EUROPÄISCHES PARLAMENT 2009 - 2014

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2012/0299(COD)

28.3.2013

ENTWURF EINER STELLUNGNAHME

des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

für den Rechtsausschuss und den Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Verfasserin der Stellungnahme: Marije Cornelissen

PA_Legam

KURZE BEGRÜNDUNG

Im Oktober 2012 legte die Kommission einen Legislativvorschlag zur Förderung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratmitgliedern börsennotierter Gesellschaften vor. Im Jahr davor erhielten börsennotierte Gesellschaften in der EU eine letzte Chance, um durch Selbstregulierung für mehr Frauen in Führungspositionen zu sorgen, als die Vizepräsidentin der Kommission Reding sie im März 2011 aufforderte, die Selbstverpflichtung „Frauen in Vorständen – Verpflichtung für Europa" zu unterzeichnen. Nur 24 Gesellschaften in ganz Europa leisteten ihre Unterschrift. In Anbetracht der anhaltend niedrigen Zahl von Frauen in Leitungsorganen von Gesellschaften und da die Selbstregulierung in den letzten Jahrzehnten offensichtlich zu keiner erheblichen Verbesserung der Situation geführt hat, ist es nun an der Zeit, legislative Schritte einzuleiten.

Geltungsbereich: geschäftsführende – nicht geschäftsführende Direktoren/Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglieder

Die Verfasserin der Stellungnahme schlägt vor, dass die gesamte Richtlinie sowohl auf geschäftsführende als auch auf nicht geschäftsführende Direktoren/Vorstands- bzw. Aufsichtstratsmitglieder Anwendung findet. Die Richtlinie greift nicht ungebührend in das Tagesgeschäft ein, da es den Gesellschaften weiterhin freisteht, Kandidaten aufgrund von Qualifizierung und sonstigen relevanten Kriterien auszuwählen. Der Anteil an geschäftsführenden Direktorinnen/ weiblichen Vorstandsmitgliedern ist besonders gering (10% im Jahr 2013 gegenüber 17% bei den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern). Deshalb sollten die entscheidenden Artikel betreffend die Anpassung des Auswahlverfahrens für alle Direktoren/Vorstands bzw. Aufsichtsratsmitglieder gelten.

Unterschiedlichkeit der Verfahren

Im Kommissionsvorschlag liegt die Betonung auf der besonderen Art und Weise, in der Kandidaten für Positionen in Leitungsorganen ausgewählt werden. Diese sollte transparent, und neutral geschehen und sich auf die individuellen Qualifikationen stützen. Die Art in der Mitglieder von Leitungsorganen ausgewählt oder bestellt werden, entspricht nicht immer einem Einstellungsverfahren für normale Angestellte. In einigen Mitgliedstaaten werden zum Beispiel Mitglieder der Leitungsorgane von den Arbeitnehmern oder Gewerkschaftsmitgliedern bestellt oder gewählt, wie im deutschen System der „Mitbestimmung". Außerdem sind die individuellen Fähigkeiten nicht immer allein ausschlaggebend. Ein ausgewogenes Verhältnis verschiedener Fähigkeiten, Fachkenntnisse, Nationalitäten oder Kriterien der Repräsentativität können bei der endgültigen Wahl von Direktoren/Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitgliedern wichtige oder sogar entscheidende Faktoren sein. Gewerkschaften und Unternehmen haben mehr Flexibiliät bei der Art der Bestellung oder Auswahl gefordert.

Deshalb schlägt die Verfasserin der Stellungnahme in Artikel 4 Absatz 1 vor, es den Mitgliedstaaten und Gesellschaften zu überlassen, wie sie ihr Auswahl- oder Bestellungsverfahren anpassen wollen, und sich stattdessen auf das Ergebnis zu konzentrieren. Anpassungen können auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen und könnten für das Bestellungs-, Berufungs- und Auswahlverfahren gelten, sofern sie auf einen

Anteil von mindestens 40% Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften abzielen.

Der gesamte Berufungsprozess im Mittelpunkt
In dem Kommissionsvorschlag geht es ausschließlich um die individuelle Auswahl von Kandidaten für Positionen in den Leitungsorganen. Die Berufung eines Mitglieds in ein Leitungsorgan beginnt jedoch nicht in der Auswahlphase, sondern zum Zeitpunkt der Schaffung eines Pools von für die Auswahl in Frage kommenden Kandidaten. Gibt es in diesem Pool nicht genügend fähige und geeignete Frauen, ist es immer noch unwahrscheinlich, dass eine Frau ausgewählt wird, auch wenn die Auswahlkriterien völlig geschlechtsneutral sind.
Die Verfasserin der Stellungnahme schlägt deshalb vor, die Auswahlpools in die Berichterstattungspflichten der Gesellschaften aufzunehmen, die keine Frauen ausgewählt haben, obwohl Frauen immer noch unterrepräsentiert sind, indem Informationen über die Anzahl von Frauen in dem Auswahlpool sowie über die bei der Auswahl eines Kandidaten verwendeten Kriterien gefordert werden, sowie über die Maßnahmen, die sie ergreifen werden, um genügend qualifizierte und geeignete Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts bei den nächsten Verfahren sicherzustellen.

Berichterstattungs- und Begründungspflichten
Die Richtlinie sollte auf die Gesellschaften abzielen, die bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in ihren Leitungsgremien nicht genügend Anstrengungen unternehmen oder keine ausreichenden Ergebnisse vorweisen können. Deshalb möchte die Verfasserin der Stellungnahme zwischen den Gesellschaften unterscheiden, die auf einem erfolgreichen Weg sind, und denen, die dabei schlecht abschneiden. Von allen Gesellschaften wird verlangt werden, in ihren Jahresberichten jährlich Daten über die Vertretung von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen zu liefern und den zuständigen nationalen Behörden zu übermitteln. Haben Gesellschaften einen Vertreter des überrepräsentierten Geschlechts bestellt, so erhöhen sich ihre Offenlegungs-, Berichterstattungs- und Begründungspflichten. Sie müssen offenlegen, wie viele Frauen und Männer dem Auswahlpool angehören, und die Gründe und Kriterien für die Wahl des Kandidaten des überrepräsentierten Geschlechts nennen, und sie müssen Maßnahmen vorlegen, um eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in dem Auswahlpool zu gewährleisten und die Chancen zu erhöhen, dass ein Direktor/Aufsichtsrats bzw. Vorstandsmitglied des unterrepräsentierten Geschlechts bei künftigen Bestellungen zum Zuge kommt.

