



Institut suisse de droit comparé
Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung
Istituto svizzero di diritto comparato
Swiss Institute of Comparative Law

GUTACHTEN ZU
GESCHLECHTERQUOTEN IM AKTIENRECHT
A, B, D, E, F, FL, I, LUX, N, NL, S, SF

ABSTRACT

Zwingende Quotenregelungen bestehen für die Aufsichts- oder Exekutivorgane des Vorstands bzw. Aufsichtsrats - mindestens gewisser Gesellschaften (in der Regel grosser börsenkotierter Gesellschaften) - in Belgien, Frankreich, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Norwegen und Österreich. Die vorgesehenen Quoten variieren zwischen 20 und 50% - eine sehr detaillierte Regelung diesbezüglich findet sich in Norwegen. In Spanien und Schweden besteht lediglich eine Informationspflicht über die Vertretung der Geschlechter in den Aufsichts- bzw. Exekutivgremien sowie eine allgemeine Pflicht zum Hinwirken auf eine angemessene Vertretung der Geschlechter. Für staatliche bzw. vom Staat kontrollierte Unternehmen bestehen in verschiedenen Staaten ebenfalls Quotenregelungen (z.B. Norwegen, Finnland, Italien, Frankreich, Belgien).

Avis 17-134

Lausanne, den 9. Oktober 2017

INHALTSVERZEICHNIS

I. Sachverhalt und Fragestellung	3
II. Tabellarische Übersicht	4
1. Materielle Quotenregelung	4
2. Rechtsgrundlagen	7
III. Weitere Ausführungen	8
1. Belgien	8
1.1. Quota de genre et sanctions	8
1.2. Champ d'application	9
2. Deutschland.....	9
2.1. Geschlechterquoten und Sanktionen.....	9
2.2. Geltungsbereich	10
3. Finnland.....	10
3.1. Gender Quotas and Sanctions.....	10
3.2. Scope of Application.....	11
4. Frankreich.....	11
4.1. Quotas de genre et sanctions	11
4.2. Champ d'application	13
5. Fürstentum Liechtenstein	13
6. Italien	13
6.1. Quote di genere e sanzioni	13
6.2. Campo di applicazione	15
7. Luxemburg.....	15
8. Niederlande	15
9. Norwegen	16
9.1. Gender Quotas and Sanctions.....	16
9.2. Scope of Application	16
10. Österreich.....	17
10.1. Geschlechterquote und Sanktionen.....	17
10.2. Geltungsbereich	18
11. Schweden	18
12. Spanien	18
12.1. Quotas de genre et sanctions	18
12.2. Champ d'application	19

I. SACHVERHALT UND FRAGESTELLUNG

In Vorbereitung der Beratungen der Aktienrechtsrevision in der Rechtskommission des Nationalrates beauftragte das Generalsekretariats des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements (GS EJPD) das Schweizerische Institut für Rechtsvergleichung im September 2017, eine Übersicht zu den in Sachen Geschlechterzielwerte im Aktienrecht geltenden Regelungen in verschiedenen ausländischen Rechtsordnungen zu erstellen. Die Übersicht soll aufzeigen, „wie weit ausländische Staaten in Sachen Geschlechterzielwerte (Aktienrecht) gehen (inhaltlich, aber auch mit Sanktionen).“

Das SIR hat den Aspekt der Geschlechterquoten bei der Besetzung von Gesellschaftsorganen in D, FL, A, F und Lux im Gutachten 15-226 vom 29.07.2016 (E-Avis ISDC 2017-003) bereits behandelt. Das Gutachten 16-173 (E-Avis ISDC 2017-012), Stand 30.04.2017, stellt die Umsetzung der Europäischen CSR-Richtlinie¹ in A, B, D, DK, E, F, I, NL, S, SF, und GB dar. Dies ist für die Geschlechterquoten insofern relevant, da durch die CSR-Richtlinie eine Berichterstattungspflicht über ein allfälliges (auch Geschlechteraspekte umfassendes) „Diversitätskonzept“ eingeführt wurde (Art. 20 Abs. 1 lit. g Richtlinie 2013/34/EU).

Das GS EJPD wünscht eine Aktualisierung des Gutachtens vom 29.07.2016 mit einer Erweiterung auf weitere Staaten, sofern möglich.

Das vorliegende Gutachten führt die allfälligen für staatliche Unternehmen geltenden Quotenregelungen nicht systematisch auf.

¹ Richtlinie 2014/95/EU.

II. TABELLARISCHE ÜBERSICHT

1. Materielle Quotenregelung²

Anwendungsbereich		Zwingende Natur / Comply or Explain		Sanktionen
	(Betroffene Gesellschaften)	(Betroffene Organe)		
EU	(Grosse börsenkotierte Unternehmen)	Keine eigentliche Quotenregelung	Comply or Explain	Erklärung zu einem Diversitätskonzept
A	1. Aktiengesellschaften	1. Aufsichtsrat	1. Allgemeine Empfehlung.	1. Keine Sanktionen.
A	2. Kreditinstitute jedweder Rechtsform, deren Bilanzsumme eine Milliarde Euro übersteigt oder die übertragbare Wertpapiere ausgegeben haben, die zum Handel an einem geregelten Markt zugelassen sind.	2. Geschäftsleitung und Aufsichtsrat	2. Das zuständige Aufsichtsorgan des Kreditinstituts muss einen Nominierungsausschuss einrichten, der eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht festlegt	2. Keine Sanktionen.
A	3. Ab 1. Januar 2018: Gesellschaften die börsenkotiert sind sowie Gesellschaften, in denen dauernd mehr als 1'000 Arbeitnehmer beschäftigt sind.	3. Ab 1. Januar 2018: Aufsichtsrat	3. Ab 1. Januar 2018: Die Regelung ist zwingender Natur.	3. Ab 1. Januar 2018: Eine Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrates unter Verstoß gegen die Quote ist nichtig .
B	Sociétés anonyme cotées	Conseil d'administration	Nature contraignante & Déclaration de gouvernement d'entreprise décrivant les efforts consentis	Pas de sanction, mais suspension des rémunérations et annulation des nominations

² Für staatliche Unternehmen geltende Quotenregelungen werden in der Tabelle nur dort aufgeführt, wo sonst keine Quotenregelung besteht.

