EUROPA-PARLAMENTET

2009 - 2014

Økonomi- og Valutaudvalget

2012/0299(COD)

27.9.2013

UDTALELSE

fra Økonomi- og Valutaudvalget

til Retsudvalget og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

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): Olle Schmidt

PA_Legam

DA

KORT BEGRUNDELSE

Formålet med EU's ligestillingspolitik, som består i at skabe lige adgang for både mænd og kvinder til magtpositioner og indflydelse, er en meget vigtig udfordring for EU. Ordføreren er enig i, at det er nødvendigt, at der fra EU's side handles modigt på det lovgivningsmæssige område, hvis dette mål skal nås.

Ordføreren støtter derfor fuldt ud Kommissionen mål med direktivet om en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelserne i børsnoterede selskaber. Forslaget rækker imidlertid ikke tilstrækkelig vidt, hverken med hensyn til anvendelsesområdet eller foranstaltningerne.

Virksomheder inden for den finansielle sektor har en højere andel af kvinder i deres bestyrelser i forhold til andre sektorer i EU. Dog har en tredjedel af virksomhedsbestyrelserne i sektoren overhovedet ingen kvinder repræsenteret i bestyrelsen.

Ordføreren støtter beslutningen om at fokusere på børsnoterede selskaber. Dog bør muligheden for at udvide anvendelsesområdet til også at omfatte ikke-børsnoterede selskaber, der overskrider tærsklen for små og mellemstore virksomheder, revurderes af Kommissionen to år efter dette direktivs gennemførelse.

Udvidet anvendelsesområde: EU-institutionerne og Den Europæiske Centralbank (ECB)

Ordføreren mener, at direktivet bør udvides til at omfatte EU-institutionerne og agenturerne, herunder Den Europæiske Centralbank (ECB). Den fuldstændige mangel på kvindelig repræsentation i ECB's direktion, Styrelsesråd og Det Generelle Råd er dybt problematisk og bekræfter, at der er en systematisk mangel i udnævnelsesprocedurerne for de øverste stillinger inden for Unionen. Medlemsstaterne har et ansvar for at fremme antallet af kvinder på disse topledelsesposter.

EU-institutionerne er nødt til at gå i spidsen med et godt eksempel for så vidt angår ligelig kønsfordeling i stedet for at støtte den stereotype ulige kønsfordeling – både med henblik på at fastsætte standarder for den private sektor, men også for at forbedre EU's legitimitet. Principperne i dette direktiv bør derfor indarbejdes i de bestemmelser, som regulerer EU-institutionernes interne ansættelsesprocedurer.

Vejen frem: "Følg eller forklar"-modellen

Ordføreren er uenig i Kommissionens forslag om at indføre bindende måltal for kønsfordeling, da det er yderst vigtigt at undgå at gribe ind i aktionærernes rettigheder i selskabet og deres frihed til at vælge bestyrelsesrepræsentanter. Ordføreren tvivler endvidere stærkt på, at Kommissionens forventning om, at en øget kvindelig repræsentation blandt menige bestyrelsesmedlemmer vil have en "afsmittende virkning" på repræsentationen af kvinder inden for direktionsposter og poster inden for den øverste ledelse, vil blive indfriet.

Mangelen på understøttende empiriske undersøgelser samt de norske erfaringer med at indføre en bindende kvoteordning for bestyrelsesmedlemmer viser tydeligt, at denne argumentation ikke holder. Faste kvoter ændrer ikke den ulige kønsfordeling grundlæggende.

I stedet ønsker ordføreren at understrege vigtigheden af, at der lægges større vægt på at øge antallet af kvinder på alle ledelsesniveauer med henblik på ved hjælp af "bottom up"-metoden på et senere tidspunkt at opnå en bedre kønsfordeling inden for ledende stillinger og bestyrelsesposter.

Ordføreren vil således gerne foreslå indførelse af en form for "følg eller forklar"-model i lighed med den danske lovgivningsmodel, som kræver, at virksomhederne selv opstiller en målsætning for kønsfordelingen blandt både ledende og menige bestyrelsesmedlemmer samt på alle øvrige ledelsesniveauer, samtidig med at der tages højde for industri- og virksomhedsspecifikke forhold. Virksomhederne bør endvidere forpligtes til at udarbejde en politik for kønsfordeling, som skal tilskynde til iværksættelse af aktive foranstaltninger til forbedring af kønsfordelingen i virksomheden.

Virksomhederne bør være forpligtet til at offentliggøre oplysninger, som bekræfter, at de overholder kravene, dvs. til at rapportere om status med hensyn til kønsfordelingen i bestyrelser og på ledelsesniveau og om, hvorvidt denne er i overensstemmelse med de fastsatte mål for kønsfordelingen, politikken for kønsfordelingen samt de foranstaltninger, der er iværksat eller planlægges iværksat med henblik på at opfylde målene. Disse oplysninger skal fremlægges i årsberetningen og på webstedet for de virksomheder, der er omfattet af direktivet.

Det er ikke tilstrækkeligt blot at tilføje nogle få kvindelige menige bestyrelsesmedlemmer i de berørte virksomheder. "Følg eller forklar"-modellen sikrer imidlertid, at aktionærer og ledere i de pågældende virksomheder afspejler den interne virksomhedspolitik og -kultur, hvilket i højere grad vil fjerne de hindringer, som kvinder oplever på deres vej op i hierarkiet.

Virksomheder, som ikke overholder procedurerne for at fastlægge individuelle måltal og en politik for kønsfordeling, bør underlægges sanktioner i form af administrative bøder. Dog bør virksomheder, som ikke har opfyldt de individuelt fastsatte måltal for kønsfordeling, ikke pålægges bøder, idet dette ville kunne afholde dem fra at fastsætte ambitiøse mål.

Øget gennemsigtighed i forbindelse med rekruttering til bestyrelsesposter

Ordføreren glæder sig over Kommissionens initiativ til at tilskynde til en mere formel og gennemsigtig udvælgelse til virksomhedsbestyrelser. Den omvendte bevisbyrde, som indebærer, at virksomheder skal fremlægge bevis for, at de har truffet det rette valg, når de stilles over for klager fra afviste kandidater, er imidlertid ikke proportionel. De potentielle klagere bør være tilstrækkeligt beskyttet af virksomhedens forpligtelse til at fremlægge de kriterier, som lå til grund for udvælgelsen, samt af de gældende bestemmelser for forbud mod forskelsbehandling.

Endelig øges gennemsigtigheden af virksomhedernes politikker for kønsfordeling over for investorer, potentielle ansøgere og offentligheden gennem "følg eller forklar"-modellen som en konsekvens af ordførerens forslag om at indføre krav om rapportering om kønsfordeling.