Aussetzungsklausel
Mit dem Kommissionsvorschlag wird bezweckt, einen Eingriff in bestehende nationale Maßnahmen zu vermeiden, die zur Gewährleistung eines ausgewogeneren Geschlechterverhältnisses in den Leitungsorganen ergriffen werden. Die Verfasserin der Stellungnahme schlägt vor, die Möglichkeit beizubehalten, dass die Mitgliedstaaten bestimmte wichtige Artikel der Richtlinie aussetzen können. Ist ein Mitgliedstaat der Ansicht, dass freiwillige oder sonstige Maßnahmen ebenfalls zu der Erreichung der Ziele der Richtlinie führen werden, sollte es ihm freistehen, dies herauszufinden. Sie schlägt jedoch vor, die Garantien zu verstärken, damit die von der Richtlinie angestrebten 40% mit der nationalen Politik ebenso effektiv erreicht werden können. Deshalb sollte die Aussetzung abhängig von der Genehmigung durch die Kommission gemacht werden. Wird außerdem bis 2017 ein

Zwischenziel von 30% Frauenanteil in den Leitungsgremien verfehlt, wird die Richtlinie automatisch für diesen Mitgliedstaat in Kraft treten.

Sanktionen und Anreize
Die Verfasserin der Stellungnahme stimmt dem Ansatz der Kommission zu, den Mitgliedstaaten die Hauptverantwortung für die Einführung wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Sanktionen zu übertragen. Es können jedoch zusätzliche Anreize geschaffen werden. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, Gesellschaften zu belohnen, indem sie die Erreichung des Ziels von 40% als ein Zuschlagskriterium bei öffentlichen Vergabeverfahren verwenden. Darüber hinaus sollten die Organe der EU mit gutem Beispiel vorangehen und bei Ausschreibungen nur den Gesellschaften den Zuschlag zu erteilen, die das Ziel von 40% erreicht haben. Die Einhaltung der Richtlinie (nicht zu verwechseln mit dem obersten Ziel) sollte eine Voraussetzung für den Erhalt von EU-Mitteln sein.

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ersucht den federführenden Rechtsausschuss und den federführenden Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie
Titel

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Vorschlag für eine	Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES	RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES
zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den ***nicht geschäftsführenden*** Direktoren/***Aufsichtsratsmitgliedern*** börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen	zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren/***Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitgliedern*** börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen
(Text von Bedeutung für den EWR)	(Text von Bedeutung für den EWR)

Or. en

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie
Bezugsvermerk 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 157 ***Absatz*** 3,	gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel ***8 und*** 157 ***Absätze*** 3 ***und 4***,

Or. en

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie
Bezugsvermerk 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	gestützt auf Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union,

Or. en

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie
Bezugsvermerk 1 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	gestützt auf Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,

Or. en

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie
Bezugsvermerk 1 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	gestützt auf Artikel 4 des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW),

Or. en

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(7) Der effiziente Einsatz des Humankapitals ist ***nicht nur*** die wichtigste Determinante der Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft***, sondern auch entscheidend*** für ***die Bewältigung der demografischen Herausforderungen, denen sich die EU gegenübersieht, für*** ein erfolgreiches Bestehen in einer globalisierten Wirtschaft ***und für die Sicherung eines komparativen Vorteils gegenüber Drittländern***. Es gibt ***immer mehr*** hoch ***gebildete und qualifizierte*** Frauen***,*** was sich daran zeigt, dass 60 Prozent der Hochschulabsolventen Frauen sind. Gelingt es uns nicht, diesen Kompetenzpool zu nutzen, indem den Frauen Führungspositionen in der Wirtschaft angeboten werden, lassen wir qualifiziertes Humankapital brachliegen.	(7) Der effiziente Einsatz des Humankapitals ist die wichtigste Determinante der Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft ***und*** für ein erfolgreiches Bestehen in einer globalisierten Wirtschaft. Es gibt ***einen Pool*** hoch ***gebildeter und qualifizierter*** Frauen was sich ***unter anderem*** daran zeigt, dass 60 Prozent der Hochschulabsolventen Frauen sind. Gelingt es uns nicht, diesen Kompetenzpool zu nutzen, indem den Frauen Führungspositionen in der Wirtschaft angeboten werden, lassen wir qualifiziertes Humankapital brachliegen.

Or. en

Änderungsantrag 7

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 14

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(14) ***Zwar sollen die*** einzelstaatlichen Bestimmungen über die Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für Mitglieder von Leitungsorganen durch diese Richtlinie nicht in allen Einzelheiten harmonisiert werden, ***doch müssen bestimmte Mindeststandards eingeführt werden, damit*** börsennotierte Gesellschaften ohne ausgewogenes Geschlechterverhältnis *ihre Entscheidungen zur Bestellung von* ***nicht geschäftsführenden*** Direktoren/***Aufsichtsratsmitgliedern auf der Grundlage eines objektiven Vergleichs der Qualifikation der Kandidaten hinsichtlich ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung treffen, was für die Erreichung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses von Frauen und Männern*** unter den ***nicht geschäftsführenden*** Direktoren/***Aufsichtsratsmitgliedern von wesentlicher Bedeutung ist***. Nur ein Vorgehen auf EU-Ebene kann wirksam dazu beitragen, dass unionsweit gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen und Komplikationen im Wirtschaftsleben vermieden werden.	(14) ***Die*** einzelstaatlichen Bestimmungen über die Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für Mitglieder von Leitungsorganen ***sollen*** durch diese Richtlinie nicht in allen Einzelheiten harmonisiert werden, ***aber es wird in ihr gefordert, dass*** börsennotierte Gesellschaften ohne ausgewogenes Geschlechterverhältnis ihre ***Berufungs-, Auswahl- und Bestellungsverfahren*** unter ***anderem dadurch anpassen, dass sie bei ihren*** *Entscheidungen zur Bestellung von* Direktoren/***Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitgliedern darauf achten, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis*** unter den Direktoren/***Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitgliedern zu erreichen***. Nur ein Vorgehen auf EU-Ebene kann wirksam dazu beitragen, dass unionsweit gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen und Komplikationen im Wirtschaftsleben vermieden werden.