D	1. Unternehmen die börsenkotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen.	1. Aufsichtsrat	1. Die Regelung ist zwingender Natur.	1. Eine Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrates unter Verstoß gegen die Quote ist nichtig.
D	2. Europäische Gesellschaften, wenn das börsenkotierte Unternehmen aus der gleichen Anzahl an Arbeitnehmervertretern und Anteilseignern besteht.	2. Aufsichtsorgan	2. Die Regelung ist zwingender Natur.	2. Eine Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrates unter Verstoß gegen die Quote ist nichtig.
D	3. Unternehmen die entweder börsenkotiert sind oder der paritätischen Mitbestimmung unterliegen.	3. Aufsichtsrat und Vorstand sowie die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes.	3. Zielgrößen	3. Keine Sanktionen.
E	Sociétés de capital et Sociétés cotées en bourse	Conseil d'administration	Nature non contraignante – Rapport annuel décrivant les efforts consentis	Pas de sanction
F	Sociétés anonymes cotées ou d'au moins 250 salariés et 50 millions € net de chiffre d'affaires ou de total de bilan	Conseil d'administration & Conseil de surveillance	Nature contraignante	Pas de sanction, mais suspension des rémunérations et annulation des nominations
FL	Keine Geschlechterquoten.			
I	Società quotate nei mercati regolamentati	Organi di amministrazione e organi di sorveglianza (i.e. consiglio di amministrazione e collegio sindacale, nella maggior parte dei casi)	Le regole sono obbligatorie, ma valgono solo per un determinato arco temporale (tre esercizi v. rapporto nazionale).	Gli organi di controllo (rispettivamente la Consob e il Presidente del Consiglio dei ministri o il Ministro per la pari opportunità) assegnano un termine per l'adeguamento alle regole , in caso di mancato rispetto sono previste sanzioni e l'assegnazione di un nuovo termine.

LUX	Keine zwingenden Geschlechterquoten			
N	Public limited companies	Board of directors (<i>styret</i>)	Mandatory rules	A non-complying company may be imposed conditional fines (<i>tvangsmulkt</i>) if not correcting the gender balance after receiving a warning. Ultimately, a non-complying company can be dissolved by order of the court.
NL	Grosse Unternehmen, d.h. zwei der drei folgenden Kriterien: <ul style="list-style-type: none"> • 20'000'000 Euro Vermögen • 40'000'000 Euro Nettoumsatz • Durchschnittlich mindestens 250 Angestellte 	Vorstand und Aufsichtsrat	Soweit ersichtlich obligatorisch	Soweit ersichtlich keine Sanktion
S	Public (listed) limited companies and all large companies (companies exceeding at least two of the three following criteria: (1) 50 employees; (2) balance sheet of SEK 40 million; (3) net turnover of SEK 80 million for each one of the two most recent fiscal years).	Board of directors, managing director and other persons in management positions.	Information duty	
SF	(Only State owned companies)	Any kind of supreme management board.	Requirement to have men and women equally represented on the boards unless there are special reasons to the contrary.	Not to our knowledge.

2. Rechtsgrundlagen

RO	Rechtsgrundlage
EU	Richtlinie 2014/95/EU (Änderung von Art. 20 Abs. 1 Richtlinie 2013/34/EU – neu lit. e)
A	Aktiengesetz (AktG); Bankwesengesetz (BWG); Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat – GFMA-G)
B	Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d’administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, publiée au Moniteur belge du 14.09.2011, disponible sous : http://www.ejustice.just.fgov.be/doc/rech_f.htm (29.09.2017).
D	Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FührposGleichberG) SE-Ausführungsgesetz (SEAG); Aktiengesetz (AktG) GmbH-Gesetz (GmbHG)
E	Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital Orden ECC/461/2013 , de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas
F	Loi n° 2011-103 du 27.01.2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d’administration et de surveillance et à l’égalité professionnelle , telle que modifiée par la Loi n° 2014-873 du 04.08.2014 pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes
FL	--
I	Testo Unico della Finanza , TUF (d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58), come integrati e modificati dalla legge 12 luglio 2011, n. 120 , e d.P.R. n. 251 del 2012 .
LUX	--
N	Public Limited Liability Companies Act (Lov om allmennaksjeselskaper) § 6-11 a. Legislation of state and municipality owned companies in aksjeloven § 20-6 , statsforetaksloven § 19 , kommuneloven §§ 10 a and 16).
NL	2. Buch Burgerijk Wetboek (Art. 166 und 276)
S	Annual Accounts Act (Årsredovisningslag (1995:1554)), Chapter 5 section 38
SF	Gender Equality Act (Sw: Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män) Section 4 a (2)

III. WEITERE AUSFÜHRUNGEN

1. Belgique

1.1. Quota de genre et sanctions

La Loi n° 2011-103 du 27.01.2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle³ (ci-après la Loi n° 2011-103) oblige les sociétés anonymes cotées à disposer d'un conseil d'administration composé d'au moins **un tiers de membres de sexe différent** de celui des autres membres (article 518 *bis* § 1^{er} du Code des sociétés)⁴.

Il n'est **pas prévu de sanction** en cas de non-respect de cette disposition. Mais elle n'en a pas moins une **valeur contraignante**.

En cas de non-respect, il est prévu que **la rémunération des administrateurs du conseil d'administration est suspendue**. La Loi n° 2011-103 susmentionnée introduit une disposition dans le Code des sociétés en ce sens :

« Si le nombre d'administrateurs de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé [...], la prochaine assemblée générale constitue un conseil d'administration conformément à ce qui est prévu à ce paragraphe. En cas de non-respect de cette disposition, tout avantage, financier ou autre, de tous les administrateurs, lié à l'exécution de leur mandat, est suspendu. Ces avantages seront rétablis lorsque la composition du conseil d'administration devient conforme [à cette proportion]. »⁵

En outre, **les nominations d'administrateurs contraires à ces règles sont considérées comme nulles**. La Loi n° 2011-103 susmentionnée introduit une disposition dans le Code des sociétés en ce sens :

« Si le nombre minimum requis d'administrateurs de sexe différent de celui des autres administrateurs [...] n'est pas atteint, le prochain administrateur nommé est de ce sexe, faute de quoi, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces administrateurs de sexe différent sous ce nombre minimum requis »⁶.

