EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 - 2014

Ausschuss für Wirtschaft und Währung

2012/0299(COD)

27.9.2013

STELLUNGNAHME

des Ausschusses für Wirtschaft und Währung

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))

Verfasser der Stellungnahme: Olle Schmidt

PA_Legam

KURZE BEGRÜNDUNG

Das Ziel der Gleichstellungspolitik der EU – Schaffung des gleichberechtigten Zugangs von Männern und Frauen zu Positionen von Macht und Einfluss – ist eine besonders wichtige Herausforderung für die Union. Der Verfasser der Stellungnahme schließt sich der Einschätzung an, dass seitens der EU umfassende Rechtssetzungsmaßnahmen notwendig sind, um dieses Ziel zu erreichen.

Der Verfasser der Stellungnahme unterstützt daher in vollem Umfang die Ziele der Kommission, die mit der Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften verbunden sind. Allerdings geht der Vorschlag weder in Bezug auf den Anwendungsbereich noch in Bezug auf die Maßnahmen weit genug.

Unternehmen im Finanzsektor haben im Vergleich zu anderen Sektoren der EU einen höheren Frauenanteil in ihren Leitungsgremien. In einem Drittel der Leitungsgremien der Unternehmen im Sektor sind jedoch gar keine Frauen vertreten.
Der Verfasser der Stellungnahme unterstützt die Entscheidung, sich auf börsennotierte Gesellschaften zu konzentrieren. Die Möglichkeit der Ausweitung des Anwendungsbereiches auf nicht-börsennotierte Gesellschaften über der Schwelle von KMU sollte jedoch von der Kommission zwei Jahre nach Umsetzung dieser Richtlinie geprüft werden.

Ausweitung des Anwendungsbereiches: die Organe der EU und die EZB.

Der Verfasser der Stellungnahme ist der Ansicht, dass der Anwendungsbereich der Richtlinie ausgedehnt werden sollte, um die Organe und Agenturen der EU, einschließlich der Europäischen Zentralbank (EZB), abzudecken. Der völlig fehlende Anteil von Frauen im Direktorium der EZB, im EZB-Rat und im Erweiterten Rat der EZB ist höchst problematisch und bestätigt die systematischen Fehler im Ernennungsverfahren für Posten des Spitzenmanagements in der Union. Die Mitgliedstaaten tragen Verantwortung für die Beförderung von Frauen in diese Spitzenpositionen.

Die EU-Organe müssen mit gutem Beispiel vorangehen, was die Gleichstellung der Geschlechter anbelangt statt das Stereotyp des Fehlens der Gleichstellung zu bestätigen, dies sowohl um Standards für den Privatsektor zu setzen als auch die Legitimität der EU zu verbessern. Die Grundsätze dieser Richtlinie sollten daher in die Regelungen über die internen Besetzungsverfahren der EU-Institutionen aufgenommen werden.

Weiteres Vorgehen das Modell „Befolgen oder Erläutern“.

Der Verfasser der Stellungnahme stimmt dem Vorschlag der Kommission einer verbindlichen geschlechtsspezifischen Zielvorgabe nicht zu, da es äußerst wichtig ist, eine Einmischung in die Eigentumsrechte der Anteilseigner und in ihre Freiheit, Vertreter für die Leitungsgremien wählen, zu vermeiden. Darüber hinaus bezweifelt der Verfasser der Stellungnahme die von der Kommission erwarteten „Übertragungseffekte“ von erhöhten Frauenanteilen unter nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern auf geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und höhere Führungspositionen stark.

Der Mangel an unterstützender empirischer Forschung und die Erfahrungen Norwegens mit den verpflichtenden Quoten unter den Mitgliedern der Leitungsorgane stellt den Trugschluss dieser Argumentation bloß. Feste Quoten ändern nicht wesentlich die geschlechtsspezifischen Ungleichgewichte.

Stattdessen möchte der Verfasser der Stellungnahme betonen, wie wichtig es ist, die Aufmerksamkeit auf die Erhöhung der Zahl der Frauen auf allen Managementebenen zu lenken, um zu einem späteren Zeitpunkt eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in geschäftsführenden und Leitungsgremien zu erreichen, d. h. auf ein Vorgehen „von unten nach oben".