Or. en

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 20

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(20) In allen Systemen wird unterschieden zwischen geschäftsführenden Direktoren/ Vorstandsmitgliedern, die für die Geschäftsführung zuständig sind, und nicht geschäftsführenden	(20) In allen Systemen wird unterschieden zwischen geschäftsführenden Direktoren/ Vorstandsmitgliedern, die für die Geschäftsführung zuständig sind, und nicht geschäftsführenden

Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, die keine Geschäftsführungsaufgaben wahrnehmen, sondern Aufsichtsfunktion haben. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten ***nur*** für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder gelten***, damit ohne zu starke Eingriffe in das Tagesgeschäft eines Unternehmens eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen des Unternehmens erreicht wird. Da die nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Aufsichtsfunktionen wahrnehmen, ist es zudem leichter, qualifizierte gesellschafts- und großenteils sogar bereichsfremde Mitglieder zu finden, was in Wirtschaftssektoren wichtig ist, in denen eines der Geschlechter unter den Arbeitskräften besonders unterrepräsentiert ist.***

Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, die keine Geschäftsführungsaufgaben wahrnehmen, sondern Aufsichtsfunktion haben. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder gelten ***und auf geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder sollten weitere Maßnahmen Anwendung finden.***

Or. en

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 21

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(21) In mehreren Mitgliedstaaten kann oder muss nach innerstaatlichem Recht oder innerstaatlicher Praxis ein bestimmter Teil der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmerorganisationen benannt oder gewählt werden. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten für alle ***nicht geschäftsführenden*** Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, d. h. auch für die Arbeitnehmervertreter gelten. ***Wie die Einhaltung dieser Zielvorgaben in Anbetracht der Tatsache, dass***	(21) In mehreren Mitgliedstaaten kann oder muss nach innerstaatlichem Recht oder innerstaatlicher Praxis ein bestimmter Teil der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmerorganisationen benannt oder gewählt werden. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten für alle Direktoren/Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitglieder, d. h. auch für die Arbeitnehmervertreter gelten. ***In dieser Richtlinie sollte der Vielfalt an Auswahlverfahren Rechnung getragen***

bestimmte nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter sind, in der Praxis zu gewährleisten ist, sollte jedoch durch die betreffenden Mitgliedstaaten ***festgelegt werden***.

werden, die es in den Mitgliedstaaten ***gibt***.

Or. en

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(22) Börsennotierte Gesellschaften in der Union sollten zu Maßnahmen verpflichtet werden, die geeignete Verfahren vorsehen, um bestimmte Zielvorgaben bei der Zusammensetzung ihrer Leitungsorgane erreichen zu können. Diejenigen börsennotierten Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 40 Prozent der ***nicht geschäftsführenden*** Direktoren/***Aufsichtsratsmitglieder*** stellt, sollten ***neue Mitglieder auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten***, ***klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien auswählen,*** so dass spätestens zum 1. Januar 2020 der Mindestanteil erreicht ist. Daher ist in der Richtlinie eine Zielvorgabe von mindestens 40 Prozent für die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern festgelegt, die bis zu dieser Frist erreicht sein muss. Dies ist im Prinzip als Gesamtziel für die Zusammensetzung der Leitungsorgane zu sehen und hat keinen Einfluss auf die Auswahl eines nicht geschäftsführenden ***Direktors/Aufsichtsratsmitglieds*** aus den	(22) Börsennotierte Gesellschaften in der Union sollten zu Maßnahmen verpflichtet werden, die geeignete Verfahren vorsehen, um bestimmte Zielvorgaben bei der Zusammensetzung ihrer Leitungsorgane erreichen zu können. Diejenigen börsennotierten Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 40 Prozent der Direktoren/***Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitglieder*** stellt, sollten ***ihre Berufungs-***, ***Auswahl- und Bestellungsverfahren anpassen,*** so dass spätestens zum 1. Januar 2020 der Mindestanteil erreicht ist. Daher ist in der Richtlinie eine Zielvorgabe von mindestens 40 Prozent für die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern festgelegt, die bis zu dieser Frist erreicht sein muss. Dies ist im Prinzip als Gesamtziel für die Zusammensetzung der Leitungsorgane zu sehen und hat keinen Einfluss auf die Auswahl eines ***geschäftsführenden und*** nicht geschäftsführenden ***Direktors bzw. Aufsichtsratsmitglieds*** aus den männlichen und weiblichen Kandidaten im konkreten Einzelfall. Insbesondere schließt es weder

männlichen und weiblichen Kandidaten im konkreten Einzelfall. Insbesondere schließt es weder bestimmte Kandidaten bei der Besetzung von Direktorenposten***/Aufsichtsratsposten*** aus, noch zwingt es Gesellschaften oder Aktionäre zur Auswahl bestimmter ***Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder***. Die Auswahl geeigneter Mitglieder des Leitungsorgans bleibt nach wie vor den Gesellschaften und Aktionären überlassen.

bestimmte Kandidaten bei der Besetzung von Direktorenposten***/Vorstands- bzw. Aufsichtsratsposten*** aus, noch zwingt es Gesellschaften oder Aktionäre zur Auswahl bestimmter Direktoren***/Vorstands- bzw***. ***Aufsichtsratsmitglieder.*** Die Auswahl geeigneter Mitglieder des Leitungsorgans bleibt nach wie vor den Gesellschaften und Aktionären überlassen.

