EUROPA-PARLAMENTET 2009 - 2014

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

2012/0299(COD)

28.3.2013

UDKAST TIL UDTALELSE

fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

til Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Ordfører for udtalelse: Marije Cornelissen

PA_Legam

DA

KORT BEGRUNDELSE

I oktober 2012 fremlagde Kommissionen et lovforslag om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber. Året før fik børsnoterede selskaber i EU en sidste chance for selv at lovgive om flere kvinder i bestyrelserne, da Kommissionens næstformand Reding opfordrede dem til at underskrive EU-hensigtserklæringen om kvinder i bestyrelsen i marts 2011. Kun 24 selskaber i hele Europa skrev under. I lyset af det fortsat lave antal kvinder i selskabernes bestyrelser og den åbenlyse manglende selvregulering til at forbedre situationen inden for de seneste årtier, er det nu tid til at træffe lovgivningsmæssige foranstaltninger.

Anvendelsesområde: Ledende og menige bestyrelsesmedlemmer

Ordføreren foreslår, at hele direktivet finder anvendelse på både ledende og menige bestyrelsesmedlemmer. Bestemmelserne i dette direktiv griber ikke unødigt ind i den daglige ledelse, eftersom selskaberne bevarer friheden til at vælge kandidater på grundlag af kvalitet eller andre relevante overvejelser. Andelen af kvindelige ledende bestyrelsesmedlemmer er særligt lav (10 % i 2013 sammenlignet med 17 % blandt de menige bestyrelsesmedlemmer). De vigtigste artikler i direktivet vedrørende tilpasning af udvælgelsesproceduren bør således finde anvendelse på alle bestyrelsesmedlemmer.

Forskellige procedurer

I Kommissionens forslag fokuseres der på, hvordan kandidater specifikt udvælges til bestyrelsesposter. Denne proces bør være gennemsigtig, neutral og baseret på individuelle kvalifikationer. Den måde, som bestyrelsesmedlemmerne udvælges eller udpeges på, svarer imidlertid ikke altid til en ansættelsesprocedure for almindelige medarbejdere. I visse medlemsstater udpeges eller vælges bestyrelsesmedlemmerne f.eks. af arbejdstagere eller fagforeningsmedlemmer som i det tyske system "Mitbestimmung". Endvidere er individuelle kvaliteter ikke altid det eneste relevante kriterium. En balance mellem forskellige færdigheder, ekspertise, nationalitet eller overvejelser om repræsentation kan være vigtige eller endda afgørende faktorer for det endelige valg af bestyrelsesmedlemmer. Fagforeninger og virksomheder har anmodet om yderligere fleksibilitet i udpegelses- eller udvælgelsesmetoden.

Ordføreren foreslår derfor i artikel 4, stk. 1, at medlemsstaterne og selskaberne frit skal kunne beslutte, hvordan de tilpasser deres udvælgelses- eller udpegelsesprocedure, idet de fokuserer på resultatet. Tilpasningerne kan antage forskellig form og gælde udpegelses-, ansættelses- og udvælgelsesprocessen, når blot formålet dermed er at nå en andel af kvinder i bestyrelserne i børsnoterede selskaber på mindst 40 %.

Fokus på hele ansættelsesproceduren

I Kommissionens forslag fokuseres der udelukkende på den individuelle udvælgelse af kandidater til bestyrelsesposter. Ansættelsen af bestyrelsesmedlemmer begynder imidlertid ikke med udvælgelsen: Den begynder med opbygningen af en pulje af kandidater, der kan udvælges. Hvis puljen ikke indeholder tilstrækkeligt mange kompetente og egnede kvinder, er

det usandsynligt, at der vælges en kvinde, selv om udvælgelseskriterierne er fuldstændig kønsneutrale.

Ordføreren foreslår derfor at lade udvælgelsespuljen omfatte af indberetningsforpligtelserne for de selskaber, som ikke har valgt kvinder, selv om kvinderne er underrepræsenterede, ved at kræve oplysninger om antallet af kvinder i udvælgelsespuljen samt om de kriterier, der anvendes til at udvælge en kandidat, og de foranstaltninger, de vil træffe for at sikre tilstrækkeligt kvalificerede og egnede kandidater for det underrepræsenterede køn i de næste procedurer.

Indberetnings- og forklaringsforpligtelser

Direktivet bør være rettet mod de selskaber, som ikke arbejder tilstrækkeligt for eller ikke opnår tilstrækkelige resultater i forbindelse med at fremme ligestilling mellem kønnene i deres bestyrelser. Ordføreren ønsker derfor at skelne mellem de selskaber, som klarer sig godt, og de selskaber, som ikke gør. Alle selskaber skal hvert år oplyse om kønsfordelingen i deres bestyrelser i deres årsrapporter og til de kompetente nationale myndigheder. Hvis selskaberne har udpeget en person fra det overrepræsenterede køn, øges deres oplysnings-, indberetnings- og forklaringsforpligtelser. De skal oplyse kønsfordelingen i udvælgelsespuljen og de årsager og kriterier, som fører til valget af kandidaten for det overrepræsenterede køn, samt fremlægge foranstaltninger, der skal sikre en mere ligelig kønsfordeling i udvælgelsespuljen og øge chancen for, at der udpeges et bestyrelsesmedlem fra det underrepræsenterede køn i fremtidige udpegelser.

Suspensionsbestemmelse

Kommissionens forslag har til formål at undgå at gribe ind i de eksisterende nationale foranstaltninger, som træffes for at øge kønsfordelingen i bestyrelserne. Ordføreren foreslår at bevare muligheden for, at medlemsstaterne kan suspendere visse af de vigtigste artikler i direktivet. Hvis en medlemsstat føler, at frivillige eller andre foranstaltninger betyder, at direktivets mål nås, bør den have frihed til at se, om dette er tilfældet. Hun foreslår imidlertid at styrke sikkerhedsforanstaltningerne for, at nationale politikker er lige så effektive med hensyn til at nå direktivets mål om 40 %. Suspension bør derfor afhænge af Kommissionens godkendelse. Hvis der endvidere ikke inden 2017 er nået et foreløbigt mål på 30 % kvinder i bestyrelserne, træder direktivet automatisk i kraft for den pågældende medlemsstat.