ÆNDRINGSFORSLAG

Økonomi- og Valutaudvalget opfordrer Retsudvalget og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling, som er korresponderende udvalg, til at optage følgende ændringsforslag i deres betænkning:

Ændringsforslag 1

Forslag til direktiv
Betragtning 4

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(4) Inden for de seneste år har Europa-Kommissionen forelagt adskillige rapporter, hvori der gøres status over kønnenes repræsentation i beslutningstagningen. Kommissionen har opfordret børsnoterede selskaber i EU til at øge antallet af ***kvinder*** i deres bestyrelse ved selvregulering og til at sætte konkrete frivillige mål herfor. Europa-Kommissionen understregede i kvindechartret af 5. marts 2010, at der stadig ikke er fuld lighed for kvinder i magtfordelingen og beslutningstagningen i det politiske og økonomiske liv, og den bekræftede, at den forpligter sig til at efterstræbe en mere retfærdig fordeling af mænd og kvinder i magtfulde stillinger. I Kommissionens strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015 blev større ligestilling i beslutningstagningen fastlagt som en af Kommissionens vigtigste opgaver.	(4) Inden for de seneste år har Europa-Kommissionen forelagt adskillige rapporter, hvori der gøres status over kønnenes repræsentation i beslutningstagningen. Kommissionen har opfordret børsnoterede selskaber i EU til at øge antallet af ***det underrepræsenterede køn*** i deres bestyrelse ved selvregulering og til at sætte konkrete frivillige mål herfor. Europa-Kommissionen understregede i kvindechartret af 5. marts 2010, at der stadig ikke er fuld lighed for kvinder i magtfordelingen og beslutningstagningen i det politiske og økonomiske liv, og den bekræftede, at den forpligter sig til at efterstræbe en mere retfærdig fordeling af mænd og kvinder i magtfulde stillinger. I Kommissionens strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015 blev større ligestilling i beslutningstagningen fastlagt som en af Kommissionens vigtigste opgaver.

Ændringsforslag 2

Forslag til direktiv
Betragtning 6 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(6a) Unionens institutioner og agenturer bør foregå med et godt eksempel ved at forbedre den kønsmæssige balance. Principperne i dette direktiv bør indarbejdes i de regler, der gælder for de interne ansættelsesprocedurer i Kommissionen, Europa-Parlamentet og samtlige EU-institutioner og -agenturer, herunder Den Europæiske Centralbank. For at påvirke såvel rekrutteringen til de forskellige EU-institutioner som videreuddannelse og den daglige funktion inden for disse er det nødvendigt at udvikle mere effektive kønspolitikker i alle EU-institutionerne. Med henblik herpå skal institutionerne sikre, at der opnås kønsmæssig balance i forbindelse med ansættelsen af topledere, herunder generaldirektører, direktører og kontorchefer.

Ændringsforslag 3

Forslag til direktiv
Betragtning 6 b (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(6b) Som følge af Unionens institutioners og agenturers store synlighed bør de foregå med et godt eksempel ved at indføre politikker til fremme af øget kønsmæssig balance. For at øge repræsentativiteten bør der navnlig fokuseres på ansættelsespolitikker for ledende stillinger. Der bør til hver toplederstilling foreslås kandidatlister, som overholder ligestillingsprincippet. Begyndende senest den 31. december 2018 bør Unionens institutioner og agenturer offentliggøre en årsberetning, hvori de gør rede for deres bestræbelser

med dette formål for øje.

Ændringsforslag 4
Forslag til direktiv
Betragtning 6 c (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(6c) Det er afgørende, at ledelsen i Kommissionen, Unionens udøvende organ, forbedrer sin kønsmæssige balance for dermed bedre at kunne repræsentere de europæiske borgere. Medlemsstaterne opfordres derfor til at udnævne såvel mandlige som kvindelige kandidater til hver enkelt post i kommissærkollegiet for at opnå en ligelig kønsfordeling i kommissærkollegiet.

Ændringsforslag 5

Forslag til direktiv
Betragtning 6 d (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(6d) Den Europæiske Centralbank (ECB), Det Europæiske Finanstilsynssystem (ESFS), herunder Det Europæiske Udvalg for Systemiske Risici (ESRB), og de europæiske tilsynsmyndigheder (ESA'er) bør overholde alle aspekter af ligestilling og ikkeforskelsbehandling på grund af køn. ESA'ernes tilsynsråd bør også tilskyndes til at forelægge en kønsafbalanceret liste over kandidater til formandsposten og posterne som administrerende direktører på den relevante høring i Europa-Parlamentet. Det endelige valg til disse poster bør være kønsmæssigt afbalanceret. Det er ligeledes vigtigt med en ligelig kønsfordeling i ERSB's styringskomité og rådgivende udvalg.

Ændringsforslag 6

Forslag til direktiv
Betragtning 6 e (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(6e) Den Europæiske Centralbanks tilsynsråd, inklusive rollerne som tilsynsrådets formand og næstformand, bør være kønsmæssigt afbalanceret. Når en post bliver ledig i ECB's direktion, bør de medlemsstater, der har indført euroen som valuta, opfordres til at indstille to kandidater – en mandlig og en kvindelig – til den ledige post. Medlemsstaterne bør ligeledes opfordres til at udnævne kvindelige chefer for de nationale centralbanker (NCB'er) med henblik på at opnå en ligelig kønsfordeling i ECB's styrelsesråd og generelle råd samt i ESRB's generelle råd.

Ændringsforslag 7

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. 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.	(7) Det er afgørende for en økonomis konkurrencedygtighed, ***udvikling og vækst,*** 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. 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 ***selskaber*** skal ***besætte ledelsesposter og*** topstillinger inden for beslutningstagning, betyder det, at de veluddannede

menneskelige ressourcer ikke udnyttes fuldt ud.

Ændringsforslag 8

Forslag til direktiv
Betragtning 7 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(7a) Opnåelse af ligestilling mellem kønnene i samfundet som helhed kræver lige rettigheder for mænd og kvinder i akademisk og erhvervsmæssig sammenhæng samt et delt ansvar for så vidt angår familie, børn og hjem. Den omstændighed, at kvinder typisk er ansvarlige for langt størstedelen af de familie- og husholdningsmæssige opgaver, kan hindre dem i at opnå topstillinger inden for erhvervslivet. Det er af afgørende betydning, at mænd deltager aktivt i de familiemæssige forpligtelser, hvis der skal opnås balance mellem arbejdsliv og privatliv og skabes lige karrieremuligheder for både mænd og kvinder. Der bør derfor rettes særlig opmærksomhed mod at tackle kønsstereotyper, ufleksible og forældede beskæftigelsespolitikker og utilstrækkelige bestemmelser om forældreorlov. Der bør indføres bestemmelser, som sikrer, at kvinder og mænd kan kombinere deres familieliv og arbejdsliv, såfremt de ønsker det. Medlemsstaterne opfordres til at sikre gennemførelse af velfærdselementer såsom rimelige forældreorlovsydelser for både kvinder og mænd, omfattende børnepasningstilbud og mulighed for delt forældreorlov.