Or. en

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(23) Die Mitgliedstaaten üben einen beherrschenden Einfluss auf börsennotierte öffentliche Unternehmen im Sinne von Artikel 2 Buchstabe b der Richtlinie 2006/111/EG der Kommission vom 16. November 2006 über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen sowie über die finanzielle Transparenz innerhalb bestimmter Unternehmen aus. Daher muss von diesen Unternehmen verlangt werden, dass sie das Ziel eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts von mindestens 40 Prozent *bei den* ***nicht geschäftsführenden*** *Direktoren/****Aufsichtsratsmitgliedern*** bereits zu einem früheren Zeitpunkt erreichen.	(23) Die Mitgliedstaaten üben einen beherrschenden Einfluss auf börsennotierte öffentliche Unternehmen im Sinne von Artikel 2 Buchstabe b der Richtlinie 2006/111/EG der Kommission vom 16. November 2006 über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen sowie über die finanzielle Transparenz innerhalb bestimmter Unternehmen aus Daher muss von diesen Unternehmen verlangt werden, dass sie das Ziel eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts von mindestens 40 Prozent *bei den Direktoren/****Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitgliedern*** bereits zu einem früheren Zeitpunkt erreichen.

Or. en

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(24) Wie genau dieser Anteil in die Anzahl der nicht geschäftsführenden Direktoren/ Aufsichtsratsmitglieder umzurechnen ist, muss genauer festgelegt werden, da sich in den meisten Leitungsorganen bei der Umrechnung wegen der Gesamtzahl der Mitglieder eine Zahl knapp über oder unter 40 Prozent ergibt. Im Hinblick auf die Zielvorgaben dieser Richtlinie ist daher die Anzahl der Stellen maßgebend, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt. Um eine Diskriminierung des anfangs überrepräsentierten Geschlechts zu vermeiden, sollten börsennotierte Gesellschaften aber nicht verpflichtet sein, die Hälfte ***oder mehr*** der Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen. In einem Leitungsorgan, das sich aus drei ***oder vier*** nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern zusammensetzt, sollte das unterrepräsentierte Geschlecht also mindestens ein Mitglied stellen, in einem Leitungsorgan mit fünf oder sechs nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern mindestens zwei Mitglieder und in einem Leitungsorgan mit sieben oder acht nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern mindestens drei Mitglieder.	(24) Wie genau dieser Anteil in die Anzahl der nicht geschäftsführenden Direktoren/ Aufsichtsratsmitglieder umzurechnen ist, muss genauer festgelegt werden, da sich in den meisten Leitungsorganen bei der Umrechnung wegen der Gesamtzahl der Mitglieder eine Zahl knapp über oder unter 40 Prozent ergibt. Im Hinblick auf die Zielvorgaben dieser Richtlinie ist daher die Anzahl der Stellen maßgebend, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt. Um eine Diskriminierung des anfangs überrepräsentierten Geschlechts zu vermeiden, sollten börsennotierte Gesellschaften aber nicht verpflichtet sein, ***mehr als*** die Hälfte der Posten der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen. In einem Leitungsorgan, das sich aus drei nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern zusammensetzt, sollte das unterrepräsentierte Geschlecht also mindestens ein Mitglied stellen, in einem Leitungsorgan mit ***vier,*** fünf oder sechs nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern mindestens zwei Mitglieder und in einem Leitungsorgan mit sieben oder acht nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern mindestens drei Mitglieder.

Or. en

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 26

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(26) Im Sinne ***dieser*** Rechtsprechung sollten die Mitgliedstaaten ***sicherstellen, dass die Auswahl der am besten geeigneten Kandidaten für den Posten eines nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien erfolgt***. Auswahlkriterien, die Gesellschaften zugrunde legen sollten, sind beispielsweise Erfahrung mit Management- und/oder Aufsichtsaufgaben, einschlägige Kenntnisse, beispielsweise im Bereich Finanzen, Controlling oder Personalverwaltung, Führungsqualitäten und Kommunikationsfähigkeit sowie Fähigkeit zur Netzwerkarbeit. Dem unterrepräsentierten Geschlecht sollte Vorrang eingeräumt werden, wenn der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation ***hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat*** wie der Kandidat des anderen Geschlechts ***und wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle die Person betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen***.	(26) Im Sinne ***von Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und gegebenenfalls der diesbezüglichen*** Rechtsprechung sollten die Mitgliedstaaten ***Transparenz bei ihren Berufungs-, Auswahl- und Bestellungsverfahren gewährleisten und gleichzeitig das in Artikel 7 und 8 der Charta anerkannte Privatleben im Hinblick auf die Verarbeitung personenbezogener Daten achten***. Auswahlkriterien, die Gesellschaften zugrunde legen sollten, sind beispielsweise Erfahrung mit Management- und/oder Aufsichtsaufgaben, einschlägige Kenntnisse, beispielsweise im Bereich Finanzen, Controlling oder Personalverwaltung, Führungsqualitäten und Kommunikationsfähigkeit sowie Fähigkeit zur Netzwerkarbeit. Dem unterrepräsentierten Geschlecht sollte Vorrang eingeräumt werden, wenn der betreffende Kandidat ***mindestens*** die gleiche Qualifikation wie der Kandidat des anderen Geschlechts ***hat***. ***Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass Gesellschaften, die das Hauptziel der Richtlinie nicht erreicht haben, zusätzliche Informationen zu ihren Maßnahmen im Bereich Berufung, Auswahl, und Bestellung offenlegen und vor allem konkrete Pläne vorlegen, um ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in ihren Leitungsorganen zu erzielen.***

Or. en

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 27

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(27) Auch die Methoden der Auswahl und Bestellung von Mitgliedern der Unternehmensleitung unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat und von Gesellschaft zu Gesellschaft. In manchen Fällen trifft beispielweise ein Ernennungsausschuss eine Vorauswahl von Kandidaten, die dann der Aktionärsversammlung vorgestellt werden, oder die Mitglieder der Unternehmensleitung werden direkt durch einzelne Gesellschafter ernannt, oder es wird in der Aktionärsversammlung über die einzelnen Kandidaten oder Kandidatenlisten abgestimmt. Die Anforderungen für die Auswahl der Kandidaten sollten gemäß dem innerstaatlichen Recht und den Satzungen der börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens erfüllt werden. Diesbezüglich ***zielt*** die Richtlinie ***lediglich auf*** eine ***Mindestharmonisierung der*** Auswahlverfahren***, die es ermöglicht, die vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung aufgestellten Bedingungen*** mit dem Ziel ***anzuwenden***, eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zu erreichen.	(27) Auch die Methoden der Auswahl und Bestellung von Mitgliedern der Unternehmensleitung unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat und von Gesellschaft zu Gesellschaft. In manchen Fällen trifft beispielweise ein Ernennungsausschuss eine Vorauswahl von Kandidaten, die dann der Aktionärsversammlung vorgestellt werden, oder die Mitglieder der Unternehmensleitung werden direkt durch einzelne Gesellschafter ernannt, oder es wird in der Aktionärsversammlung über die einzelnen Kandidaten oder Kandidatenlisten abgestimmt. ***Durch dieses legislative Instrument wird deshalb die Vielfalt der Auswahlverfahren geachtet und gleichzeitig darauf gepocht, dass das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen erreicht wird.*** Die Anforderungen für die Auswahl der Kandidaten sollten gemäß dem innerstaatlichen Recht und den Satzungen der börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens erfüllt werden. Diesbezüglich ***ermöglicht*** die Richtlinie eine ***Vielfalt an*** Auswahlverfahren mit dem Ziel, eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zu erreichen.