Sanktioner og incitamenter

Ordføreren er enig i Kommissionens tilgang med hensyn til at give medlemsstaterne hovedansvaret for at anvende effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner. Der kan dog anvendes yderligere incitamenter. Medlemsstaterne bør kunne belønne selskaberne ved at anvende opnåelse af målet på 40 % som tildelingskriterium inden for offentlige indkøb. Derudover bør EU's institutioner gå forrest og kun tilbyde selskaber, der har nået målet på 40 %, at deltage i udbud. Det bør være en betingelse for at modtage EU-midler, at direktivet er overholdt (ikke at forveksle med det endelige mål).

ÆNDRINGSFORSLAG

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender opfordrer Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender, som er korresponderende udvalg, til at optage følgende ændringsforslag i sin betænkning:

Ændringsforslag 1
Forslag til direktiv
Overskrift 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Forslag til	Forslag til
EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV	EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV
om en mere ligelig kønsfordeling blandt ***menige*** bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger	om en mere ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger
(EØS-relevant tekst)	(EØS-relevant tekst)

Or. en

Ændringsforslag 2
Forslag til direktiv
Henvisning 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig ***artikel 157***, stk. 3,	under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig ***artikel 8***, ***157,*** stk. 3 ***og 4***,

Or. en

Ændringsforslag 3
Forslag til direktiv
Henvisning 1 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	under henvisning til artikel 2 og 3, stk. 3, i

traktaten om Den Europæiske Union,

Or. en

Ændringsforslag 4
Forslag til direktiv
Henvisning 1 b (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	under henvisning til artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder

Or. en

Ændringsforslag 5
Forslag til direktiv
Henvisning 1 c (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	under henvisning til artikel 4 i konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW),

Or. en

Ændringsforslag 6
Forslag til direktiv
Betragtning 7

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(7) Det er afgørende for en økonomis konkurrencedygtighed, at de menneskelige ressourcer udnyttes effektivt***, og det er nøglen til*** at ***afhjælpe EU's demografiske problemer, til at*** konkurrere effektivt i en globaliseret økonomi ***og til at sikre en komparativ fordel over for tredjelande.***	(7) Det er afgørende for en økonomis konkurrencedygtighed, at de menneskelige ressourcer udnyttes effektivt ***og*** at konkurrere effektivt i en globaliseret økonomi***. Der findes et antal*** højtuddannede og kvalificerede kvinder, hvilket ***blandt andet*** understøttes af det

Antallet af højtuddannede og kvalificerede kvinder ***vokser konstant***, hvilket understøttes af det forhold, at 60 % af de universitetsuddannede er kvinder. Hvis denne kompetence fortsat overses, når der skal besættes topstillinger inden for den økonomiske beslutningstagning, betyder det, at de veluddannede menneskelige ressourcer ikke udnyttes fuldt ud.	forhold, at 60 % af de universitetsuddannede er kvinder. Hvis denne kompetence fortsat overses, når der skal besættes topstillinger inden for den økonomiske beslutningstagning, betyder det, at de veluddannede menneskelige ressourcer ikke udnyttes fuldt ud.

Or. en

Ændringsforslag 7
Forslag til direktiv
Betragtning 14

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(14) ***Selv om*** dette direktiv ikke har til formål at harmonisere national lovgivning om udvælgelsesprocedurer og kvalifikationskriterier for bestyrelsesposter i detaljer, ***er det dog nødvendigt at indføre visse minimumskrav til*** børsnoterede selskaber, som ikke har en ligelig kønsfordeling, ***om at de skal*** træffe ***afgørelse om udnævnelse af menige*** bestyrelsesmedlemmer ***på grundlag af en objektiv komparativ vurdering af kandidaternes kvalifikationer med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats*** for at opnå en ligelig kønsfordeling i menige bestyrelsesposter**.** Kun en EU-foranstaltning kan effektivt bidrage til at skabe lige konkurrencevilkår i hele Unionen og forhindre praktiske problemer i erhvervslivet.	(14) Dette direktiv ikke har til formål at harmonisere national lovgivning om udvælgelsesprocedurer og kvalifikationskriterier for bestyrelsesposter i detaljer, ***men kræver, at*** børsnoterede selskaber, som ikke har en ligelig kønsfordeling, ***skal tilpasse deres ansættelses-, udvælgelses- og udpegelsesprocedure, blandt andet ved at*** træffe ***udpegelsesafgørelser for*** bestyrelsesmedlemmer for at opnå en ligelig kønsfordeling i menige bestyrelsesposter Kun en EU-foranstaltning kan effektivt bidrage til at skabe lige konkurrencevilkår i hele Unionen og forhindre praktiske problemer i erhvervslivet.

Or. en

Ændringsforslag 8
Forslag til direktiv
Betragtning 20

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(20) I alle bestyrelsessystemer skelnes mellem ledende bestyrelsesmedlemmer, som deltager i selskabets daglige ledelse, og menige bestyrelsesmedlemmer, som ikke deltager i den daglige ledelse, men udfører en tilsynsfunktion. De kvantitative mål i direktivet bør ***kun*** gælde menige bestyrelsesmedlemmer for ***derved at skabe den rette balance mellem på den ene side behovet for at få en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser og på den anden side behovet for at gribe mindst muligt ind i selskabets daglige ledelse. Da de menige bestyrelsesmedlemmer har en tilsynsfunktion, er det også lettere at finde kvalificerede kandidater uden for selskabet og i vidt omfang også uden for den specifikke sektor, selskabet tilhører - et forhold, der har betydning for de områder af erhvervslivet, hvor enten mænd eller kvinder tegner sig for en særlig lav andel af arbejdsstyrken.***	(20) I alle bestyrelsessystemer skelnes mellem ledende bestyrelsesmedlemmer, som deltager i selskabets daglige ledelse, og menige bestyrelsesmedlemmer, som ikke deltager i den daglige ledelse, men udfører en tilsynsfunktion. De kvantitative mål i direktivet bør gælde ***for*** menige bestyrelsesmedlemmer***, og yderligere foranstaltninger bør gælde*** for ***ledende bestyrelsesmedlemmer.***