Ændringsforslag 9

Forslag til direktiv
Betragtning 8

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(8) På virksomhedsplan er det almindelig anerkendt, at kvinder i bestyrelsen giver bedre virksomhedsledelse, fordi den fælles indsats og kvaliteten af beslutningerne bliver bedre ved en mere vidtfavnende og fælles tænkemåde, som bygger på en bred vifte af synspunkter og dermed giver mere velafvejede beslutninger. Adskillige undersøgelser har vist, at der er en positiv forbindelse mellem en mere ligelig kønsfordeling i topledelsen og en virksomheds økonomiske resultater og overskud. Derfor kan flere kvinder i børsnoterede selskabers ***bestyrelse*** have en positiv indflydelse på de pågældende selskabers resultat.	(8) På virksomhedsplan er det almindelig anerkendt, at kvinder i bestyrelsen giver bedre virksomhedsledelse, fordi den fælles indsats og kvaliteten af beslutningerne bliver bedre ved en mere vidtfavnende og fælles tænkemåde, som bygger på en bred vifte af synspunkter ***samt en mere proaktiv forretningsmodel*** og dermed giver mere velafvejede beslutninger. Adskillige undersøgelser har vist, at der er en positiv forbindelse mellem en mere ligelig kønsfordeling i topledelsen og en virksomheds økonomiske resultater og overskud. Derfor kan flere kvinder i børsnoterede selskabers ***bestyrelser i betragtning af disses store økonomiske og sociale ansvar*** have en positiv indflydelse på de pågældende selskabers resultat ***og på bæredygtig økonomisk udvikling***.

Ændringsforslag 10

Forslag til direktiv
Betragtning 9

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(9) Det er også dokumenteret, at ligestilling på arbejdsmarkedet kan øge den økonomiske vækst betydeligt. Flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse i EU er ikke bare til gavn for de kvinder, der bliver udnævnt til en bestyrelsespost, men bidrager også til at tiltrække dygtige kvinder til selskabet generelt og dermed sikre flere kvinder på alle ledelsesniveauer og i arbejdsstyrken. En højere andel af kvinder i selskabsbestyrelser har derfor en positiv indflydelse på målet om at udligne forskelle i mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens og i deres løn. Både den enkelte person og den offentlige	(9) Det er også dokumenteret, at ligestilling på arbejdsmarkedet kan øge den økonomiske vækst betydeligt. Flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse i EU er ikke bare til gavn for de kvinder, der bliver udnævnt til en bestyrelsespost, men bidrager også til at tiltrække dygtige kvinder til selskabet generelt og dermed sikre flere kvinder ***og anerkende deres bidrag*** på alle ledelsesniveauer og i arbejdsstyrken. En højere andel af kvinder i selskabsbestyrelser har derfor en positiv indflydelse på målet om at udligne forskelle i mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens og i deres løn.

sektor ville få et langt større uddannelsesafkast, hvis kvinders kompetencer udnyttes fuldt ud. Hvis man ikke ændrer ved kvinders underrepræsentation i børsnoterede selskabers bestyrelser i EU, vil det være en forspildt chance for at opnå varig bæredygtig økonomisk vækst i medlemsstaterne generelt.	Både den enkelte person og den offentlige sektor ville få et langt større uddannelsesafkast, hvis kvinders kompetencer udnyttes fuldt ud. Hvis man ikke ændrer ved kvinders underrepræsentation i børsnoterede selskabers bestyrelser i EU, vil det være en forspildt chance for at opnå varig bæredygtig økonomisk vækst i medlemsstaterne generelt. ***Medlemsstaterne bør derfor træffe foranstaltninger til fremme af kvinders karriereudvikling på alle niveauer gennem positive tiltag såsom netværksdannelser og mentorprogrammer.***

Ændringsforslag 11

Forslag til direktiv
Betragtning 10

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(10) På trods af den gældende EU-ret, som skal forhindre og bekæmpe kønsdiskrimination, Rådets henstillinger, som specifikt sigter mod at øge kvinders deltagelse i den økonomiske beslutningstagning samt EU-tiltag, som fremmer selvregulering, er der stadig langt flere mænd end kvinder på virksomhedernes øverste beslutningsniveau i Unionen. I den private sektor***, især i børsnoterede selskaber,*** er den skæve kønsfordeling ***særlig*** udpræget. Kommissionens måling af mænds og kvinders repræsentation i selskabsbestyrelser viser, at andelen af kvinder, der deltager i beslutningstagningen på selskabernes øverste niveau, fortsat er meget lav. I januar 2012 var 13,7 % af bestyrelsesposterne besat af kvinder i de største børsnoterede virksomheder i medlemsstaterne. Kun 15 % af de menige	(10) På trods af den gældende EU-ret, som skal forhindre og bekæmpe kønsdiskrimination, Rådets henstillinger, som specifikt sigter mod at øge kvinders deltagelse i den økonomiske beslutningstagning samt EU-tiltag, som fremmer selvregulering, er der stadig langt flere mænd end kvinder på virksomhedernes øverste beslutningsniveau i Unionen. ***Det samme gælder visse EU-institutioner og -agenturer, bl.a. Den Europæiske Centralbank, som burde foregå med et godt eksempel ved at repræsentere alle borgere. Det vil blive erindret, at stats- og regeringscheferne ved udnævnelsen af et nyt medlem af Den Europæiske Centralbanks direktion i slutningen af 2012 i strid med traktatens artikel 2 afviste at tage hensyn til ligestillingsperspektivet til trods for Parlamentets negative udtalelse. Også*** i den private sektor er den skæve

bestyrelsesmedlemmer var kvinder.	kønsfordeling ***i beslutningstagende organer*** udpræget. Kommissionens måling af mænds og kvinders repræsentation i selskabsbestyrelser viser, at andelen af kvinder, der deltager i beslutningstagningen på selskabernes øverste niveau, fortsat er meget lav. I januar 2012 var 13,7 % af bestyrelsesposterne besat af kvinder i de største børsnoterede virksomheder i medlemsstaterne. Kun 15 % af de menige bestyrelsesmedlemmer var kvinder. ***Imidlertid griber bestemmelserne i dette direktiv ikke unødigt ind i den daglige ledelse, eftersom selskaberne bevarer friheden til at vælge kandidater på grundlag af kvalitet eller andre relevante objektive overvejelser.***