Pour finir, la Loi n° 2011-103 dispose que les sociétés anonymes cotées, réunissant au moins deux des critères suivant : au moins 250 salariés, chiffre d'affaires annuel d'au moins 34 000 000 € ou un bilan total de 17 000 000 €, doivent émettre une **déclaration de gouvernement d'entreprise** dans le cadre de leur rapport de gestion, décrivant un aperçu des **efforts consentis afin qu'au moins un tiers des membres du conseil d'administration soient de sexe différent de celui des autres membres**⁷.

³ Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale, publiée au Moniteur belge du 14.09.2011, disponible sous : http://www.ejustice.just.fgov.be/doc/rech_f.htm (29.09.2017).

⁴ L'article 518 *bis* § 3 prévoit que « [p]our les sociétés dont les titres sont admis pour la première fois sur un marché réglementé visé à l'article 4 [à savoir les sociétés cotées], l'obligation prévue au § 1^{er} [à savoir celle du respect du quota d'un tiers] doit être respectée à partir du premier jour du sixième exercice social qui commence après cette admission ».

⁵ Code des sociétés, article 518 *bis* § 2.

⁶ Code des sociétés, article 518 *bis* § 4.

⁷ Code des sociétés, article 96 § 2 alinéa 1^{er} 6°.

Alors que cette dernière disposition est en **entrée en vigueur** rapidement (applicabilité à partir du premier jour de l'exercice social qui commence après la publication de la Loi n° 2011-103) ; les autres dispositions précédemment mentionnées entrent progressivement en vigueur⁸. La règle posant le quota et la nullité des nominations contraires sont applicables à partir du premier jour du sixième exercice social qui commence après la publication de la loi⁹. La disposition prévoyant la suspension de la rémunération des administrateurs est applicable à partir du premier jour du septième exercice social qui commence après la publication de la loi¹⁰. A noter que ces deux derniers délais sont allongés de deux ans pour les sociétés cotées et dont le flottant est inférieur à 50 % et pour les sociétés qui, sur une base consolidée, répondent à au moins deux des critères suivants : moins de 250 salariés, total du bilan inférieur ou égal à 43 000 000 €, chiffre d'affaire net annuel inférieur ou égal à 50 000 000 €¹¹.

En dehors des sociétés anonymes, la Loi n°2011-103 prévoit également des dispositions en matière de quota de genre spécifiques pour **les entreprises publiques autonomes**¹² et la **Loterie nationale**¹³.

Cette loi prévoit encore qu'une **évaluation de son impact** sur la présence des femmes dans les instances délibératives sera effectuée en 2023¹⁴.

1.2. Champ d'application

La Loi n° 2011-103 s'applique aux sociétés anonymes cotées. En ce qui concerne les normes susmentionnées applicables aux sociétés anonymes, seule la composition des **conseils d'administration** est visée.

2. Deutschland

2.1. Geschlechterquoten und Sanktionen

In **Deutschland** wurde im April 2015 das **Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst** verabschiedet.

Für **Aufsichtsräte** von Unternehmen, die **börsenkotiert** sind und der **paritätischen Mitbestimmung** unterliegen, gilt eine **Geschlechterquote von 30 Prozent**.¹⁵ Gleiches gilt für das **Aufsichtsorgan der Europäischen Gesellschaft (SE)**, wenn das börsenkotierte Unternehmen aus der gleichen Anzahl an Arbeitnehmervertretern und Anteilseignern besteht.¹⁶ **Eine Wahl** der Mitglieder des Aufsichtsrates **unter Verstoß gegen die Quote ist nichtig**.¹⁷ Die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen **Plätze bleiben unbesetzt** (Prinzip des „**leeren Stuhls**“).¹⁸ Die Regelung gilt seit dem **1. Januar 2016** für alle neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten.

⁸ Loi n° 2011-103, article 7.

⁹ Loi n° 2011-103, article 7 § 2 alinéa 1.

¹⁰ Loi n° 2011-103, article 7 § 3 alinéa 1.

¹¹ Loi n° 2011-103, article 7 § 2 alinéa 2 et § 3 alinéa 2.

¹² Loi n° 2011-103, article 2. Les entreprises publiques autonomes sont définies par la Loi du 21.03.1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, disponible sur : <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm> (04.10.2017).

¹³ Loi n° 2011-103, article 5.

¹⁴ Loi n° 2011-103, article 6.

¹⁵ § 96 Abs. 2 S. 1 Aktiengesetz (AktG).

¹⁶ § 17 Abs. 2 S. 1 SE-Ausführungsgesetz (SEAG).

¹⁷ § 96 Abs. Abs. 2 S.6 Aktiengesetz (AktG).

¹⁸ Oetker, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage, München 2017, § 96 AktG Rn. 7.

2.2. Geltungsbereich

Es wird grundsätzlich zwischen Unternehmen unterschieden, die **börsenkotiert und der paritätischen Mitbestimmung** unterliegen und solchen, die **nur eines der beiden Kriterien** erfüllen.¹⁹

Nach **§ 96 AktG** muss sich bei **börsenkotierten und mitbestimmten Unternehmen** der **Aufsichtsrat** zu mindestens **30 Prozent aus Frauen und zu mindestens 30 Prozent aus Männern** zusammensetzen. Ein Verstoß führt zur oben unter Punkt 3.1. beschriebenen Sanktion.