Or. en

Ændringsforslag 9
Forslag til direktiv
Betragtning 21

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(21) I adskillige medlemsstater kan eller skal en bestemt andel af de menige bestyrelsesmedlemmer udpeges eller udvælges af selskabets ansatte og/eller fagforeninger, jf. national lovgivning eller praksis. De kvantitative mål i direktivet bør gælde for alle ***menige*** bestyrelsesmedlemmer, herunder også medarbejderrepræsentanter. De ***praktiske procedurer til at sikre, at målene nås, bør i betragtning af at nogle af de menige bestyrelsesmedlemmer er***	(21) I adskillige medlemsstater kan eller skal en bestemt andel af de menige bestyrelsesmedlemmer udpeges eller udvælges af selskabets ansatte og/eller fagforeninger, jf. national lovgivning eller praksis. De kvantitative mål i direktivet bør gælde for alle bestyrelsesmedlemmer, herunder også medarbejderrepræsentanter. ***Dette direktiv bør tage højde for*** de ***forskellige udvælgelsesprocedurer i medlemsstaterne***.

medarbejderrepræsentanter, fastlægges af de pågældende medlemsstater.

Or. en

Ændringsforslag 10
Forslag til direktiv
Betragtning 22

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(22) Børsnoterede selskaber i Unionen bør pålægges en forpligtelse til at sikre hensigtsmæssige procedurer med henblik på at opfylde specifikke mål for kønsfordelingen i deres bestyrelser. Børsnoterede selskaber med bestyrelser, hvor det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af ***de menige bestyrelsesposter***, bør ***foretage udnævnelsen til disse poster på grundlag af en sammenlignende analyse af hver kandidats kvalifikationer ved at anvende forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier*** med henblik på at opfylde det pågældende mål senest den 1. januar 2020. Direktivet indfører derfor et mål om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter inden denne dato. Dette mål gælder i princippet kun den overordnede kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer og berører ikke det konkrete valg af de enkelte bestyrelsesmedlemmer ud af et større antal mandlige og kvindelige kandidater i det enkelte tilfælde. Det udelukker navnlig ikke bestemte kandidater fra bestyrelsesposter, og det pålægger heller ikke selskaber eller aktionærer nogen bestemte bestyrelsesmedlemmer. Afgørelsen om udnævnelse af de rette bestyrelsesmedlemmer forbliver således fortsat selskabernes og aktionærernes.	(22) Børsnoterede selskaber i Unionen bør pålægges en forpligtelse til at sikre hensigtsmæssige procedurer med henblik på at opfylde specifikke mål for kønsfordelingen i deres bestyrelser. Børsnoterede selskaber med bestyrelser, hvor det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af ***bestyrelsesposterne***, bør ***tilpasse deres ansættelses-, udvælgelses- og udpegelsesprocedure*** med henblik på at opfylde det pågældende mål senest den 1. januar 2020. Direktivet indfører derfor et mål om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter inden denne dato. Dette mål gælder i princippet kun den overordnede kønsfordeling blandt ***ledende og*** menige bestyrelsesmedlemmer og berører ikke det konkrete valg af de enkelte bestyrelsesmedlemmer ud af et større antal mandlige og kvindelige kandidater i det enkelte tilfælde. Det udelukker navnlig ikke bestemte kandidater fra bestyrelsesposter, og det pålægger heller ikke selskaber eller aktionærer nogen bestemte bestyrelsesmedlemmer. Afgørelsen om udnævnelse af de rette bestyrelsesmedlemmer forbliver således fortsat selskabernes og aktionærernes.

Or. en

Ændringsforslag 11
Forslag til direktiv
Betragtning 23

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(23) Medlemsstaterne udøver en dominerende indflydelse på børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder i henhold til artikel 2, litra b), i Kommissionens direktiv 2006/111/EF af ***16. november 2006 om gennemskueligheden af de økonomiske forbindelser mellem medlemsstaterne og de offentlige virksomheder og om den finansielle gennemskuelighed i bestemte virksomheder[32]. På grund af denne dominerende indflydelse har de værktøjer til deres rådighed til hurtigere at foretage de nødvendige ændringer. I sådanne selskaber skal målet om mindst 40 % kvinder i de menige bestyrelsesposter være nået på et tidligere tidspunkt.***	(23) Medlemsstaterne udøver en dominerende indflydelse på børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder i henhold til artikel 2, litra b), i Kommissionens direktiv 2006/111/EF af ***16. november 2006 om gennemskueligheden af de økonomiske forbindelser mellem medlemsstaterne og de offentlige virksomheder og om den finansielle gennemskuelighed i bestemte virksomheder[32]. På grund af denne dominerende indflydelse har de værktøjer til deres rådighed til hurtigere at foretage de nødvendige ændringer. I sådanne selskaber skal målet om mindst 40 % kvinder i bestyrelsesposterne være nået på et tidligere tidspunkt.***