Or. en

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 28

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(28) Diese Richtlinie soll zu einem ausgewogeneren Zahlenverhältnis von männlichen und weiblichen Mitgliedern der Unternehmensleitung in börsennotierten Gesellschaften führen und somit zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beitragen, der in der Union als Grundrecht anerkannt ist. Von diesen Gesellschaften sollte daher verlangt werden, ***auf Antrag eines*** erfolglosen Kandidaten nicht nur die Qualifikationskriterien für die Auswahl der Kandidaten, sondern auch den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben. Diese Einschränkungen des in den Artikeln 7 und 8 der Charta anerkannten Rechts auf Achtung des Privatlebens in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Verpflichtung börsennotierter Gesellschaften zur ***Vorlage von Informationen auf Antrag*** des erfolglosen Kandidaten sind erforderlich und entsprechen anerkannten, dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Somit stehen sie im Einklang mit den Anforderungen des Artikels 52 Absatz 1 der Charta und mit der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs.	(28) Diese Richtlinie soll zu einem ausgewogeneren Zahlenverhältnis von männlichen und weiblichen Mitgliedern der Unternehmensleitung in börsennotierten Gesellschaften führen und somit zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beitragen, der in der Union als Grundrecht anerkannt ist. Von diesen Gesellschaften sollte daher verlangt werden, ***einem*** erfolglosen Kandidaten ***gegenüber*** nicht nur die Qualifikationskriterien für die Auswahl der Kandidaten, sondern auch den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben. Diese Einschränkungen des in den Artikeln 7 und 8 der Charta anerkannten Rechts auf Achtung des Privatlebens in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Verpflichtung börsennotierter Gesellschaften zur ***diesbezüglichen*** Unterrichtung des erfolglosen Kandidaten sind erforderlich und entsprechen anerkannten, dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Somit stehen sie im Einklang mit den Anforderungen des Artikels 52 Absatz 1 der Charta und mit der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs.

Or. en

Änderungsantrag 16

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 30

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(30) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen diese Richtlinie vorsehen, die unter anderem Geldbußen und die Nichtigkeit der Bestellung oder der Wahl von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern oder deren Nichtigerklärung durch eine gerichtliche Instanz, wenn dabei gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung von Artikel 4 Absatz 1 verstoßen wurde, umfassen können.	(30) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen diese Richtlinie vorsehen, die unter anderem Geldbußen***, einen eingeschränkten Zugang zu oder den Ausschluss von EU-Mitteln*** und die Nichtigkeit der Bestellung oder der Wahl von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern oder deren Nichtigerklärung durch eine gerichtliche Instanz, wenn dabei gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung von Artikel 4 Absatz 1 verstoßen wurde, umfassen können. ***Die Berechtigung von Gesellschaften zur Teilnahme an Ausschreibungen von Organen der EU hängt von der Erreichung des in Artikel 4 Absatz 1 festgesetzten Ziels ab. Die Mitgliedstaaten können die Zuschlagskriterien für öffentliche Vergabeverfahren an die Erreichung des in Artikel 4 Absatz 1 festgesetzten Ziels koppeln.***

Or. en

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 31

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(31) Da der Anteil der Frauen und Männer in der Belegschaft einen unmittelbaren Einfluss auf die Verfügbarkeit von Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts hat, können die Mitgliedstaaten festlegen, dass Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht,	***entfällt***

von der Verpflichtung zur Erfüllung der in dieser Richtlinie niedergelegten Zielvorgabe ausgenommen werden.

Or. en

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 32

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(32) Da ***börsennotierte Gesellschaften bestrebt sein sollten, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in sämtlichen Entscheidungspositionen*** zu erhöhen***, können die*** Mitgliedstaaten festlegen, dass das in dieser Richtlinie niedergelegte Ziel als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel der obersten Führungspositionen ***(geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder) mit Vertretern*** des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind.	(32) Da ***der Frauenanteil bei den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern noch niedriger ist, sollte ein zusätzlicher Anreiz geschaffen werden, um die Anzahl geschäftsführender Direktorinnen/weiblicher Vorstandsmitglieder*** zu erhöhen***. Die*** Mitgliedstaaten ***können*** festlegen, dass das in dieser Richtlinie niedergelegte Ziel als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel der obersten Führungspositionen ***mit Direktoren/Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitgliedern*** des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind***, vorausgesetzt mindestens einer der geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitglieder gehört dem unterrepräsentierten Geschlecht an***.

Or. en

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 33

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(33) Zusätzlich zu den Maßnahmen für nicht geschäftsführende Direktoren/ Aufsichtsratsmitglieder sollten die börsennotierten Gesellschaften im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis auch unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern entsprechende Eigenverpflichtungen auf Unternehmensebene eingehen müssen, die spätestens zum 1. Januar 2020 zu erfüllen sind. Diese Eigenverpflichtungen sollten auf deutliche Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in dem jeweiligen Unternehmen angelegt sein.	(33) Zusätzlich zu den Maßnahmen für nicht geschäftsführende Direktoren/ Aufsichtsratsmitglieder sollten die börsennotierten Gesellschaften im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis auch unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern entsprechende Eigenverpflichtungen auf Unternehmensebene eingehen müssen, die spätestens zum 1. Januar 2020***, beziehungsweise im Falle börsennotierter öffentlicher Unternehmen zum 1. Januar 2018,*** zu erfüllen sind. Diese Eigenverpflichtungen sollten auf deutliche Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in dem jeweiligen Unternehmen angelegt sein.