Bei **Gesellschaften, die nur eine der beiden Voraussetzungen** erfüllen, die also entweder börsenkotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, legt § 111 AktG hingegen fest, dass der **Aufsichtsrat Zielgrößen** für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand bestimmt. Der Vorstand bestimmt hingegen ebenfalls Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes.²⁰ Liegt der Frauenanteil bei der Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, darf die Zielgröße nicht niedriger als der bisher erreichte Anteil sein. Zur Erreichung des Ziels bestimmen der Aufsichtsrat beziehungsweise der Vorstand Fristen, die maximal fünf Jahre betragen dürfen. Falls die Zielgröße nicht erreicht wurde, muss die Gesellschaft dies in der Erklärung zur Unternehmensführung angeben.²¹ Sie muss begründen, warum die Zielgröße nicht erreicht werden konnte. Die Unterschreitung der Zielgrößen bleibt letztlich aber ohne Sanktion.²²

3. Finnland

3.1. Gender Quotas and Sanctions

There is **no regulation on gender quotas applicable to public limited companies** in Finnish law. The same is true for small and medium size companies.

However, there is a **provision on gender quota in the Finnish Equality Act applicable to state-owned entities**.²³ It states that if a body, agency or institution exercising public authority, or a company in which the Government or a municipality is the majority shareholder has an administrative board, board of directors or some other executive or administrative body consisting of elected representatives, this must comprise an **equitable proportion of both women and men**, unless there are special reasons to the contrary.²⁴ A “special reason” may for example be that there are no women performing such tasks or are in such positions from which the candidates are selected. Any derogation because of “special reason” must be motivated.²⁵

Our initial findings have **not given any information concerning the existence of sanctions for non-compliance**.

For public limited companies, one may mention that there is an obligation to describe the company’s diversity policy in accordance with Article 20(1)(g) in Directive 2013/34/EU (comply or explain

¹⁹ Vgl. § 96 Abs. 2 S. 1 und § 111 Abs. 5 S. 1 Aktiengesetz (AktG).

²⁰ § 76 Abs. 4 S. 1 Aktiengesetz (AktG).

²¹ § 289f Abs. 2 Nr. 5 a Handelsgesetzbuch (HGB).

²² Koch, in: Hüffer/Koch, Aktiengesetz, 12. Auflage, München 2016, § 111 AktG Rn. 58.

²³ Finnish Gender Equality Act (Sw: *Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män*) Section 4 a (2).

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Jämställdhetslagen 2015, Information brochure from the Ministry of Social Affairs and Health, p. 14, available at https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74729/Tasa-arvolaki_2015_sv_Julkariin.pdf?sequence=1 (03.10.2017)

principe). The requirement in the Directive has been transposed into Finnish law through a Government Decree.²⁶

3.2. Scope of Application

The provision on gender quota in the Equality Act applies only to **state-owned entities** (a body, agency or institution exercising public authority, or a company in which the Government or a municipality is the majority shareholder has an administrative board, board of directors or some other executive or administrative body consisting of elected representatives).²⁷

4. Frankreich

4.1. Quotas de genre et sanctions

La **Loi 2011-103 du 27 janvier 2011**²⁸ a prévu des règles de représentations équilibrées des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des sociétés anonymes. Cette loi a été modifiée par la **Loi n° 2014-873 du 4 août 2014**²⁹. Les dispositions suivantes sont ainsi insérées dans le Code de commerce.

L'article L. 225-17 alinéa 2 et l'article L. 225-69 alinéa 2 du Code de commerce posent respectivement que les conseils d'administration et les conseils de surveillance sont **composés en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes**. Ces dispositions sont applicables à toutes les sociétés anonymes. Elles ne précisent pas de valeur limite et leurs violations ne sont assorties d'aucune sanction spécifique³⁰.

Toutefois, les articles L. 225-18-1 et L. 225-69-1 au Code de commerce prévoient un encadrement strict pour les **sociétés anonymes cotées et d'une certaine envergure**. L'article L. 225-18-1 concerne les conseils d'administration. Il est rédigé dans les mêmes termes que l'article L. 225-69-1 du Code de commerce qui est relatif aux conseils de surveillance. Ils disposent que :

« La proportion des administrateurs [ou des membres du conseil de surveillance] de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % dans les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé et, à l'issue de la plus prochaine assemblée générale ayant à statuer sur des nominations, dans les sociétés qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient un nombre moyen d'au moins 250 salariés permanents et présentent un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros. Dans ces mêmes sociétés, lorsque le conseil d'administration [ou le conseil de surveillance] est composé au plus

²⁶ Sw: 20.12.2012/1020 Finansministeriets förordning om regelbunden informationskyldighet för värdepappersemitterter, section 7(4).

²⁷ Finnish Gender Equality Act (Sw: *Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män*), section 4 a (2).

²⁸ Loi n° 2011-103 du 27.01.2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, disponible sous : https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=12E6DAC3A88C987F54AF19ED3EA6A71B.tp_dila22v_2?cidTexte=JORFTEXT000023487662&idArticle=&categorieLien=id (version initiale) et <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000023489685&dateTexte=20170929> (version en vigueur telles que modifiées par la Loi n° 2014-873 du 04.08.2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes) (29.09.2017).

²⁹ Loi n° 2014-873 du 04.08.2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, disponible sous : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&fastPos=1&fastReqId=848264482&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte> (25.07.2016).

³⁰ La Rédaction des éditions Francis Lefebvre et al., Sociétés commerciales, 46^{ème} éd., Levallois 2014, N 39151 et N 44284 ; Mestre J. et al., Le Lamy sociétés commerciales, Paris 2017, N 3724 et N 3725.

de 8 membres, l'écart entre le nombre des administrateurs [ou des membres] de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

Toute nomination intervenue en violation du premier alinéa et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du conseil est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur [ou le membre] irrégulièrement nommé. »

Pour les sociétés de 250 à 499 salariés permanents, cet article **entrera en vigueur** le 1^{er} janvier 2020. Le décompte des trois exercices consécutifs prévus au premier alinéa des articles L. 225-18-1 et L. 225-69-1 du Code de commerce s'effectue depuis cette année 2017 pour ces sociétés. Pour les sociétés de 500 salariés et plus, l'obligation est déjà entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017. Pour ces dernières sociétés, le décompte des trois exercices s'effectue à partir de 2014³¹.