Or. en

Ændringsforslag 12
Forslag til direktiv
Betragtning 24

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(24) Antallet af menige bestyrelsesposter, der skal til for at opfylde målet, kræver en yderligere præcisering, eftersom det i de fleste bestyrelser matematisk set kun er muligt enten at ligge over eller under den præcise andel på 40 %. Derfor skal antallet af bestyrelsesposter, der er nødvendige for at opfylde målet, være det antal, der ligger tættest på 40 % For at undgå diskrimination af det køn, der oprindeligt	(24) Antallet af menige bestyrelsesposter, der skal til for at opfylde målet, kræver en yderligere præcisering, eftersom det i de fleste bestyrelser matematisk set kun er muligt enten at ligge over eller under den præcise andel på 40 %. Derfor skal antallet af bestyrelsesposter, der er nødvendige for at opfylde målet, være det antal, der ligger tættest på 40 % For at undgå diskrimination af det køn, der oprindeligt

var overrepræsenteret, bør børsnoterede selskaber dog ikke være forpligtet til at udnævne medlemmer blandt det underrepræsenterede køn til at bestride halvdelen ***eller mere*** af de menige bestyrelsesposter. Det underrepræsenterede køn bør derfor have mindst én bestyrelsespost i bestyrelser med tre ***eller fire*** menige bestyrelsesmedlemmer, mindst to bestyrelsesposter i bestyrelser med fem eller seks menige bestyrelsesmedlemmer og mindst tre bestyrelsesposter i bestyrelser med syv eller otte menige bestyrelses-medlemmer.

var overrepræsenteret, bør børsnoterede selskaber dog ikke være forpligtet til at udnævne medlemmer blandt det underrepræsenterede køn til at bestride ***over*** halvdelen af de menige bestyrelsesposter. Det underrepræsenterede køn bør derfor have mindst én bestyrelsespost i bestyrelser med tre menige bestyrelsesmedlemmer, mindst to bestyrelsesposter i bestyrelser med ***fire,*** fem eller seks menige bestyrelsesmedlemmer og mindst tre bestyrelsesposter i bestyrelser med syv eller otte menige bestyrelsesmedlemmer.

Or. en

Ændringsforslag 13
Forslag til direktiv
Betragtning 26

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(26) I overensstemmelse med ***denne*** retspraksis bør medlemsstaterne sikre, ***at udvælgelsen af de bedste kandidater til menige bestyrelsesposter bygger på en sammenlignende analyse af de enkelte kandidaters kvalifikationer på grundlag af forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier***. Som eksempel på udvælgelseskriterier, som selskaberne kan anvende, kan nævnes erhvervserfaring fra ledelses- og/eller tilsynsopgaver, viden om bestemte områder, såsom økonomi, regnskab eller personaleledelse, ledelse, kommunikation og netværk. Der bør gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er lige så kvalificeret som kandidaten fra det modsatte køn ***med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats, og hvis en objektiv vurdering, hvor der tages højde for alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater, ikke taler til fordel***	(26) I overensstemmelse med ***artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og eventuelt relevant*** retspraksis bør medlemsstaterne sikre ***gennemsigtighed i deres ansættelses-, udvælgelses- og udpegelsesprocedure og samtidig respektere privatlivets fred med hensyn til behandling af personoplysninger som anerkendt i artikel 7 og 8 i charteret***. Som eksempel på udvælgelseskriterier, som selskaberne kan anvende, kan nævnes erhvervserfaring fra ledelses- og/eller tilsynsopgaver, viden om bestemte områder, såsom økonomi, regnskab eller personaleledelse, ledelse, kommunikation og netværk. Der bør gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er ***mindst*** lige så kvalificeret som kandidaten fra det modsatte køn. ***Medlemsstaterne bør sikre, at selskaber, som ikke har nået direktivets vigtigste mål, giver yderligere oplysninger***

for en kandidat af det modsatte køn.	***om deres ansættelses-, udvælgelses- og udpegelsespolitik og navnlig fremlægger konkrete planer om en bedre kønsfordeling i bestyrelserne.***

Or. en

Ændringsforslag 14
Forslag til direktiv
Betragtning 27

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(27) Der er forskel på de enkelte medlemsstaters og selskabers fremgangsmåder ved ansættelse og udnævnelse af bestyrelsesmedlemmer. De kan indebære en indstilling af kandidater, som præsenteres for generalforsamlingen, f.eks. af et nomineringsudvalg, en direkte udnævnelse af bestyrelsesmedlemmerne, som foretages af de enkelte aktionærer, eller en afstemning i generalforsamlingen om enkelte kandidater eller lister over kandidater. Kravene til udvælgelsen af kandidater skal opfyldes på det rette sted i udvælgelsesprocessen i overensstemmelse med national lov og vedtægterne for de pågældende børsnoterede selskaber. På dette punkt ***fastlægger*** direktivet ***kun en minimumsharmonisering af udvælgelsesprocedurerne, som gør det muligt at anvende de kriterier, der er fastlagt ved Den Europæiske Unions Domstols retspraksis*** for at opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser.	(27) Der er forskel på de enkelte medlemsstaters og selskabers fremgangsmåder ved ansættelse og udnævnelse af bestyrelsesmedlemmer. De kan indebære en indstilling af kandidater, som præsenteres for generalforsamlingen, f.eks. af et nomineringsudvalg, en direkte udnævnelse af bestyrelsesmedlemmerne, som foretages af de enkelte aktionærer, eller en afstemning i generalforsamlingen om enkelte kandidater eller lister over kandidater. ***Dette lovgivningsinstrument respekterer derfor de forskellige udvælgelsesprocedurer og insisterer samtidig på, at målet om at øge kvinders deltagelse i bestyrelser nås.*** Kravene til udvælgelsen af kandidater skal opfyldes på det rette sted i udvælgelsesprocessen i overensstemmelse med national lov og vedtægterne for de pågældende børsnoterede selskaber. På dette punkt ***tillader*** direktivet ***forskellige udvælgelsesprocedurer*** for at opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser.