Or. en

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 35

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(35) Einzelne Mitgliedstaaten haben möglicherweise bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen ergriffen. Diesen Mitgliedstaaten sollte gestattet werden, statt der die Auswahl betreffenden Verfahrensvorschriften diese Maßnahmen anzuwenden, wenn sie nachweisen können, dass sich die spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise - für börsennotierte öffentliche Unternehmen - bis zum 1. Januar 2018 zu erreichende Zielvorgabe	(35) Einzelne Mitgliedstaaten haben möglicherweise bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen ergriffen. Diesen Mitgliedstaaten sollte gestattet werden, statt der die Auswahl betreffenden Verfahrensvorschriften diese Maßnahmen anzuwenden, wenn sie nachweisen können, dass sich die spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise - für börsennotierte öffentliche Unternehmen - bis zum 1. Januar 2018 zu erreichende Zielvorgabe

eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten Gesellschaften von mindestens 40 Prozent genauso wirksam erzielen lässt.	eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten Gesellschaften von mindestens 40 Prozent genauso wirksam erzielen lässt. ***Die Kommission sollte beurteilen, ob die Maßnahmen der Mitgliedstaaten ausreichen, um das gewünschte Resultat zu erzielen, und aufgrund dessen entscheiden, ob maßgebliche Artikel der Richtlinie ausgesetzt werden können, um einen Eingriff in die nationalen Maßnahmen zu vermeiden***

Or. en

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 1 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Mit dieser Richtlinie werden Maßnahmen festgelegt, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den ***nicht geschäftsführenden*** Direktoren/***Aufsichtsratsmitgliedern*** börsennotierter Gesellschaften und raschere Fortschritte in diesem Bereich gewährleisten sollen, wobei den Gesellschaften ausreichend Zeit eingeräumt wird, um die notwendigen Vorkehrungen zu treffen.	Mit dieser Richtlinie werden Maßnahmen festgelegt, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren***/Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitgliedern*** börsennotierter Gesellschaften und raschere Fortschritte in diesem Bereich gewährleisten sollen, wobei den Gesellschaften ausreichend Zeit eingeräumt wird, um die notwendigen Vorkehrungen zu treffen.

Or. en

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Überschrift

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Zielvorgaben für ***nicht geschäftsführende*** Direktoren***/Aufsichtsratsmitglieder***	Zielvorgaben für Direktoren/***Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitglieder***

Or. en

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht in den Leitungsorganen weniger als 40 Prozent der ***nicht geschäftsführenden*** Direktoren***/Aufsichtsratsmitglieder*** stellt, ***neue Mitglieder auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab*** festgelegten***, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien auswählen, so dass spätestens*** zum 1. Januar 2020 beziehungsweise im Falle öffentlicher Unternehmen zum 1. Januar 2018 ***der festgelegte Mindestanteil erreicht wird***.	1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht in den Leitungsorganen weniger als 40 Prozent der Direktoren***/Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitglieder*** stellt, ***ihre Berufungs-, Auswahl- oder Bestellungsverfahren anpassen, um den*** festgelegten ***Mindestanteil spätesten*** zum 1. Januar 2020 beziehungsweise im Falle ***börsennotierter*** öffentlicher Unternehmen zum 1. Januar 2018 ***zu erreichen***.
	Diese Verfahren können unter anderem eine Auswahl auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien umfassen.
	Die Anpassung zielt unabhängig vom gewählten Verfahren auf die Erreichung des festgelegten Mindestanteils spätestens zum 1. Januar 2010 beziehungsweise im Falle öffentlicher Unternehmen zum 1. Januar 2018 ab.

Or. en

Begründung

Leitungsorgane von Gesellschaften werden nicht nur auf der Grundlage vergleichender Analysen ausgewählt. Es gibt unterschiedliche Methoden in den Mitgliedstaaten der EU, bei denen es neben der Qualifikation auch um Fragen der Repräsentativität geht. Die unterschiedlichen Verfahren umfassen die Berufung, eine Vorauswahl durch Auswahlausschüsse oder Abstimmungen, wie im Falle der Arbeitnehmervertreter. Die Richtlinie muss dieser Vielfalt an Verfahren Rechnung tragen und sich ihr stellen und gleichzeitig den Schwerpunkt auf das gewünschte Resultat legen.

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
2. Die genaue Anzahl der Posten ***nicht geschäftsführender*** Direktoren/***der Aufsichtsratsmitglieder,*** bei der die Zielvorgabe gemäß Absatz 1 als erfüllt gilt, entspricht der Anzahl, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt, wobei diese Anzahl nicht mehr als 49 % entsprechen darf.	2. Die genaue Anzahl der Posten ***der*** Direktoren/***Aufsichtsrat- bzw. Vorstandsmitglieder***, bei der die Zielvorgabe gemäß Absatz 1 als erfüllt gilt, entspricht der Anzahl, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt, wobei diese Anzahl nicht mehr als 49 % entsprechen darf.

Or. en

Änderungsantrag 25

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
3. Im Hinblick auf die Zielsetzung nach Absatz 1 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass bei der Auswahl ***nicht geschäftsführender Direktoren/***von ***Aufsichtsratsmitgliedern*** dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts Vorrang eingeräumt wird, wenn ***der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat des anderen Geschlechts***	3. Im Hinblick auf die Zielsetzung nach Absatz 1 ***und im Einklang mit Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union*** stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass bei der ***Berufung,*** Auswahl ***und Bestellung von Direktoren/Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitgliedern*** dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts Vorrang eingeräumt wird, wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle Kriterien

und wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle ***die einzelnen Kandidaten betreffenden*** Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass ***spezifische Kriterien*** zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts ***überwiegen***.

berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass ***diese*** zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts ***ausfällt***.

Bei einem Auswahlverfahren auf der Grundlage der Befähigung wird dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts in den Fällen Vorrang eingeräumt, in denen der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat des anderen Geschlechts.