Par ailleurs, pour les sociétés anonymes dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, la proportion des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance de chaque sexe ne peut être inférieure à 20 % à compter de la première assemblée générale ordinaire qui suit le 1^{er} janvier 2014³². Cette proportion ne peut pas être inférieure à 40 % à l'issue de la première assemblée générale ordinaire qui suit le 1^{er} janvier 2017³³. **Lorsque l'un des deux sexes n'est pas représenté au sein du conseil d'administration ou de surveillance** à la date du 4 août 2014, **au moins un représentant de ce sexe doit être nommé** lors de la plus prochaine assemblée générale ordinaire ayant à statuer sur la nomination d'administrateurs ou de membres du conseil de surveillance³⁴. **Toute nomination ou désignation intervenue en violation des dispositions** exposées dans le présent paragraphe et n'ayant pas pour effet de remédier à l'irrégularité de la composition du conseil d'administration ou de surveillance **est nulle**. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur ou le membre du conseil irrégulièrement nommé³⁵.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, pour les sociétés anonymes cotées et d'une certaine envergure (au moins 250 salariés permanents et un montant net de chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros), si un conseil d'administration est composé en violation de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce, **le versement de la rémunération des administrateurs est suspendu**. Le versement est rétabli lorsque la composition du conseil d'administration devient régulière, incluant l'arriéré depuis la suspension³⁶. La même sanction est prévue, dans les mêmes termes, pour la composition d'un conseil de surveillance en violation de l'article L. 225-69-1 du Code de commerce³⁷.

³¹ Loi n° 2014-873 du 04.08.2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, article 67 III. Voir La Rédaction des éditions Francis Lefebvre et al., *Sociétés commerciales*, *op. cit.*, N 39158 et N 44286

³² Loi n° 2011-103 du 27.01.2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, telle que modifiée par la Loi n° 2014-873 du 04.08.2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, article 5 II alinéa 1.

³³ Loi n° 2011-103 du 27.01.2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, telle que modifiée par la Loi n° 2014-873 du 04.08.2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, article 5 I.

³⁴ Loi n° 2011-103 du 27.01.2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, telle que modifiée par la Loi n° 2014-873 du 04.08.2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, article 5 II alinéa 2.

³⁵ Loi n° 2011-103 du 27.01.2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, telle que modifiée par la Loi n° 2014-873 du 04.08.2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, article 5 II alinéa 3 et Code de commerce, articles L. 225-18-1 et L. 225-69-1.

³⁶ Code de commerce, article L. 225-45 alinéa 2.

³⁷ Code de commerce, article L. 225-83 alinéa 2.

Des dispositions spéciales sont encore prévues pour les sociétés anonymes du **secteur public** (c'est à dire dont une personne publique détient la majorité du capital social)³⁸.

Le Secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes suit de près le respect de ces normes³⁹. Un rapport intermédiaire d'évaluation de leur mise en œuvre est disponible⁴⁰.

4.2. Champ d'application

Les développements susmentionnés dans la section 2.a ne concernent que **les administrateurs du conseil d'administration et les membres du conseil de surveillance**. Ils ne s'appliquent pas au directoire d'une société anonyme.

5. Fürstentum Liechtenstein

Unserer Recherche nach gibt es soweit ersichtlich bisher **keine Geschlechterquoten** für Gesellschaften.⁴¹

6. Italien

6.1. Quote di genere e sanzioni

6.1.1. Nelle società quotate in mercati regolamentati

Gli artt. 147 ter, 147 quater e 148 **del Testo Unico della Finanza**, TUF (d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58), come integrati e modificati dalla legge 12 luglio 2011, n. 120, sanciscono il principio della parità di genere negli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati⁴². Il controllo è affidato alla CONSOB (<http://www.consob.it/>).

Dispone l'art. 147 ter, comma 1-ter:

«Lo statuto prevede, inoltre, che **il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi**. Il genere meno rappresentato deve ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti. Tale criterio di riparto si applica per **tre**

³⁸ Voir La Rédaction des éditions Francis Lefebvre et al., *Sociétés commerciales*, *op. cit.*, N 40234.

³⁹ Par exemple, Schiappa M., La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes a convoqué et reçu les dix entreprises du SBF 120 (Sociétés des Bourses Françaises) dans lesquelles les femmes sont les moins bien représentées et a rendu public le nom de celles qui ne se sont pas présentées suite à la convocation. Communiqué de presse du 12.09.2017 disponible sur : http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/09/CP-name_shame-120917.pdf (29.09.2017).

⁴⁰ Bousquet D. et al, Vers un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles : la part des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance. Rapport intermédiaire d'évaluation de la mise en œuvre des lois du 27 janvier 2011 et du 12 mars 2012, disponible sur : http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/02/hcefh_rapport_parite_eco_20160115-par-0191.pdf (29.09.2017).

⁴¹ Vgl. Programm der Freien Liste vom 04.10.2015, verfügbar unter <http://www.freieliste.li/blog/author/admin/page/4/> (11.05.2016); ebenso Bericht des Radios Liechtenstein vom 19.08.2015, verfügbar unter <http://www.radio.li/de/news/artikel/vaduz-freie-liste-mit-vorstoss-zu-frauenquote-in-liechtenstein/> (11.05.2016) und Postulat der Abgeordneten Konzett Bargetze, Lageder und Marxer vom 19.08.2015, verfügbar unter <http://landtaglive.gmgnet.li/files/medienarchiv/S55C-615081911230.pdf> (11.05.2016).