Or. en

Ændringsforslag 15
Forslag til direktiv
Betragtning 28

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(28) Direktivet har til formål at forbedre kønsfordelingen i børsnoterede selskabers bestyrelser og dermed bidrage til, at princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder, som er en grundlæggende ret i Unionen, overholdes. Der bør derfor være krav om, at børsnoterede selskaber ***på*** en vraget ***kandidats anmodning*** skal oplyse ikke bare, hvilke kvalifikationskriterier der lå til grund for udvælgelsen, men også hvilken objektiv, komparativ vurdering af disse kriterier og eventuelt hvilke overvejelser der talte for at vælge en kandidat, som ikke tilhører det underrepræsenterede køn. Disse begrænsninger i retten til privatliv med hensyn til behandling af personoplysninger, som anerkendes i chartrets artikel 7 og 8, og forpligtelsen for børsnoterede selskaber til ***på anmodning*** at give den vragede kandidat sådanne oplysninger er nødvendige og opfylder faktisk anerkendte mål af almen interesse i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet. De er derfor i overensstemmelse med kravene til sådanne begrænsninger, jf. chartrets artikel 52, stk. 1, og Den Europæiske Unions Domstols retspraksis.	(28) Direktivet har til formål at forbedre kønsfordelingen i børsnoterede selskabers bestyrelser og dermed bidrage til, at princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder, som er en grundlæggende ret i Unionen, overholdes. Der bør derfor være krav om, at børsnoterede selskaber ***til*** en vraget ***kandidat*** skal oplyse ikke bare, hvilke kvalifikationskriterier der lå til grund for udvælgelsen, men også hvilken objektiv, komparativ vurdering af disse kriterier og eventuelt hvilke overvejelser der talte for at vælge en kandidat, som ikke tilhører det underrepræsenterede køn. Disse begrænsninger i retten til privatliv med hensyn til behandling af personoplysninger, som anerkendes i chartrets artikel 7 og 8, og forpligtelsen for børsnoterede selskaber til at give den vragede kandidat sådanne oplysninger er nødvendige og opfylder faktisk anerkendte mål af almen interesse i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet. De er derfor i overensstemmelse med kravene til sådanne begrænsninger, jf. chartrets artikel 52, stk. 1, og Den Europæiske Unions Domstols retspraksis.

Or. en

Ændringsforslag 16
Forslag til direktiv
Betragtning 30

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(30) Medlemsstaterne bør pålægge effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, i tilfælde af at dette	(30) Medlemsstaterne bør pålægge effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, i tilfælde af at dette

direktiv tilsidesættes, og som bl.a. kunne omfatte administrative bøder og en retsmyndigheds afgørelse om ugyldighed eller annullering af den udnævnelse eller det valg af menige bestyrelsesmedlemmer, som er foretaget i strid med de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af artikel 4, stk. 1.

direktiv tilsidesættes, og som bl.a. kunne omfatte administrative bøder***, begrænset adgang til eller udelukkelse fra EU-finansiering*** og en retsmyndigheds afgørelse om ugyldighed eller annullering af den udnævnelse eller det valg af menige bestyrelsesmedlemmer, som er foretaget i strid med de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af artikel 4, stk. 1. ***Om selskaberne er berettiget til at deltage i udbud fra en EU-institution afhænger af, om målet i artikel 4, stk. 1, er nået. Medlemsstaterne kan gøre opnåelse af målet i artikel 4, stk. 1, afhængig af tildelingskriterierne for offentlige indkøb.***

Or. en

Ændringsforslag 17
Forslag til direktiv
Betragtning 31

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(31) Eftersom kønsfordelingen i arbejdsstyrken har en direkte indflydelse på, hvor mange kandidater blandt det underrepræsenterede køn der er til rådighed, kan medlemsstaterne i de tilfælde, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 % af arbejdsstyrken, bestemme, at det pågældende selskab ikke behøver at opfylde kravet i direktivet.	***udgår***

Or. en

Ændringsforslag 18
Forslag til direktiv
Betragtning 32

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(32) Da ***børsnoterede selskaber bør sigte***	(32) Da ***andelen af kvinder blandt ledende***

mod at øge ***det underrepræsenterede køns andel i alle beslutningstagende stillinger, kan medlemsstaterne*** beslutte, at målet i dette direktiv bør anses for at være opfyldt, hvis børsnoterede selskaber kan bevise, at ***medlemmer*** af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst en tredjedel af alle bestyrelsesposter, ***hvad enten der er tale om ledende eller menige bestyrelsesposter***.

bestyrelsesmedlemmer er endnu lavere, bør der oprettes endnu et incitament for at øge ***antallet af kvindelige ledende bestyrelsesmedlemmer. Medlemsstaterne kan*** beslutte, at målet i dette direktiv bør anses for at være opfyldt, hvis børsnoterede selskaber kan bevise, at ***bestyrelsesmedlemmer*** af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst en tredjedel af alle bestyrelsesposter, ***på den betingelse, at mindst ét af de ledende bestyrelsesmedlemmer er af det underrepræsenterede køn***.

Or. en

Ændringsforslag 19
Forslag til direktiv
Betragtning 33

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(33) For også at forbedre kønsfordelingen blandt de bestyrelsesmedlemmer, der deltager i den daglige ledelse, bør der ud over foranstaltningerne vedrørende menige bestyrelsesposter stilles krav til de børsnoterede selskaber om, at de giver individuelle tilsagn om en mere ligelig kønsfordeling i de ledende bestyrelsesposter, som skal være opfyldt senest den 1. januar 2020. Man bør med disse tilsagn tilstræbe at skabe mærkbart fremskridt fra det enkelte selskabs udgangspunkt til en mere ligelig kønsfordeling.	(33) For også at forbedre kønsfordelingen blandt de bestyrelsesmedlemmer, der deltager i den daglige ledelse, bør der ud over foranstaltningerne vedrørende menige bestyrelsesposter stilles krav til de børsnoterede selskaber om, at de giver individuelle tilsagn om en mere ligelig kønsfordeling i de ledende bestyrelsesposter, som skal være opfyldt senest den 1. januar 2020***, eller, for børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder, inden den 1. januar 2018.*** Man bør med disse tilsagn tilstræbe at skabe mærkbart fremskridt fra det enkelte selskabs udgangspunkt til en mere ligelig kønsfordeling.