Or. en

Änderungsantrag 26

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
4. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften verpflichtet werden, ***auf Antrag eines*** erfolglosen Kandidaten die Qualifikationskriterien für die Auswahl der Kandidaten, den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben.	4. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften verpflichtet werden, ***einem*** erfolglosen Kandidaten ***gegenüber*** die ***Anzahl und das Geschlecht der Kandidaten unter Wahrung ihrer Anonymität gemäß den Datenschutzvorschriften der EU, die*** Qualifikationskriterien für die Auswahl ***oder Bestellung*** der Kandidaten, den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben.

Or. en

Änderungsantrag 27

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	4a. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Anforderungen im Zusammenhang mit der Auswahl der Kandidaten gemäß dem innerstaatlichen Recht und den Satzungen der börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens erfüllt werden sollten.

Or. en

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 6

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
6. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, von der Verpflichtung zur Erfüllung der Zielvorgabe in Absatz 1 ausgenommen sind.	***entfällt***

Or. en

Änderungsantrag 29

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 7

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
7. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die Zielvorgabe in Absatz 1 als erreicht gilt, wenn die börsennotierten	7. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die Zielvorgabe in Absatz 1 als erreicht gilt, wenn die börsennotierten

Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel aller Unternehmensleitungsposten ***(geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder)*** mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind.	Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel aller Unternehmensleitungsposten mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind***, vorausgesetzt bei mindestens einem dieser Unternehmensleitungsposten handelt es sich um den eines geschäftsführenden Direktors/ Vorstandsmitglieds***.

Or. en

Änderungsantrag 30

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die börsennotierten Gesellschaften Eigenverpflichtungen hinsichtlich einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern eingehen, die spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei börsennotierten öffentlichen Unternehmen spätestens zum 1. Januar 2018 umgesetzt werden müssen.	1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die börsennotierten Gesellschaften Eigenverpflichtungen hinsichtlich einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern eingehen, die spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei börsennotierten öffentlichen Unternehmen spätestens zum 1. Januar 2018 umgesetzt werden müssen. ***Diese Verpflichtungen sind auf deutliche Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter angelegt.***

Or. en

Änderungsantrag 31

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
2. Die Mitgliedstaaten verlangen von den börsennotierten Gesellschaften, den	2. Die Mitgliedstaaten verlangen von den börsennotierten Gesellschaften, den

zuständigen nationalen Behörden ab [zwei Jahre nach Annahme der Richtlinie] jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen und zwar getrennt nach nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern sowie zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des Absatzes 1 und des Artikels 4 Absatz 1 getroffenen Maßnahmen vorzulegen und diese Angaben in geeigneter und leicht ***zugänglicher*** Form auf ihren Webseiten zu veröffentlichen.

zuständigen nationalen Behörden ***sowie in ihren Jahresberichten*** ab [zwei Jahre nach Annahme der Richtlinie] jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen und zwar getrennt nach nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern ***und zu den erzielten Fortschritten*** sowie zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des Absatzes 1 und des Artikels 4 Absatz 1 getroffenen Maßnahmen ***und gegebenenfalls zum Geschlecht aller während des Bezugszeitraums bestellten Direktoren/Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitglieder*** vorzulegen und diese Angaben in geeigneter und ***öffentlich*** leicht ***zugänglicher*** Form auf ihren Webseiten zu veröffentlichen.

Or. en

Änderungsantrag 32

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
3. Erfüllt eine börsennotierte Gesellschaft ihre Eigenverpflichtung gemäß Absatz 1 ***oder*** die Zielvorgaben gemäß Artikel 4 Absatz 1 nicht, so sind zusätzlich zu den Angaben nach Absatz 2 auch die Gründe hierfür zu nennen und die Maßnahmen zu beschreiben, die die Gesellschaft ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um die Zielvorgaben zu erreichen ***beziehungsweise*** die Verpflichtungen zu erfüllen.	3. Erfüllt eine börsennotierte Gesellschaft ihre Eigenverpflichtung gemäß Absatz 1 ***und*** die Zielvorgaben gemäß Artikel 4 Absatz 1 ***und Artikel 4 Absatz 7*** nicht, so sind zusätzlich zu den Angaben nach Absatz 2 auch die Gründe hierfür zu nennen und die Maßnahmen zu beschreiben, die die Gesellschaft ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um die Zielvorgaben zu erreichen ***und*** die Verpflichtungen zu erfüllen. ***Insbesondere wenn eine unter Artikel 5 Absatz 3 fallende börsennotierte Gesellschaft keinen Anteil von mindestens 33% des unterrepräsentierten Geschlechts***

in ihrem Auswahlpool für eine Führungsposition vorweisen kann, legt sie in ihrem Jahresbericht die Maßnahmen dar, die ergriffen wurden, um dieses Problem für jedes künftige Auswahlverfahren zu beheben.

Wenn eine unter Artikel 5 Absatz 3 fallende börsennotierte Gesellschaft im Berichtsjahr einen Kandidaten des überrepräsentierten Geschlechts ausgewählt hat, legt sie dies in ihrem Jahresbericht nebst den Erwägungen offen, die den Ausschlag für diesen Kandidaten gegeben haben. Ergänzend hierzu erfolgt eine Beschreibung der Maßnahmen, die ergriffen wurden, um zu gewährleisten, dass künftige Bestellungen zur Erreichung des Ziels von Artikel 4 Absatz 1 beitragen.

Or. en

Änderungsantrag 33

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
4. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Stelle(n) gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) auch ***für die Förderung, Analyse, Verfolgung und Unterstützung der ausgewogenen*** Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften ***zuständig sind***.	4. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Stelle(n) gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) auch ***zuständig und mit ausreichenden Mitteln ausgestattet sind, um die ausgewogene*** Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften ***zu fördern, zu analysieren, zu verfolgen und zu unterstützen***.

Or. en

Änderungsantrag 34

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe b a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(ba) Die Mitgliedstaaten können die Erreichung des in Artikel 4 Absatz 1 festgesetzten Ziels als Zuschlagskriterium bei öffentlichen Vergabeverfahren verwenden.