⁴² <http://www.consob.it/web/area-pubblica/mercati1> (5.10.2017).

mandati consecutivi. Qualora la composizione del consiglio di amministrazione risultante dall'elezione non rispetti il criterio di riparto previsto dal presente comma, **la Consob diffida la società interessata affinché si adegui a tale criterio entro il termine massimo di quattro mesi dalla diffida.** In caso di inottemperanza alla diffida, la Consob applica una **sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100.000 a euro 1.000.000, secondo criteri e modalità stabiliti con proprio regolamento e fissa un nuovo termine di tre mesi ad adempiere.** In caso di ulteriore inottemperanza rispetto a tale nuova diffida, i **componenti eletti decadono dalla carica.** Lo statuto provvede a disciplinare le modalità di formazione delle liste ed i casi di sostituzione in corso di mandato al fine di garantire il rispetto del criterio di riparto previsto dal presente comma. La Consob statuisce in ordine alla violazione, all'applicazione ed al rispetto delle disposizioni in materia di quota di genere, anche con riferimento alla fase istruttoria e alle procedure da adottare, in base a proprio regolamento da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni recate dal presente comma. Le disposizioni del presente comma si applicano anche alle società organizzate secondo il sistema monistico».

Dispone l'art. 148, comma 1-bis:

«L'atto costitutivo della società stabilisce, inoltre, **che il riparto dei membri [del collegio sindacale]** sia effettuato in modo che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei membri effettivi del collegio sindacale. Tale criterio di riparto si applica per **tre mandati consecutivi.** Qualora la composizione del collegio sindacale risultante dall'elezione non rispetti il criterio di riparto previsto dal presente comma, la **Consob** diffida la società interessata affinché si adegui a tale criterio entro il termine massimo di quattro mesi dalla diffida. In caso di inottemperanza alla diffida, la Consob applica una **sanzione amministrativa pecuniaria da euro 20.000 a euro 200.000 e fissa un nuovo termine di tre mesi ad adempiere.** In caso di ulteriore inottemperanza rispetto a tale nuova diffida, i componenti eletti decadono dalla carica. La Consob statuisce in ordine alla violazione, all'applicazione ed al rispetto delle disposizioni in materia di quota di genere, anche con riferimento alla fase istruttoria e alle procedure da adottare, in base a proprio regolamento da adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni recate dal presente comma».

Le stesse regole valgono per il consiglio di sorveglianza (supervisory board), nominato dall'assemblea dei soci, e per il consiglio di gestione (management board), nominato dal consiglio di sorveglianza, nel caso la società sia organizzata secondo questo schema in luogo del tradizionale. Per l'applicazione delle regole è necessario che nei consigli vi siano almeno tre persone.

6.1.2. Quote di genere e sanzioni nelle pubbliche amministrazioni e nelle società controllate da pubbliche amministrazioni

La disciplina sulla parità di genere si applica anche agli organi di amministrazione e controllo alle società costituite in Italia non quotate in mercati regolamentati, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 2359, co. 1 e 2, del codice civile ex art. 3-1, della l. n. 120 del 2011. IL d.P.R. n. 251 del 2012 contiene il regolamento sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e controllo nelle società controllate da pubbliche amministrazioni.

L'organo di controllo, secondo l'art. 4-1 del Regolamento, è il Presidente del Consiglio dei Ministri o il Ministro delegato per le pari opportunità, che ha anche il compito di presentare al Parlamento una relazione triennale sullo stato di applicazione della normativa.⁴³

⁴³ F. PALMIERI, *Brevi note sul DPR concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'art. 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120*, disponibile su <http://www.dirittodeiservizipubblici.it/articoli/articolo.asp?sezione=dettarticolo&id=517> (5.10.2017).

Le comunicazioni possono avvenire su di una piattaforma digitale apposita.⁴⁴ I dati ricavabili dal monitoraggio nel settembre 2016 rivelano ancora una rappresentatività insufficiente, specialmente nel sud Italia.⁴⁵

6.2. Campo di applicazione

La normativa si applica alle **società quotate in mercati regolamentati** e alle **società controllate⁴⁶ da pubbliche amministrazioni**, indicate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165 del 2001.⁴⁷

7. Lussemburg

Nos recherches n'ont pas conduit à l'identification de normes contraignantes relatives à la représentativité des genres au sein des organes des sociétés anonymes au Luxembourg.

On signale toutefois que la Bourse de Luxembourg propose un code de gouvernance d'entreprise, dans lequel elle recommande de tenir compte, notamment, de la représentation appropriée des deux sexes lors de la nomination des administrateurs⁴⁸.

8. Niederlande

Soweit ersichtlich wurde in den Niederlanden die bis 2016 geltende Quotenregelung 2017 wieder eingeführt. Demnach ist nach Art. 266 und 276 des 2. Buches des Burgerlijk Wetboek (BW) in Aufsichtsrat und Vorstand eine Vertretung von mindestens 30% beider Geschlechter erforderlich. Diese Vorschrift gilt für «public companies» (d.h. wohl börsennotierte Gesellschaften) sowie Aktiengesellschaften.⁴⁹ Sie ist aber nur anwendbar, wenn mindestens zwei der drei Grössenkriterien nach Art. 2:397 Abs. 1 BW (Vermögen von 40 Millionen Euro, Nettoumsatz von 20 Millionen Euro;

⁴⁴ http://www.monitoraggioquotedigenera.gov.it/DPO/pub_request.html.

⁴⁵ I dati sono disponibili in rete al seguente indirizzo : <http://www.pariopportunita.gov.it/media/2762/tabella-società-controllate-pa-1.pdf> (5.10.2017).

⁴⁶ « Art. 2359 : Sono considerate società controllate: 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria; 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. Ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) del primo comma si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta: non si computano i voti spettanti per conto di terzi.».

⁴⁷ «Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI».

⁴⁸ Bourse de Luxembourg, Gouvernance d'entreprise, Les X principes de gouvernance d'entreprise de la Bourse de Luxembourg, 3^{ème} éd., 2013, Recommandation 4.1 paragraphe 2, disponible sous : <https://www.bourse.lu/gouvernance-entreprise> (27.07.2016).

⁴⁹ S. Kruisinga & L. Senden, Gender Diversity on Corporate Boards in the Netherlands, in: C. Seierstad et. Al., Gender Diversity in the Boardroom, Vol. 1, Wien 2017, S. 177, S. 187.