Or. en

Ændringsforslag 20
Forslag til direktiv
Betragtning 35

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(35) Nogle medlemsstater kan allerede have truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i selskabsbestyrelser, inden dette direktiv træder i kraft. Sådanne medlemsstater bør have mulighed for at anvende disse foranstaltninger i stedet for de proceduremæssige krav til udnævnelser, såfremt de kan dokumentere, at disse foranstaltninger lige så effektivt opfylder målet om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber senest den ***1. januar 2020 eller senest den*** 1. ***januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.***	(35) Nogle medlemsstater kan allerede have truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i selskabsbestyrelser, inden dette direktiv træder i kraft. Sådanne medlemsstater bør have mulighed for at anvende disse foranstaltninger i stedet for de proceduremæssige krav til udnævnelser, såfremt de kan dokumentere, at disse foranstaltninger lige så effektivt opfylder målet om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber senest den ***1. januar 2020 eller senest den*** 1. ***januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder. Kommissionen bør vurdere, om medlemsstaternes foranstaltninger er tilstrækkelige til at opnå det ønskede resultat, og på denne baggrund beslutte, om de relevante artikler i direktivet kan suspenderes, for at undgå at de griber ind i de nationale foranstaltninger.***

Or. en

Ændringsforslag 21
Forslag til direktiv
Artikel 1 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Dette direktiv tager sigte på at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder blandt ***menige*** medlemmer af børsnoterede selskabers bestyrelser ved at indføre foranstaltninger, som skal sikre, at der hurtigere gøres fremskridt med at opnå en ligelig kønsfordeling, samtidig med at	Dette direktiv tager sigte på at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder blandt medlemmer af børsnoterede selskabers bestyrelser ved at indføre foranstaltninger, som skal sikre, at der hurtigere gøres fremskridt med at opnå en ligelig kønsfordeling, samtidig med at

selskaber får tilstrækkelig lang tid til at træffe de nødvendige foranstaltninger.	selskaber får tilstrækkelig lang tid til at træffe de nødvendige foranstaltninger.

Or. en

Ændringsforslag 22
Forslag til direktiv
Artikel 4 – overskrift

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Mål for ***menige*** bestyrelsesposter	Mål for bestyrelsesposter

Or. en

Ændringsforslag 23
Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber med bestyrelser, hvor personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af de ***menige bestyrelsesposter, foretager udnævnelsen til disse poster på grundlag af en sammenlignende analyse af hver kandidats kvalifikationer ved at anvende forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier med henblik på at*** opnå den ***pågældende procentsats senest*** den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018***, hvis der er tale om*** børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.	1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber med bestyrelser, hvor personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af ***bestyrelsesposterne, tilpasser deres ansættelses-, udvælgelses- eller udpegelsesprocedurer, så*** de ***kan*** opnå den ***relevante andel inden*** den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018 ***for*** børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.
	Disse procedurer kan blandt andet omfatte udvælgelse på grundlag af en sammenlignende analyse af hver kandidats kvalifikationer ved at anvende forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier.
	Uanset den valgte procedure skal formålet

med tilpasningen være at opnå den pågældende procentsats senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.

Or. en

Begrundelse

Selskabernes bestyrelser vælges ikke udelukkende på grundlag af komparative analyser. Praksis i EU's medlemsstater varierer og omhandler med hensyn til kvalifikationer spørgsmål som f.eks. repræsentation. Procedurerne varierer, herunder ansættelse, forudgående udvælgelse af udvælgelseskomitéer eller valg som f.eks. i forbindelse med arbejdstagerrepræsentanter. Direktivet skal respektere og modsvare disse forskellige procedurer og samtidig fokusere på det ønskede resultat.

Ændringsforslag 24
Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 2

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2. Antallet af ***menige*** bestyrelsesposter, som er nødvendigt for at opfylde målet i stk. 1, er det antal, der er tættest på at udgøre 40 %, men som ikke udgør over 49 %.	2. Antallet af bestyrelsesposter, som er nødvendigt for at opfylde målet i stk. 1, er det antal, der er tættest på at udgøre 40 %, men som ikke udgør over 49 %.

Or. en

Ændringsforslag 25
Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 3

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
3. For at opfylde målene i stk. 1 sikrer medlemsstaterne, at der ved udvælgelsen af ***menige*** bestyrelsesmedlemmer gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, ***hvis den pågældende kandidat er lige så kvalificeret som en kandidat af det***	3. For at opfylde målene i stk. 1 ***og i overensstemmelse med artikel 23, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder*** sikrer medlemsstaterne, at der ved ***ansættelsen,*** udvælgelsen ***og udpegelsen*** af bestyrelsesmedlemmer gives

modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats, medmindre en objektiv vurdering, ***hvor*** der tages højde for alle ***de kriterier***, ***der er specifikke for de enkelte kandidater,*** taler til fordel for ***en kandidat*** af det modsatte køn.

fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, medmindre en objektiv vurdering, ***hvori*** der tages højde for ***til*** alle ***kriterierne***, taler til fordel for ***kandidaten*** af det modsatte køn.

I tilfælde af en kompetencebaseret udvælgelsesprocedure, gives der fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er mindst lige så kvalificeret som en kandidat af det modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats.

Or. en

Ændringsforslag 26
Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 4

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
4. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber ***på anmodning af en vraget kandidat*** har pligt til at informere om de kvalifikationskriterier, udvælgelsen bygger på, om den objektive komparative vurdering af disse kriterier, og hvor dette er relevant, om de overvejelser, der talte for at vælge en kandidat af det modsatte køn.	4. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber har pligt til at informere ***en vraget kandidat*** om ***antallet og kønnet af kandidaterne i udvælgelsespuljen og samtidig respektere deres anonymitet i overensstemmelse med EU's lovgivning om beskyttelse af personoplysninger, om*** de kvalifikationskriterier, udvælgelsen ***eller udpegelsen*** bygger på, om den objektive komparative vurdering af disse kriterier, og hvor dette er relevant, om de overvejelser, der talte for at vælge en kandidat af det modsatte køn.

Or. en

Ændringsforslag 27
Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 4 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	4.a Medlemsstaterne sikrer, at kravene til udvælgelsen af kandidater skal opfyldes på det rette sted i udvælgelsesprocessen i overensstemmelse med national lov og vedtægterne for de pågældende børsnoterede selskaber.