Or. en

Änderungsantrag 35

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	2a. Die Organe der EU können zusätzliche Anreize für die Einhaltung dieser Richtlinie schaffen, zum Beispiel die Heranziehung des in Artikel 4 Absatz 1 festgesetzten Ziels als Zuschlagskriterium bei Vergabeverfahren der Organe der EU;

Or. en

Änderungsantrag 36

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	2b. Aussetzung der Finanzmittel der EU bei der Verletzung von Verpflichtungen

	gemäß dieser Richtlinie zur Gewährleistung anderweitiger Verpflichtungen im Zusammenhang mit sonstigen EU-Instrumenten (Cross Compliance).

Or. en

Änderungsantrag 37

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	2c. Die Mitgliedstaaten erstatten Bericht über die zur Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie festgelegten Sanktionen.

Or. en

Änderungsantrag 38

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 7 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Die Mitgliedstaaten ***dürfen*** Vorschriften ***einführen*** oder ***beibehalten***, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Gesellschaften, die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassen sind, noch stärker begünstigen, solange diese Vorschriften ***keine ungerechtfertigte Diskriminierung bewirken*** und das ***reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts nicht beeinträchtigen***.	Die Mitgliedstaaten ***sind aufgefordert, im Hinblick auf die Erreichung des in Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union festgelegten Ziels*** Vorschriften ***einzuführen*** oder ***beizubehalten und*** die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Gesellschaften, die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassen sind, noch stärker ***zu*** begünstigen, solange diese Vorschriften ***auf das Ziels dieser Richtlinie gerichtet sind*** und ***nicht über*** das ***hinausgehen, was für die Erreichung dieses Ziels notwendig ist***.

Or. en

Änderungsantrag 39

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Absatz 3 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Unbeschadet des Artikels 4 Absätze 6 und 7 bleibt es Mitgliedstaaten, die bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften ergriffen haben, anheimgestellt, die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der Direktoren auszusetzen, ***wenn sie nachweisen können***, dass das unterrepräsentierte Geschlecht spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei öffentlichen Unternehmen zum 1. Januar 2018 mindestens 40 % der ***nicht geschäftsführenden*** Direktoren/***Aufsichtsratsmitglieder*** stellt, wenn diese Maßnahmen angewandt werden.	Unbeschadet des Artikels 4 Absätze 6 und 7 bleibt es Mitgliedstaaten, die bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften ergriffen haben, anheimgestellt, die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der Direktoren auszusetzen, wenn ***aus einer Bewertung der Kommission hervorgeht***, dass das unterrepräsentierte Geschlecht spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei öffentlichen Unternehmen zum 1. Januar 2018 mindestens 40 % der Direktoren/***Aufsichtsrats- bzw. Vorstandsmitglieder*** stellt, wenn diese Maßnahmen angewandt werden.

Or. en

Änderungsantrag 40

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 – Absatz 3 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission die entsprechenden Belege.	Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission die entsprechenden Belege ***und fordern die Kommission auf, die entsprechenden Vorschriften aufgrund der übermittelten Belege auszusetzen***. ***Die***

Kommission unterrichtet das Europäische Parlament und den Rat über den Antrag des Mitgliedstaats und die Bewertung der Kommission. Die Aussetzung durch die Kommission wird automatisch widerrufen, wenn nur unzureichende Fortschritte bei der Erreichung des Ziels dieser Richtlinie erzielt werden; dies ist der Fall, wenn der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts bis 2017, oder bei börsennotierten öffentlichen Unternehmen bis 2015, unter 30% liegt.

Or. en

Änderungsantrag 41

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 2 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Die Mitgliedstaaten, die gemäß Artikel 8 Absatz 3 die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern ausgesetzt haben, belegen in den Berichten gemäß Absatz 1 die konkreten Ergebnisse, die mit den in Artikel 8 Absatz 3 genannten Maßnahmen erzielt wurden. Die Kommission prüft, ob die Maßnahmen tatsächlich sicherstellen, dass das unterrepräsentierte Geschlecht in börsennotierten öffentlichen Unternehmen spätestens zum 1. Januar 2018 und in den anderen börsennotierten Gesellschaften spätestens zum 1. Januar 2020 mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, und ***legt*** einen entsprechenden Bericht vor. Den ersten Bericht ***legt*** sie spätestens zum 1. Juli 2017 ***vor***, die Folgeberichte innerhalb von sechs Monaten nach	Die Mitgliedstaaten, die gemäß Artikel 8 Absatz 3 die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern ausgesetzt haben, belegen in den Berichten gemäß Absatz 1 die konkreten Ergebnisse, die mit den in Artikel 8 Absatz 3 genannten Maßnahmen erzielt wurden. Die Kommission prüft, ob die Maßnahmen tatsächlich sicherstellen, dass das unterrepräsentierte Geschlecht in börsennotierten öffentlichen Unternehmen spätestens zum 1. Januar 2018 und in den anderen börsennotierten Gesellschaften spätestens zum 1. Januar 2020 mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, und ***veröffentlicht*** einen entsprechenden Bericht vor. Den ersten Bericht veröffentlicht sie spätestens zum 1. Juli 2017, die Folgeberichte innerhalb von

Übermittlung der nationalen Berichte gemäß Absatz 1.	sechs Monaten nach Übermittlung der nationalen Berichte gemäß Absatz 1.

Or. en

Änderungsantrag 42

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
4. In ihrem Bericht beurteilt die Kommission, ob angesichts der Entwicklung des Anteils der Frauen und Männer in den Leitungsorganen der börsennotierten Gesellschaften und auf verschiedenen Entscheidungsebenen in der gesamten Wirtschaft und je nachdem, ob die Veränderung dauerhaft ist, die Geltungsdauer dieser Richtlinie über die in Artikel 10 Absatz 2 angegebene Frist hinaus verlängert oder geändert werden sollte.	4. In ihrem Bericht beurteilt die Kommission ***nach Anhörung des Europäischen Parlaments und des Rates***, ob angesichts der Entwicklung des Anteils der Frauen und Männer in den Leitungsorganen der börsennotierten Gesellschaften und auf verschiedenen Entscheidungsebenen in der gesamten Wirtschaft und je nachdem, ob die Veränderung dauerhaft ist, die Geltungsdauer dieser Richtlinie über die in Artikel 10 Absatz 2 angegebene Frist hinaus verlängert oder geändert werden sollte.

Or. en