Angestellte von über 250) erfüllt sind. Bei kleineren Gesellschaften müssen Soweit ersichtlich sind keine Sanktionen vorgesehen.⁵⁰

9. Norwegen

9.1. Gender Quotas and Sanctions

Norway can be described as a pioneer when it comes to setting binding gender targets for company boards. The first legislation on quotation was adopted already in 2003 and set out the target of 40 % representation of both genders among board members. Initially the companies were given a chance to meet that target on a voluntary basis, but since the voluntary measures did not result in much progress, the requirements were made obligatory as of 1 January 2006.⁵¹

Section 6-11 a in the Public Limited Liability Companies Act (*Lov om allmennaksjeselskaper*) lays down the following gender quotas for public liability companies: If the board of directors has two or three members, both genders must be represented. If four or five members, each gender must be represented by at least two members. If six to eight members, each gender must be represented by at least three members. If nine members, each gender must be represented by at least four members. More than nine members, **each gender must be represented by at least 40% of the members of the board.**⁵²

Similar requirements as laid down in section 6-11 a in the Public Limited Liability Companies Act apply also to state and municipality owned companies. The requirements are either laid down in the laws governing these different kinds of entities or by means of reference to section 6-11 a in the Public Limited Liability Companies Act.⁵³

A non-complying company can be **sanctioned**: it may be imposed **conditional fines (*tvangsmulkt*)** if not correcting the gender balance after receiving a warning. Ultimately, a non-complying **company can be dissolved** by order of the court.⁵⁴

9.2. Scope of Application

The rules on gender quota **apply to boards of all public limited companies and state and municipality owned companies.**⁵⁵

⁵⁰ S. dazu Krusinga & Senden, zit., S. 188 ff. Angesichts der Quellenlage ist nicht auszuschliessen, dass jüngere Entwicklungen nicht berücksichtigt werden konnten.

⁵¹ Women in economic decision-making in the EU: Progress report, European Commission 2012, p. 17, available at http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf (03.10.2017).

⁵² These rules apply for the election of deputy members of the board of directors. There are also gender requirements for board members elected by the employees.

⁵³ Those laws are *aksjeloven § 20-6, statsforetaksloven § 19 and kommuneloven §§ 10 a and 16*.

⁵⁴ Government bill Ot.prp. nr. 55 *Om lov om endringer i aksjelovgivningen mv.*, p. 134 ff., available at <https://www.regjeringen.no/contentassets/56c0f8a8929e47ce8fb542fe24da58ea/no/pdfs/otp200520060055000dddpdfs.pdf> (03.10.2017). See also Interpretation Guidance 10.12.2007 from the Ministry of Justice and Public Security concerning sanctions for violation of section 6-11 a in the Public Limited Liability Companies Act (*§ 16-15 - Allmennaksjelovens regler om kjønnsbalanse i styret - varamedlemmer mv.*), available at <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/-16-15---allmennaksjelovens-regler-om-kj/id493711/> (03.10.2017).

⁵⁵ *Allmennaksjeselskaperloven § 6-11 a, aksjeloven § 20-6, statsforetaksloven § 19 and kommuneloven §§ 10 a and 16*.

10. Österreich

10.1. Geschlechterquote und Sanktionen

Im Juni 2017 wurde in Österreich das **Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat** verabschiedet.⁵⁶ Für **börsenkotierte** Gesellschaften sowie Gesellschaften, in denen **dauernd mehr als 1'000 Arbeitnehmer** beschäftigt sind, gilt eine **Geschlechterquote von 30 Prozent**, sofern der Aufsichtsrat aus mindestens sechs Mitgliedern (Kapitalvertretern) und die Belegschaft zu mindestens 20 Prozent aus Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmern besteht. Eine **Wahl** der Mitglieder des Aufsichtsrates **unter Verstoß gegen die Quote ist nichtig**. Diese Geschlechterquoten sind auf Wahlen und Entsendungen in den Aufsichtsrat anzuwenden, die **ab dem 1. Januar 2018** erfolgen.

Ansonsten sieht das österreichische Aktiengesetz (§ 87 Abs. 2a) für die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern durch die Hauptversammlung lediglich die Berücksichtigung verschiedener Kriterien vor, wobei das Geschlecht eines dieser Kriterien ist. Bei der Wahl von **Aufsichtsratsmitgliedern** hat die Hauptversammlung auf die fachliche und persönliche Qualifikation der Mitglieder zu achten. Es ist auch auf eine im Hinblick auf die Struktur und das Geschäftsfeld der Gesellschaft fachlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu achten. Insbesondere sind Aspekte der **Diversität** des Aufsichtsrats im Hinblick auf die **Vertretung beider Geschlechter** und die Altersstruktur sowie bei börsenkotierten Gesellschaften auch im Hinblick auf die Internationalität der Mitglieder angemessen zu berücksichtigen. Es ist auch darauf zu achten, dass niemand zum Aufsichtsratsmitglied gewählt wird, der rechtskräftig wegen einer gerichtlich strafbaren Handlung verurteilt worden ist, die seine berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt. Es finden sich aber **keine ziffernmässigen Vorgaben** für Geschlechterquoten im Gesetz. Soweit ersichtlich, gibt es auch keine klare Sanktion für einen Verstoß gegen das Gebot der Geschlechter-Diversität. In der Literatur wird deshalb gesagt, die Norm sei nur eine allgemeine Empfehlung.⁵⁷

Eine gewisse Sondersituation ergibt sich für Kreditinstitute. Sie müssen seit 2014 einen sog. **Nominierungsausschuss** bilden.⁵⁸ In Kreditinstituten jedweder Rechtsform, deren Bilanzsumme eine Milliarde Euro übersteigt oder die übertragbare Wertpapiere ausgegeben haben, die zum Handel an einem geregelten Markt zugelassen sind, ist vom Aufsichtsrat oder dem sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan des Kreditinstitutes ein Nominierungsausschuss einzurichten. Bei Kreditgenossenschaften kann auch der nichthauptamtliche Vorstand den Nominierungsausschuss einrichten. Der Nominierungsausschuss hat unter anderem im Rahmen seiner Aufgaben eine **Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht** in der **Geschäftsleitung** und dem **Aufsichtsrat** festzulegen sowie eine Strategie zu entwickeln, um dieses Ziel zu erreichen; die Zielquote, die Strategie sowie der Umsetzungsfortschritte sind gemäß Art. 435 Abs. 2 lit. c der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 zu veröffentlichen. Soweit ersichtlich gibt es aber auch hier keine fixen Quoten oder Sanktionen.

