικότητας** (με 43 ψήφους προς 11) – ενώ τα εθνικά κοινοβούλια (καθένα από τα οποία έχει δύο ψήφους, ήτοι 54 ψήφοι συνολικά) γνωμοδοτούν σχετικά με το κατά πόσο είναι σκόπιμο να αντιμετωπιστεί ένα ζήτημα σε επίπεδο ΕΕ ή είναι προτιμότερο να μείνει σε επίπεδο κρατών μελών.

### **Για περισσότερες πληροφορίες**

Βάση δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων:

[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)

Σχετικά δελτία Τύπου – Γυναίκες στα διοικητικά συμβούλια:

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

Έρευνα του Ευρωβαρομέτρου σχετικά με την ισότητα των φύλων:

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

Ιστοσελίδα της Αντιπροέδρου Viviane Reding, Επιτρόπου Δικαιοσύνης της ΕΕ:

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

Παρακολουθείστε την Αντιπρόεδρο στο Twitter: [@VivianeRedingEU](https://twitter.com/VivianeRedingEU)

## **ENTERPRISE EUROPE NETWORK**

### **ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΚΑΒΑΛΑΣ**

Ομονοίας 50, 653 02 Καβάλα, Τηλ: 2510-833964, Fax: 2510-835946

E-mail: [info@chamberofkavala.gr](mailto:info@chamberofkavala.gr) [http:// www.chamberofkavala.gr](http://www.chamberofkavala.gr)

Η δράση συγχρηματοδοτείται από το ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Πλαίσιο για την Ανταγωνιστικότητα και την Καινοτομία (Competitiveness and Innovation Programme 2007-2013)

Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the European Commission is responsible for the use which might be made of the information contained herein. The views in this publication are those of the author and do not necessarily reflect the policies of the European Commission.