Ændringsforslag 12

Forslag til direktiv
Betragtning 11

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(11) Andelen af kvinder i selskabsbestyrelser stiger meget langsomt og har i de seneste år haft en gennemsnitlig årlig stigning på blot 0,6 procentpoint. Fremskridtet i de forskellige medlemsstater har været meget uens, og det har givet meget forskellige resultater. Der er gjort størst fremskridt i de medlemsstater, der har indført bindende foranstaltninger. Forskellene mellem medlemsstaterne vil formodentlig blive større i betragtning af de meget forskellige fremgangsmåder, de enkelte medlemsstater følger for at øge kvinders deltagelse i bestyrelser.	(11) Andelen af kvinder i selskabsbestyrelser stiger meget langsomt og har i de seneste år haft en gennemsnitlig årlig stigning på blot 0,6 procentpoint. Fremskridtet i de forskellige medlemsstater har været meget uens, og det har givet meget forskellige resultater. Der er gjort størst fremskridt i de medlemsstater, der har indført bindende foranstaltninger. ***Dog har en række lande opnået tilsvarende gode resultater ved hjælp af frivillige mekanismer bakket op af solide velfærdssystemer, som gavner kvinders deltagelse i arbejdsstyrken.*** Forskellene mellem medlemsstaterne vil formodentlig blive større i betragtning af de meget forskellige fremgangsmåder, de enkelte medlemsstater følger for at øge kvinders deltagelse i bestyrelser.

Ændringsforslag 13

Forslag til direktiv
Betragtning 12

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(12) De lidt spredte og forskellige regler på nationalt niveau eller manglen herpå med hensyn til ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser fører ***ikke blot*** til forskelle i antallet af kvinder i menige bestyrelsesposter og forskellige grader af fremskridt i medlemsstaterne***, men står også i vejen for det indre marked, idet de fører forskellige virksomhedsledelseskrav til europæiske børsnoterede selskaber. Disse forskelle i de juridiske krav eller selvreguleringskrav, der stilles til sammensætningen af bestyrelser, kan føre til praktiske problemer for børsnoterede selskaber, som opererer på tværs af grænser, navnlig i forbindelse med oprettelse af datterselskaber eller ved fusioner og overtagelser samt for kandidater til bestyrelsesposter.***	(12) De lidt spredte og forskellige regler på nationalt niveau eller manglen herpå med hensyn til ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser fører til forskelle i antallet af kvinder i menige bestyrelsesposter og forskellige grader af fremskridt i medlemsstaterne.

Ændringsforslag 14

Forslag til direktiv
Betragtning 12 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(12a) I virksomheder er den ulige kønsfordeling mere udbredt på de højere niveauer. Desuden er mange af de kvinder, der er ansat i ledende stillinger, beskæftiget inden for områder som menneskelige ressourcer og kommunikation, mens mænd i ledende stillinger i større udstrækning er ansat i virksomhedernes øverste ledelse eller inden for det øvrige ledelseshierarki. Eftersom valget til bestyrelsesposter primært foretages blandt kandidater, der

har erfaring med ledelse på højeste niveau, er det af afgørende betydning at øge antallet af kvinder, som avancerer til sådanne ledelsesposter i virksomhederne. Dette er en grundlæggende forudsætning for at opnå en virkelig forandring for så vidt angår kvinders muligheder for at avancere til ledende beslutningstagerposter.

Ændringsforslag 15

Forslag til direktiv
Betragtning 13

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(13) Den mangel på gennemsigtighed, der i dag er i udvælgelsesprocedurerne ***og*** kvalifikationskriterierne til bestyrelsesposter i de fleste medlemsstater, er en væsentlig hindring for at opnå en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelserne og har en negativ indflydelse på bestyrelseskandidaternes karriere og ***frie bevægelighed samt*** på investorernes beslutninger. En sådan mangel på gennemsigtighed forhindrer mulige bestyrelseskandidater i at ansøge om poster i bestyrelser, hvor deres kvalifikationer ville være mest efterspurgte, og fra at gøre indsigelse mod kønsdiskriminerende udnævnelsesafgørelser***, og begrænser dermed deres frie bevægelighed inden for det indre marked***. På den anden side har investorer forskellige investeringsstrategier, der forudsætter oplysninger, som også vedrører bestyrelsesmedlemmernes ekspertise og kompetence. Større gennemsigtighed om kvalifikationskriterierne og udvælgelsesproceduren for bestyrelsesmedlemmer giver investorerne bedre mulighed for at vurdere selskabets forretningsstrategi og for at træffe	(13) Den mangel på gennemsigtighed, der i dag er i udvælgelsesprocedurerne***,*** kvalifikationskriterierne ***og udnævnelsen*** til bestyrelsesposter i de fleste medlemsstater, er en væsentlig hindring for at opnå en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelserne og har en negativ indflydelse på bestyrelseskandidaternes karriere og på investorernes beslutninger. En sådan mangel på gennemsigtighed forhindrer mulige bestyrelseskandidater i at ansøge om poster i bestyrelser, hvor deres kvalifikationer ville være mest efterspurgte, og fra at gøre indsigelse mod kønsdiskriminerende udnævnelsesafgørelser. På den anden side har investorer forskellige investeringsstrategier, der forudsætter oplysninger, som også vedrører bestyrelsesmedlemmernes ekspertise og kompetence. Større gennemsigtighed om kvalifikationskriterierne og udvælgelsesproceduren for bestyrelsesmedlemmer giver investorerne bedre mulighed for at vurdere selskabets forretningsstrategi og for at træffe velunderbyggede afgørelser.

velunderbyggede afgørelser.

Ændringsforslag 16

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) 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. En EU-foranstaltning kan effektivt bidrage til at skabe lige konkurrencevilkår i hele Unionen***,*** forhindre praktiske problemer i erhvervslivet og ***sætte virksomheder i stand til*** at gøre fuld brug af de muligheder, som det indre marked kan tilbyde.

Ændringsforslag 17

Forslag til direktiv
Betragtning 15

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(15) Det blev slået fast i Europa 2020-strategien for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst, at en forudsætning for at sætte skub i væksten og afhjælpe de demografiske problemer i Europa er at få flere kvinder ud på arbejdsmarkedet.	(15) Det blev slået fast i Europa 2020-strategien for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst, at en forudsætning for at sætte skub i væksten og afhjælpe de demografiske problemer i Europa er at få flere kvinder ud på arbejdsmarkedet.