⁵⁶ Bundesgesetz, mit dem das Aktiengesetz, das GmbH-Gesetz, das SE-Gesetz, das Genossenschaftsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz zur Erreichung einer gleichberechtigten Vertretung von Frauen und Männern im Aufsichtsrat geändert werden (Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat – GFMA-G). Durch dieses Gesetz werden u.a. folgende Paragraphen geändert: § 86 Abs. 7 bis 9 Aktiengesetz (AktG); § 30 S. 3 GmbH-Gesetz (GmbHG); § 45 Abs. 3 SE-Gesetz (SEG); § 24 Abs. 1 S. 3 Genossenschaftsgesetz (GenG); § 110 Abs. 2a bis 2d Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG).

⁵⁷ Wared, Gender Diversity im Aufsichtsrat, *ecolex* 2013, 635. Dort auch zu europäischen RL-Entwürfen in diesem Bereich (COM(2012) 614 final).

⁵⁸ § 29 Bankwesengesetz (BWG).

10.2. Geltungsbereich

Ab dem 1. Januar 2018 müssen sich bei börsenkotierten Gesellschaften sowie Gesellschaften, in denen dauernd mehr als 1'000 Arbeitnehmer beschäftigt sind, der **Aufsichtsrat** zu mindestens **30 Prozent aus Frauen** und zu mindestens **30 Prozent aus Männern** zusammensetzen. Ein Verstoss führt zur oben beschriebenen Sanktion.

Das österreichische Aktiengesetz sieht als Organe den Vorstand (Geschäftsleitung), den Aufsichtsrat (Kontrollgremium) und die Hauptversammlung (Aktionäre) vor. Der Aufsichtsrat übt in erster Linie eine Aufsichtsfunktion der Kapitalvertreter aus. Auch die Arbeitnehmer sind im Aufsichtsrat mit den sogenannten Arbeitnehmer-Vertretern repräsentiert (sog. Arbeitnehmer-Mitbestimmung). Für den Vorstand finden sich soweit ersichtlich keine Geschlechterquoten bzw. -empfehlungen im Gesetz.

11. Schweden

There is **no legislation on gender quotas** in Sweden.

Chapter 5 section 38 in the Annual Accounts Act (*Årsredovisningslag (1995:1554)*), however, lays down a **general information duty** to report figures on the gender representation in management. This includes the board of directors, managing director and other persons in the management of the undertaking.⁵⁹

The information duty laid down in Chapter 5 section 38 in The Annual Accounts Act (*Årsredovisningslag (1995:1554)*) applies to companies that are public (listed) limited liability companies and to all companies exceeding at least two of the three following criteria: (1) 50 employees; (2) balance sheet of SEK 40 million; (3) net turnover of SEK 80 million for each one of the two most recent fiscal years.⁶⁰

12. Spanien

12.1. Quotas de genre et sanctions

A teneur de l'article 529 bis du *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital* (ci-après RDL 1/2010) les sociétés cotées en bourse doivent être administrés par un conseil d'administration dont la composition doit favoriser la diversité de genre⁶¹. Lesdites sociétés doivent faire un rapport annuel sur la gouvernance (art. 540 RDL 1/2010.) Ce rapport doit inclure une **information sur le nombre de femmes faisant partie du conseil d'administration et ses commissions** et **l'évolution** de ce nombre dans les quatre dernières années. De même, le rapport doit inclure une information sur les mesures prises, si cela a été cas, afin d'inclure dans le conseil d'administration un nombre de femmes équivalent à celui des hommes (article 5 al. 3 let. f de l' *Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros*

⁵⁹ The Annual Accounts Act (*Årsredovisningslag (1995:1554)*), Chapter 5, section 38.

⁶⁰ *Ibid*, Chapter 1 section 3.

⁶¹ Artículo 529 bis. Carácter necesario del consejo de administración.

1. Las sociedades cotizadas deberán ser administradas por un consejo de administración.

2. El consejo de administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.

instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores).

Enfin le *Code de buen gobierno de las sociedades cotizadas* (Code de bonne gouvernance des sociétés cotées) prévoit à sa recommandation numéro 14 let. c que la politique de sélection des membres du conseil d'administration promeuve l'**objectif atteindre en l'année 2020 au moins 30% de femmes** en tant que membres des conseils d'administration.

Aucun des textes mentionnés ci-dessus ne prévoit des sanctions lorsqu'un conseil d'administration n'est composé que d'hommes.

12.2. Champ d'application

Les normes qui prévoient la promotion des femmes en tant que membres d'un conseil d'administration ne visent que les **sociétés cotées en bourse**.

SCHWEIZERISCHES INSTITUT FÜR RECHTSVERGLEICHUNG

Lukas Heckendorn Urscheler
Vize-Direktor

Belgien :	Carole Viennet
Deutschland:	Isabel Blatter / Dr Johanna Fournier
Finnland:	Henrik Westermark
Frankreich:	Carole Viennet
Fürstentum Liechtenstein:	Isabel Blatter / Dr Johanna Fournier
Italien:	Dr Ilaria Pretelli
Luxemburg:	Sylvain Tscheulin / Carole Viennet
Niederlande:	Dr Lukas Heckendorn Urscheler
Norwegen:	Henrik Westermark
Österreich:	Isabel Blatter / Dr Johanna Fournier
Schweden:	Henrik Westermark
Spanien:	Alfredo Santos