Or. en

Ændringsforslag 28
Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 6

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
6. Medlemsstaterne kan bestemme, at børsnoterede selskaber, hvor medlemmer af det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 % af arbejdsstyrken, ikke er omfattede af målet i stk. 1.	***udgår***

Or. en

Ændringsforslag 29
Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 7

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
7. Medlemsstaterne kan bestemme, at målet i stk. 1 er opfyldt, hvis børsnoterede selskaber kan bevise, at medlemmer af det underrepræsenterede køn bestrider mindst en tredjedel af alle bestyrelsesposter, ***uanset om der er tale om*** ledende ***eller menige bestyrelsesposter***.	7. Medlemsstaterne kan bestemme, at målet i stk. 1 er opfyldt, hvis børsnoterede selskaber kan bevise, at medlemmer af det underrepræsenterede køn bestrider mindst en tredjedel af alle bestyrelsesposter, ***forudsat at mindst en af disse bestyrelsesposter er*** ledende.

Or. en

Ændringsforslag 30
Forslag til direktiv
Artikel 5 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber afgiver individuelle tilsagn om en ligelig kønsfordeling i ledende bestyrelsesposter, som skal være opfyldt senest den ***1. januar 2020 eller den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.***	1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber afgiver individuelle tilsagn om en ligelig kønsfordeling i ledende bestyrelsesposter, som skal være opfyldt senest den ***1. januar 2020 eller den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.*** ***Man skal med disse tilsagn tilstræbe at skabe mærkbart fremskridt mod en mere ligelig kønsfordeling.***

Or. en

Ændringsforslag 31
Forslag til direktiv
Artikel 5 – stk. 2

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2. Medlemsstaterne stiller krav til de børsnoterede selskaber om, at de en gang om året [to år efter vedtagelsen] giver de kompetente nationale myndigheder oplysninger om kønsfordelingen i bestyrelserne, idet der skelnes mellem menige og ledende bestyrelsesposter, og om de foranstaltninger der er truffet for at opfylde målene i artikel 4, stk. 1, og i nærværende artikels stk. 1, og offentliggør disse oplysninger på en hensigtsmæssig og tilgængelig måde på deres websted.	2. Medlemsstaterne stiller krav til de børsnoterede selskaber om, at de en gang om året [to år efter vedtagelsen] giver de kompetente nationale myndigheder ***samt i deres årsrapporter giver*** oplysninger om kønsfordelingen i bestyrelserne, idet der skelnes mellem menige og ledende bestyrelsesposter, og om ***fremskridt og*** de foranstaltninger der er truffet for at opfylde målene i artikel 4, stk. 1, og i nærværende artikels stk. 1, og***, hvor det er relevant, om kønnet af alle de udpegede bestyrelsesmedlemmer i referenceperioden og*** offentliggør disse oplysninger på en hensigtsmæssig og ***offentlig*** tilgængelig måde på deres websted.

Or. en

Ændringsforslag 32
Forslag til direktiv
Artikel 5 – stk. 3

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
3. Hvis et børsnoteret selskab ikke opfylder målene i artikel 4, stk. 1, ***eller*** de individuelle tilsagn, det har givet i medfør af stk. 1 i nærværende artikel, skal det fremgå af de oplysninger, der er omhandlet i stk. 2, hvorfor målene ***eller*** tilsagnene ikke er opfyldt, samt hvilke foranstaltninger selskabet hidtil har truffet eller agter at træffe for at opfylde målene eller tilsagnene.	3. Hvis et børsnoteret selskab ikke opfylder målene i artikel 4, stk. 1, ***artikel 4, stk. 7, og*** de individuelle tilsagn, det har givet i medfør af stk. 1 i nærværende artikel, skal det fremgå af de oplysninger, der er omhandlet i stk. 2, hvorfor målene ***og*** tilsagnene ikke er opfyldt, samt hvilke foranstaltninger selskabet hidtil har truffet eller agter at træffe for at opfylde målene eller tilsagnene. ***Det gælder navnlig, at hvis et børsnoteret selskab, som er omfattet af artikel 5, stk. 3, ikke lader mindst 33 % af det underrepræsenterede køn indgå i sin udvælgelsespulje til en bestyrelsespost, skal selskabet i sin årsrapport oplyse om de foranstaltninger, det har truffet, for at afhjælpe dette med hensyn til fremtidige udvælgelsesprocedurer.*** ***Hvis et børsnoteret selskab, som er omfattet af artikel 5, stk. 3, har valgt en kandidat af det overrepræsenterede køn i løbet af rapporteringsåret, skal det oplyse dette i sin årsrapport, herunder hvilke overvejelser der talte for denne kandidat Dette skal ledsages af en beskrivelse af de foranstaltninger, der er truffet for at sikre, at fremtidige udpegelser bidrager til at nå målet i artikel 4, stk. 1.***

Or. en

Ændringsforslag 33
Forslag til direktiv
Artikel 5 – stk. 4

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
4. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det organ eller de organer, der er udpeget i medfør af artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af ***5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)[35], også har kompetence til at fremme, evaluere, overvåge samt støtte en ligelig kønsfordeling i bestyrelser i børsnoterede selskaber.***	4. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det organ eller de organer, der er udpeget i medfør af artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af ***5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)[35], også har kompetence og tilstrækkelige ressourcer til at fremme, evaluere, overvåge samt støtte en ligelig kønsfordeling i bestyrelser i børsnoterede selskaber.***

Or. en

Ændringsforslag 34
Forslag til direktiv
Artikel 6 – stk. 2 – litra b a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	ba) Medlemsstaterne kan anvende opnåelse af målet i artikel 4, stk. 1, som tildelingskriterium inden for offentlige indkøb

Or. en

Ændringsforslag 35
Forslag til direktiv
Artikel 6 – stk. 2 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	2a. EU-institutionerne kan anvende yderligere incitamenter for overholdelse af dette direktiv, f.eks.: anvendelse af opnåelse af målet i artikel 4, stk. 1, som tildelingskriterium i EU-institutionernes

indkøbsprocedurer.