Strategien fastsætter et overordnet mål om at nå en beskæftigelsesgrad på 75 % for kvinder og mænd i alderen 20-64 år inden 2020, hvilket kun kan opnås, hvis der er en klar vilje til ligestilling mellem mænd og kvinder, og hvis der gøres en større indsats for at afskaffe alle hindringer for kvinders deltagelse i arbejdsmarkedet. Den igangværende økonomiske krise har forstærket Europas stigende behov for at bygge på viden, kompetence og innovation og gøre fuld brug af talentmassen. Det forventes, at flere kvinder i beslutningstagningen, navnlig i selskabsbestyrelser, vil have en positiv afsmittende effekt på ansættelsen af kvinder i de pågældende selskaber og generelt på hele økonomien.	Strategien fastsætter et overordnet mål om at nå en beskæftigelsesgrad på 75 % for kvinder og mænd i alderen 20-64 år inden 2020, hvilket kun kan opnås, hvis der er en klar vilje til ligestilling mellem mænd og kvinder, og hvis der gøres en større indsats for at afskaffe alle hindringer for kvinders deltagelse i arbejdsmarkedet. Den igangværende økonomiske krise har forstærket Europas stigende behov for at bygge på viden, kompetence og innovation og gøre fuld brug af talentmassen. Det forventes, at flere kvinder i beslutningstagningen, navnlig i selskabsbestyrelser ***og på de øverste ledelsesniveauer***, vil have en positiv afsmittende effekt på ansættelsen af kvinder i de pågældende selskaber og generelt på hele økonomien.

Ændringsforslag 18

Forslag til direktiv
Betragtning 16

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(16) Unionen bør derfor sigte mod at øge kvinders deltagelse i selskabsbestyrelser for at forbedre den økonomiske vækst og europæiske selskabers konkurrencedygtighed og for at opnå reel ligestilling på arbejdsmarkedet. Dette mål bør nås ved minimumskrav til positiv særbehandling i form af ***bindende*** foranstaltninger, som har til formål at nå et kvantitativt mål for kønsfordelingen i børsnoterede selskabers bestyrelser***, eftersom det er de medlemsstater og andre lande, som har valgt denne metode, der er nået længst med at reducere kvinders underrepræsentation i beslutningstagende stillinger***.	(16) Unionen bør derfor sigte mod at øge kvinders deltagelse i selskabsbestyrelser for at forbedre den økonomiske vækst og europæiske selskabers konkurrencedygtighed og for at opnå reel ligestilling på arbejdsmarkedet. Dette mål bør nås ved ***fælles*** minimumskrav til positiv særbehandling i form af foranstaltninger, som har til formål at nå et kvantitativt mål for kønsfordelingen i børsnoterede selskabers bestyrelser.

Ændringsforslag 19

Forslag til direktiv
Betragtning 16 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(16a) Udnævnelsen af bestyrelsesmedlemmer og ledende og menige bestyrelsesmedlemmer bør fortsat henhøre under aktionærernes kompetence og ansvarsområde.

Ændringsforslag 20

Forslag til direktiv
Betragtning 16 b (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(16b) At reducere enkeltpersoner til repræsentanter for forskellige samfundsgrupper, f.eks. mænd, kvinder eller etniske mindretal, er i strid med målet om lige muligheder for alle. Enhver person bør betragtes som en enkeltperson, og der bør derfor ikke indføres nogen kvoteordning ved lov. Det bør ikke glemmes, at selskabers individuelle engagement har central betydning for ændringen af holdninger og praksisser over for kvinder og mænd på mere omfattende vis inden for selskabernes rammer. Dette gør det også muligt for selskaber at træffe foranstaltninger, som ikke kun vedrører menige bestyrelsesmedlemmer. Det er derfor nødvendigt, at alle selskaber har en kønspolitik og i deres årsberetninger på gennemsigtig vis aflægger rapport om kønsfordelingen i deres bestyrelser og på de øverste ledelsesniveauer.

Ændringsforslag 21

Forslag til direktiv
Betragtning 16 c (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(16c) Medlemsstaterne bør sikre, at børsnoterede selskaber udarbejder en kønspolitik med henblik på opnåelse af en mere afbalanceret repræsentation af kønnene i hele selskabet. Denne politik kan omfatte en beskrivelse af de relevante foranstaltninger, der er blevet gennemført i det pågældende selskab: indstilling af såvel en kvindelig som en mandlig kandidat til nøglepositioner, indførelse af mentorordninger og karriereudviklingsrådgivning for kvinder og fastlæggelse af strategier for menneskelige ressourcer med henblik på at tilskynde til alsidig rekruttering. En sådan politik kan endvidere omfatte tilbud om fleksible arbejdsvilkår, f.eks. fleksible ordninger for forældreorlov, og støtte til rengøringshjælp og børnepasning. Samtidig bør disse politikker inddrage arbejdstagerorganisationer, således at kvinder i alle samfundslag kan få gavn heraf. Hvert selskab kan vælge de politikker, der passer bedst til dets aktiviteter, og bør træffe aktive foranstaltninger til at øge andelen af det underrepræsenterede køn i selskabets ledelse.

Ændringsforslag 22

Forslag til direktiv
Betragtning 17

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(17) Børsnoterede virksomheder har en særlig økonomisk position, synlighed og betydning for markedet generelt.	(17) Børsnoterede virksomheder har en særlig økonomisk position, synlighed og betydning for markedet generelt.

Foranstaltningerne i dette direktiv bør derfor anvendes på børsnoterede selskaber, som defineres som selskaber, der er etableret i en medlemsstat, og hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked, jf. artikel 4, stk. 1, nr. 14, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF om markeder for finansielle instrumenter i en eller flere medlemsstater. Disse virksomheder sætter normen for økonomien generelt, og deres praksis kan forventes at blive fulgt af andre virksomheder. Den offentlige karakter af børsnoterede selskaber berettiger, at de ***i højere grad*** reguleres i offentlighedens interesse.	Foranstaltningerne i dette direktiv bør derfor anvendes på børsnoterede selskaber, som defineres som selskaber, der er etableret i en medlemsstat, og hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked, jf. artikel 4, stk. 1, nr. 14, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF om markeder for finansielle instrumenter i en eller flere medlemsstater. Disse virksomheder sætter normen for økonomien generelt, og deres praksis kan forventes at blive fulgt af andre virksomheder. Den offentlige karakter af børsnoterede selskaber berettiger, at de reguleres ***på fyldestgørende vis*** i offentlighedens interesse.

Ændringsforslag 23

Forslag til direktiv
Betragtning 17 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(17a) Ikke-børsnoterede selskaber spiller også en væsentlig rolle for økonomien. De bør derfor i princippet være omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Eftersom den kønsmæssige situation i disse selskaber generelt ikke er velkendt, og da der kan være behov for særlige bestemmelser for at afspejle deres særkender og forskelligartede karakter inden for og på tværs af medlemsstaterne, bør medtagelsen først ske på et senere tidspunkt. Kommissionen bør imidlertid forelægge et forslag herom efter at have foretaget en grundig undersøgelse af alle relevante aspekter.

Ændringsforslag 24

Forslag til direktiv
Betragtning 18

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(18) Direktivet bør ikke anvendes på små og mellemstore børsnoterede selskaber, jf. definitionen i Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder***, selv om de er*** børsnoterede.	(18) Direktivet bør ikke anvendes på små og mellemstore børsnoterede selskaber, jf. definitionen i Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder***. Undtagelsen for små og mellemstore virksomheder bør gælde for*** børsnoterede ***virksomheder og potentielt, efter et fremtidigt forslag fra Kommissionen, for ikke-børsnoterede virksomheder.***

Ændringsforslag 25

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 medarbejderrepræsentanter, fastlægges af de pågældende medlemsstater.	(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 medarbejderrepræsentanter, fastlægges af de pågældende medlemsstater ***på grundlag af omhyggelige og omfattende høringer af arbejdsmarkedets parter på nationalt plan***. ***Det er også vigtigt at inddrage arbejdstagerorganisationer i udviklingen og gennemførelsen af kønspolitikker i virksomheden.*** ***Medarbejderrepræsentation i børsnoterede selskabers bestyrelser er også en positiv måde at forbedre diversiteten på gennem inddragelse af***

nøgleperspektiver og ægte kendskab til selskabets interne arbejdsgange.

Ændringsforslag 26

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 ***være forpligtede til at iværksætte*** hensigtsmæssige ***og effektive*** 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. ***Børsnoterede selskaber kunne f.eks. overveje at indføre uddannelsesprogrammer og mentorprogrammer for det underrepræsenterede køn som et middel til at opnå en ligelig kønsfordeling, hvis der er en klar kønsskævhed i den pulje, hvorfra selskabet udvælger bestyrelsesmedlemmer.*** 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.

Ændringsforslag 27

Forslag til direktiv
Betragtning 22 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(22a) For at opnå en bredere vifte af perspektiver og erfaringer i forbindelse med økonomisk beslutningstagning bør børsnoterede selskaber tilskyndes til at tage hensyn til ikke alene ligestilling mellem mænd og kvinder, men også diversitet med hensyn til kompetencer, alder, køn, geografisk oprindelse, etnisk tilhørsforhold samt uddannelses- og erhvervsmæssig baggrund i deres ansættelsespolitikker.

Ændringsforslag 28

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. På grund af denne dominerende indflydelse har de værktøjer til deres rådighed til hurtigere at foretage	(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. 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.***	de nødvendige ændringer.

Ændringsforslag 29

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 for en kandidat af det modsatte køn***.	(26) I overensstemmelse med denne retspraksis bør børsnoterede selskaber tilskyndes til at bygge udvælgelsen af de bedste kandidater til menige bestyrelsesposter 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 ***kan*** gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er ***mindst*** lige så kvalificeret. ***Medlemsstaterne bør sikre, at selskaber, som ikke har nået direktivets vigtigste mål, giver yderligere oplysninger om deres ansættelses-, udvælgelses- og udnævnelsespolitik og navnlig oplyser, hvilke foranstaltninger de vil træffe for at forbedre kønsfordelingen i den henseende.***

Ændringsforslag 30

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***, udvælgelse*** 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 direktiv respekterer forskelligartetheden af udvælgelsesprocedurer, som dog bør være baseret på gennemsigtighed og fortjenstfuldhed, men kræver samtidig, at målet om at øge det underrepræsenterede køns 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 ***forskelligartethed i*** udvælgelsesprocedurerne for at opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser. ***Bestemmelserne i dette direktiv griber ikke unødigt ind i den daglige ledelse, eftersom selskaberne bevarer friheden til at udvælge kandidater på grundlag af kvalifikationer eller andre objektive relevante kriterier.***

Ændringsforslag 31

Forslag til direktiv
Betragtning 28

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(28) Direktivet har til formål at forbedre	(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, hvis det er muligt, 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.

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 ***om muligt*** skal oplyse ikke bare, hvilke kvalifikationskriterier***, men også hvilken objektiv, komparativ vurdering af disse kriterier*** der lå til grund for udvælgelsen. 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.

Ændringsforslag 32

Forslag til direktiv
Betragtning 29

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(29) Hvis en vraget kandidat af det underrepræsenterede køn fremsætter formodningen om, at vedkommende er ligeså kvalificeret som den udvalgte kandidat af det modsatte køn, bør der stilles krav til det børsnoterede selskab om, at det påviser, at valget er korrekt.	***udgår***

Ændringsforslag 33

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 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.	(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***, og offentliggørelse af afgørelsen om at opkræve administrative bøder, herunder oplysninger om overtrædelsens type og art og om størrelsen af den opkrævede bøde. Sanktionerne bør finde anvendelse i tilfælde af, at børsnoterede selskaber ikke overholder de procedurer for udnævnelse eller valg af menige bestyrelsesmedlemmer, der er fastsat i artikel 4, stk. 1, eller de rapporteringskrav, der er fastsat i artikel 5 i dette direktiv. Selskaber, der ikke opfylder det kvantitative mål i artikel 4, stk. 1, bør dog ikke anses for at have tilsidesat dette direktiv og bør ikke pålægges sanktioner.***

Ændringsforslag 34

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	***udgår***

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.

Ændringsforslag 35

Forslag til direktiv
Betragtning 32

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(32) Da børsnoterede selskaber bør sigte 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.	(32) Da børsnoterede selskaber bør sigte 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. ***Sådanne selskaber bør dog stadig i deres årsberetninger og på deres websted forelægge oplysninger om kønsfordelingen blandt ledende og menige bestyrelsesmedlemmer og om deres politik på dette område i overensstemmelse med artikel 5, stk. 1, 1a og 2, i dette direktiv.***

Ændringsforslag 36

Forslag til direktiv
Betragtning 34

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(34) Medlemsstaterne bør stille krav til børsnoterede selskaber om, at de hvert år giver oplysninger om kønsfordelingen i deres bestyrelser, samt om, hvordan de	(34) Medlemsstaterne bør stille krav til børsnoterede selskaber om, at de hvert år giver oplysninger om kønsfordelingen i deres bestyrelser, samt om, hvordan de

formåede at opfylde målene i direktivet, til de kompetente nationale myndigheder, således at disse kan vurdere, hvilke fremskridt de enkelte børsnoterede selskaber har gjort for at skabe en ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmerne. Disse oplysninger bør offentliggøres, og hvis et selskab ikke har opfyldt målet, bør der medfølge en beskrivelse af de foranstaltninger, det har truffet og agter at træffe fremover for at opfylde målet.	formåede at opfylde målene i direktivet, til de kompetente nationale myndigheder, således at disse kan vurdere, hvilke fremskridt de enkelte børsnoterede selskaber har gjort for at skabe en ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmerne. Disse oplysninger bør offentliggøres ***på en hensigtsmæssig og let tilgængelig måde i årsberetningen og på webstedet***, og hvis et selskab ikke har opfyldt målet, bør der medfølge en ***omfattende*** beskrivelse af de foranstaltninger, det har truffet og agter at træffe fremover for at opfylde målet. ***Desuden bør de selskaber, som ikke har opfyldt målet, begrunde, hvorfor de ikke har indført passende mekanismer, og oplyse, hvilke konkrete foranstaltninger de agter at træffe for på effektiv vis at sikre, at målet om en mere ligelig kønsfordeling nås.***