Or. en

Ændringsforslag 36
Forslag til direktiv
Artikel 6 – stk. 2 b (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	2b. For at sikre krydsoverensstemmelse med andre EU-instrumenter, hvis forpligtelserne i dette direktiv misligholdes, kan EU-finansieringen suspenderes.

Or. en

Ændringsforslag 37
Forslag til direktiv
Artikel 6 – stk. 2 c (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	2c. Medlemsstaterne rapporterer om de sanktioner, som anvendes til at sikre overensstemmelse med bestemmelserne i dette direktiv.

Or. en

Ændringsforslag 38
Forslag til direktiv
Artikel 7 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Medlemsstaterne ***kan*** over for selskaber, der er registreret på deres område, indføre eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere end direktivets bestemmelser, for at sikre en mere ligelig kønsfordeling,	Medlemsstaterne ***opfordres til*** over for selskaber, der er registreret på deres område, ***at*** indføre eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere end direktivets bestemmelser, ***med henblik på***

forudsat at disse bestemmelser ikke ***medfører uberettiget forskelsbehandling eller hindrer et velfungerende indre marked***.	***at nå målet i artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og*** for at sikre en mere ligelig kønsfordeling, forudsat at disse bestemmelser ***har til formål at nå målene i dette direktiv og*** ikke ***rækker videre end det, der er nødvendigt for at nå dette mål***.

Or. en

Ændringsforslag 39
Forslag til direktiv
Artikel 8 – stk. 3 – afsnit 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Med forbehold af artikel 4, stk. 6 og 7, kan medlemsstater, som allerede inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber, suspendere anvendelsen af de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, forudsat at ***det kan dokumenteres***, at disse foranstaltninger gør det muligt for medlemmer af det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 % af ***de menige bestyrelsesposter*** i børsnoterede selskaber senest den ***1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, der er offentlige virksomheder.***	Med forbehold af artikel 4, stk. 6 og 7, kan medlemsstater, som allerede inden direktivets ikrafttrædelse har truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i de menige bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber, suspendere anvendelsen af de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, forudsat at ***en vurdering fra Kommissionen viser***, at disse foranstaltninger gør det muligt for medlemmer af det underrepræsenterede køn at bestride mindst 40 % af ***bestyrelsesposterne*** i børsnoterede selskaber senest den ***1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, der er offentlige virksomheder.***

Or. en

Ændringsforslag 40
Forslag til direktiv
Artikel 8 – stk. 3 – afsnit 2

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Den pågældende medlemsstat meddeler disse oplysninger til Kommissionen.	Den pågældende medlemsstat meddeler disse oplysninger til Kommissionen ***og anmoder Kommissionen om at tillade suspension af de relevante bestemmelser på grundlag af de afgivne oplysninger***. ***Kommissionen underretter Europa-Parlamentet og Rådet om medlemsstatens anmodning og Kommissionens vurdering. Kommissionens suspension trækkes automatisk tilbage, hvis der ikke sker tilstrækkelige fremskridt i forhold til målet i dette direktiv, hvilket vil ske, hvis andelen af det underrepræsenterede køn er lavere end 30 % i 2017 eller i 2015, hvor de børsnoterede selskaber er offentlige virksomheder.***

Or. en

Ændringsforslag 41
Forslag til direktiv
Artikel 9 – stk. 2 – afsnit 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Medlemsstater, som i henhold til artikel 8, stk. 3, har suspenderet anvendelsen af de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, meddeler i den rapport, der er omhandlet i stk. 1, oplysninger, som dokumenterer de konkrete resultater, der er opnået ved de nationale foranstaltninger, der er omhandlet i artikel 8, stk. 3. Kommissionen offentliggør dernæst en særlig rapport, hvori den vurderer, om disse foranstaltninger effektivt sætter medlemmer af det underrepræsenterede køn i stand til at bestride mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter senest den ***1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder, og senest den***	Medlemsstater, som i henhold til artikel 8, stk. 3, har suspenderet anvendelsen af de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, meddeler i den rapport, der er omhandlet i stk. 1, oplysninger, som dokumenterer de konkrete resultater, der er opnået ved de nationale foranstaltninger, der er omhandlet i artikel 8, stk. 3. Kommissionen offentliggør dernæst en særlig rapport, hvori den vurderer, om disse foranstaltninger effektivt sætter medlemmer af det underrepræsenterede køn i stand til at bestride mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter senest den ***1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder, og senest den***

1. januar 2020, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som ikke er offentlige virksomheder. Kommissionen fremlægger senest den 1. juli 2017 den første af disse rapporter, og de efterfølgende rapporter fremlægges inden for seks måneder regnet fra indgivelsen af de respektive nationale rapporter, jf. stk. 1.	***1. januar 2020, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som ikke er offentlige virksomheder. Kommissionen offentliggør senest den 1. juli 2017 den første af disse rapporter, og de efterfølgende rapporter offentliggøres inden for seks måneder regnet fra indgivelsen af de respektive nationale rapporter, jf. stk.*** 1.

Or. en

Ændringsforslag 42
Forslag til direktiv
Artikel 9 – stk. 4

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
4. I lyset af udviklingen i mænds og kvinders repræsentation i børsnoterede selskabers bestyrelser og på de forskellige niveauer af den økonomiske beslutningstagning og under hensyntagen til, om denne udvikling er tilstrækkelig vedvarende, vurderer Kommissionen i sin rapport, om der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over den periode, der er anført i artikel 10, stk. 2, eller for at ændre det.	4. I lyset af udviklingen i mænds og kvinders repræsentation i børsnoterede selskabers bestyrelser og på de forskellige niveauer af den økonomiske beslutningstagning og under hensyntagen til, om denne udvikling er tilstrækkelig vedvarende, vurderer Kommissionen***, efter at have hørt Europa-Parlamentet og Rådet,*** i sin rapport, om der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over den periode, der er anført i artikel 10, stk. 2, eller for at ændre det.

Or. en