Ændringsforslag 37

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***	(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***, eller målet i artikel 4, stk. 1,*** senest den 1. januar 2020. ***Kommissionen bør vurdere, hvorvidt medlemsstaternes foranstaltninger er tilstrækkelige til at nå***

offentlige virksomheder.	***det ønskede resultat, og beslutte, om de relevante artikler i direktivet kan suspenderes for at undgå, at de griber ind i nationale foranstaltninger.***

Ændringsforslag 38

Forslag til direktiv
Betragtning 38

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(38) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, fastsætter dette direktiv kun fælles mål og principper og går ikke videre end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål. Medlemsstaterne gives tilstrækkelig frihed til at beslutte, hvordan målene i direktivet bedst kan nås under hensyntagen til nationale forhold, navnlig regler og praksis for udnævnelse til bestyrelsesposter. Direktivet påvirker ikke selskabernes mulighed for at udnævne de bedst kvalificerede personer til bestyrelsen, og det giver børsnoterede virksomheder en tilstrækkelig lang tilvænningsperiode.	(38) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, fastsætter dette direktiv kun fælles mål og principper og går ikke videre end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål. Medlemsstaterne gives tilstrækkelig frihed til at beslutte, hvordan målene i direktivet bedst kan nås under hensyntagen til nationale forhold, navnlig regler og praksis for udnævnelse til bestyrelsesposter. Direktivet påvirker ikke selskabernes mulighed for at udnævne de bedst kvalificerede personer til bestyrelsen, og det giver børsnoterede virksomheder en ***fleksibel ramme og en*** tilstrækkelig lang tilvænningsperiode.

Ændringsforslag 39

Forslag til direktiv
Betragtning 38 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(38a) For at sikre, at medlemsstaterne gennemfører de i dette direktiv fastsatte mål om ligelig kønsfordeling fuldt ud, og at disse integreres i de relevante selskabers specifikke politikker, samt med henblik på at kunne verificere de forventede afsmittende virkninger af direktivet bør Kommissionen forelægge en rapport for Europa-Parlamentet og Rådet.

	Denne rapport bør også evaluere de positive og negative indvirkninger af den potentielle udvidelse af anvendelsesområdet for målene om ligelig kønsfordeling til også at omfatte ikke-børsnoterede selskaber samt genevaluere behovet for at indføre juridisk bindende mål på EU-plan.

Ændringsforslag 40

Forslag til direktiv
Betragtning 39

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(39) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet bør det mål, som børsnoterede selskaber skal opfylde, være tidsbegrænset og kun gælde, indtil der er konstateret et varigt fremskridt i bestyrelsernes kønsfordeling. Kommissionen bør derfor regelmæssigt se på anvendelsen af dette direktiv og aflægge rapport for Europa-Parlamentet og Rådet. Direktivet skal udløbe den 31. december 2028. Kommissionen bør som led i sin gennemgang vurdere, om der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over denne periode.	(39) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet bør det mål, som børsnoterede selskaber skal opfylde, være tidsbegrænset og kun gælde, indtil der er konstateret et varigt fremskridt i bestyrelsernes kønsfordeling. Kommissionen bør derfor regelmæssigt se på anvendelsen af dette direktiv og aflægge rapport for Europa-Parlamentet og Rådet. Direktivet skal udløbe den 31. december 2028. Kommissionen bør som led i sin gennemgang vurdere, om der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over denne periode. ***Medlemsstaterne bør samarbejde med arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet for effektivt at oplyse dem om direktivets betydning, gennemførelse i national ret og anvendelse i praksis.***

Ændringsforslag 41

Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede	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***.	selskaber med bestyrelser, hvor personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af de menige bestyrelsesposter, ***tilpasser deres ansættelses-, udvælgelses- eller udnævnelsesprocedurer for at sikre, at udvælgelsen af menige bestyrelsesmedlemmer baseres på*** 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.

Ændringsforslag 42

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 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.	3. For at opfylde målene i stk. 1 sikrer medlemsstaterne, at der ***i ansættelses-, udvælgelses- eller udnævnelsesprocedurerne for*** menige bestyrelsesmedlemmer ***kan*** gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er lige så kvalificeret som en kandidat af det modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats, medmindre en 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.

Ændringsforslag 43

Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 3 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	3a. Medlemsstaterne sikrer, at kravene til udvælgelsen af kandidater opfyldes på det rette sted i udvælgelsesprocessen i overensstemmelse med national lov og vedtægterne for det pågældende børsnoterede selskab.

Ændringsforslag 44

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 på anmodning af en vraget kandidat har pligt til at informere om de kvalifikationskriterier, udvælgelsen bygger på.

Ændringsforslag 45

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***

Ændringsforslag 46

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, uanset om der er tale om ledende eller menige bestyrelsesposter. ***Sådanne selskaber forelægger stadig i deres årsberetninger og på deres websted oplysninger om kønsfordelingen blandt ledende og menige bestyrelsesmedlemmer og om deres tilsagn på dette område i overensstemmelse med artikel 5, stk. 1 og 2, i dette direktiv.***

Ændringsforslag 47

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. ***Det bør med disse tilsagn tilstræbes at gøre mærkbare fremskridt i forhold til det enkelte selskabs udgangspunkt for at sikre en ligelig kønsfordeling blandt ledende bestyrelsesmedlemmer.***

Ændringsforslag 48

Forslag til direktiv
Artikel 5 – stk. 1 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	1a. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber, hvori det det

underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end en tredjedel af de ledende og menige bestyrelsesposter, udarbejder en kønspolitik for, hvorledes det underrepræsenterede køns andel i posterne på ledende og menigt niveau i selskabet kan øges.

Ændringsforslag 49

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 oplysninger om ***følgende:***
	a) kønsfordelingen i bestyrelserne, idet der skelnes mellem menige og ledende bestyrelsesposter
	b) forelæggelse og analyse af de ***specifikke*** foranstaltninger***,*** der er truffet for at opfylde målene i artikel 4, stk. 1, og i nærværende artikels stk. 1 ***og 1a***
	c) de specifikke foranstaltninger, der er planlagt for det følgende år
	d) fremskridtene for så vidt angår målene i artikel 4, stk. 1, og i nærværende artikels stk. 1.
	Børsnoterede selskaber offentliggør disse oplysninger på en hensigtsmæssig og tilgængelig måde på deres websted ***og i deres årsberetning.***

Ændringsforslag 50

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, eller de individuelle tilsagn, det har givet i medfør af stk. 1 ***og 1a*** i nærværende artikel, skal det fremgå tydeligt 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.

Ændringsforslag 51

Forslag til direktiv
Artikel 6 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Medlemsstaterne fastsætter regler for, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre, at de anvendes.	1. Medlemsstaterne fastsætter regler for, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre, at de anvendes. ***Medlemsstaterne aflægger rapport til Kommissionen om de sanktioner, der er fastlagt for at sikre overholdelse af bestemmelserne i dette direktiv.***

Ændringsforslag 52

Forslag til direktiv
Artikel 6 – stk. 2 – indledning

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning, og de ***kan*** omfatte følgende:	2. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning, og de ***skal mindst*** omfatte følgende:

Ændringsforslag 53

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

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	ba) offentliggørelse af afgørelsen om at opkræve administrative bøder, herunder oplysninger om overtrædelsens type og art [og om størrelsen af den opkrævede bøde]

Ændringsforslag 54

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

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
3. 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***	3. 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 i artikel 4, stk. 1, 3 ***og*** 4, 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.

virksomheder.

Ændringsforslag 55

Forslag til direktiv
Artikel 9 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Medlemsstaterne sender senest den 1. januar 2017 og derefter hvert andet år Kommissionen en rapport om direktivets gennemførelse. Disse rapporter skal bl.a. indeholde nærmere oplysninger om, hvilke foranstaltninger der er truffet for at opfylde målene i artikel 4, stk. 1, oplysninger i henhold til artikel 5, stk. 2, og oplysninger om de individuelle tilsagn, de børsnoterede selskaber har givet i henhold til artikel 5, stk. 1.	1. Medlemsstaterne sender senest den 1. januar 2017 og derefter hvert andet år Kommissionen en rapport om direktivets gennemførelse. Disse rapporter skal bl.a. indeholde nærmere oplysninger om, hvilke foranstaltninger der er truffet for at opfylde målene i artikel 4, stk. 1, oplysninger i henhold til artikel 5, stk. 2, og oplysninger om de individuelle tilsagn, de børsnoterede selskaber har givet i henhold til artikel 5, stk. 1 ***og 1a***.

Ændringsforslag 56

Forslag til direktiv
Artikel 9 – stk. 1 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	1a. Kommissionen forelægger en evalueringsrapport om gennemførelsen af de i artikel 4, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, omhandlede krav for børsnoterede selskaber på grundlag af de rapporter, som medlemsstaterne har forelagt i medfør af stk. 1. Kommissionens rapport undersøger også den aktuelle situation for kønsfordelingen på bestyrelsesniveau i ikke-børsnoterede selskaber, som overskrider den i artikel 2 fastlagte tærskel for små og mellemstore virksomheder. Kommissionen overvejer at forelægge et forslag om at udvide anvendelsesområdet for dette direktiv til også at omfatte ikke-børsnoterede selskaber, som ikke er SMV'er, idet den tager hensyn til enhver relevant

europæisk og international udvikling og til disse selskabers særkender og forskelligartede karakter.

Hvis rapporten viser, at selskabernes bestræbelser ikke har medført nogen markant stigning i andelen af det underrepræsenterede køn på bestyrelsesniveau i børsnoterede eller ikke-børsnoterede selskaber, overvejer Kommissionen at forelægge et passende lovforslag om ændring af de i nærværende direktiv fastsatte krav med henblik på at indføre strengere retlige forskrifter.

Ændringsforslag 57

Forslag til direktiv
Artikel 9 – stk. 1 b (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	1b. Kommissionen forelægger en rapport om, hvorledes principperne i dette direktiv følges og er indarbejdet i de regler, der gælder for alle EU-institutionernes og -agenturernes interne ansættelsesprocedurer. Med henblik herpå aflægger alle EU-institutioner og -agenturer senest den 31. december 2018 og herefter hvert år rapport til Kommissionen om deres kønsstatistikker og om de fremskridt, der er gjort. Kommissionen offentliggør straks sådanne rapporter på sit websted. Hvor det er relevant, kan denne rapport ledsages af et lovgivningsmæssigt forslag, som udvider direktivets anvendelsesområde til at omfatte alle EU-institutioner og -agenturer.

Ændringsforslag 58

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

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2. 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.	2. Medlemsstater, som i henhold til artikel 8, stk. 3, har suspenderet anvendelsen af de proceduremæssige krav i artikel 4, stk. 1, 3 ***og*** 4, 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 2020, hvis der er tale om børsnoterede selskaber. 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.

Ændringsforslag 59

Forslag til direktiv
Artikel 9 – stk. 2 – afsnit 2

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
De pågældende medlemsstater sikrer, at børsnoterede selskaber, som ved at anvende nationale foranstaltninger, jf. artikel 8, stk. 3, ikke har udnævnt eller valgt medlemmer af det underrepræsenterede køn til mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter i deres bestyrelser den 1. januar ***2018, hvis der er tale om offentlige virksomheder, eller den 1. januar 2020, hvis der ikke er tale om***	De pågældende medlemsstater sikrer, at børsnoterede selskaber, som ved at anvende nationale foranstaltninger, jf. artikel 8, stk. 3, ikke har udnævnt eller valgt medlemmer af det underrepræsenterede køn til mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter i deres bestyrelser den 1. januar ***2020***, anvender de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3 ***og*** 4, med

offentlige virksomheder, anvender de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3***,*** 4, ***og 5,*** med virkning fra henholdsvis den ene og den anden dato.

virkning fra henholdsvis den ene og den anden dato.

Ændringsforslag 60

Forslag til direktiv
Artikel 9 – stk. 3

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
3. Kommissionen tager anvendelsen af direktivet op til revision og aflægger rapport ***for*** Europa-Parlamentet og Rådet senest den 31. december ***2021*** og derefter hvert andet år. Kommissionen vurderer navnlig, om målene i direktivet er opfyldt.	3. Kommissionen tager anvendelsen af direktivet op til revision og aflægger ***de i stk. 1a og 1b omhandlede rapporter til*** Europa-Parlamentet og Rådet senest den 31. december ***2019*** og derefter hvert andet år. Kommissionen vurderer navnlig, om målene i direktivet er opfyldt.

PROCEDURE

Titel	Ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber
Referencer	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
Korresponderende udvalg Dato for meddelelse på plenarmødet	JURI FEMM 22.11.2012 22.11.2012
Udtalelse fra Dato for meddelelse på plenarmødet	ECON 22.11.2012
Ordfører for udtalelse Dato for valg	Olle Schmidt 14.1.2013
Artikel 51 – Fælles udvalgsmøder Dato for meddelelse på plenarmødet	 17.1.2013
Behandling i udvalg	24.4.2013 18.6.2013
Dato for vedtagelse	17.9.2013
Resultat af den endelige afstemning	+: 39 –: 2 0: 6
Til stede ved den endelige afstemning - medlemmer	Marino Baldini, Jean-Paul Besset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere, jf. art. 187, stk. 2	Alda Sousa