Der Verfasser der Stellungnahme möchte daher eine Form des Modells „Befolgen oder Erläutern" vorschlagen, die der dänischen Gesetzgebung ähnelt, wonach die Unternehmen individuelle Ziele für die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern unter ihren geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern und nicht-geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern sowie auf allen Managementebenen im Unternehmen festlegen müssen, wobei sektoren- und unternehmensspezifische Merkmale berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollten Unternehmen verpflichtet werden, eine Gleichstellungspolitik zu entwickeln, um aktive Maßnahmen für die Verbesserung des Geschlechterverhältnisses im Unternehmen zu fördern.

Unternehmen sollten ihre Einhaltung der Anforderungen öffentlich zugänglich machen: den Status des Geschlechterverhältnisses in Leitungsgremien und auf Managementebenen, sein Verhältnis zu den spezifizierten Zielen für die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern, die Gleichstellungspolitik und die ergriffenen oder beabsichtigten Maßnahmen, um die Ziele zu erreichen. Diese Information ist im Jahresbericht und auf der Website der von der Richtlinie erfassten Unternehmen zu veröffentlichen.

Das bloße Hinzufügen einiger weiblicher nicht-geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder in den betroffenen Unternehmen geht nicht weit genug. Das Modell „Befolgen oder Erläutern" stellt jedoch sicher, dass Anteilseigner und geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder der betroffenen Unternehmen über die interne Unternehmensphilosophie und -kultur nachdenken, was in einem größeren Maße die Hindernisse beseitigen wird, die den Frauen gegenüberstehen, wenn sie die in den Ebenen der Unternehmenshierarchie aufsteigen.

Unternehmen, die den Verfahren der Festlegung individueller Ziele und einer Gleichstellungspolitik nicht nachkommen, sollten Sanktionen in Form von Geldbußen auferlegt werden. Allerdings sollte kein Unternehmen für das Verfehlen der individuell gesteckten Ziele der Gleichstellungspolitik bestraft werden, da dies ehrgeizige Ziele verhindern könnte.

Mehr Transparenz in den Auswahlverfahren für die Leitungsgremien

Der Verfasser der Stellungnahme begrüßt die Initiative der Kommission, eine formalisierte und transparentere Ernennung der Mitglieder von Leitungsorganen zu fördern. Die Beweislastumkehr, wonach die Unternehmen ihre ordnungsgemäße Auswahl beweisen müssen, wenn sie mit Beschwerden von erfolglosen Kandidaten konfrontiert werden, ist

jedoch nicht verhältnismäßig. Die potentiellen Beschwerdeführer/innen sollten von der Verpflichtung der Unternehmen, die Kriterien vorzulegen, auf denen die Auswahl beruht, und durch die anwendbaren Antidiskriminierungsgesetze hinreichend geschützt sein.

Schließlich wird die Transparenz der Gleichstellungspolitik des Unternehmens gegenüber Investoren, potentiellen Stellenbewerbern und der Öffentlichkeit durch das Modell „Befolgen oder Erläutern“ wegen der vom Verfasser der Stellungnahme vorgeschlagenen Berichtsanforderungen über die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern gestärkt.

ÄNDERUNGSANTRÄGE

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

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 4

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(4) In den letzten Jahren hat die Europäische Kommission mehrere Berichte über die Beteiligung von Männern und Frauen an wirtschaftlichen Entscheidungen vorgelegt. Zudem hat die Kommission börsennotierte Gesellschaften in der Europäischen Union aufgefordert, mit Hilfe von Selbstregulierungsmaßnahmen die Anzahl ***der Frauen*** in ihren Leitungsorganen zu erhöhen und konkrete freiwillige Eigenverpflichtungen einzugehen. In ihrer Frauen-Charta vom 5. März 2010 betonte die Europäische Kommission, dass Frauen nach wie vor die volle Teilhabe an der Macht und an Entscheidungsprozessen in Politik und Wirtschaft fehlt, und bekräftigte ihre Entschlossenheit, auf eine fairere Vertretung von Frauen und Männern in Verantwortungspositionen hinzuwirken. In der Strategie der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 wurde der Gleichstellung von Männern und Frauen in	(4) In den letzten Jahren hat die Europäische Kommission mehrere Berichte über die Beteiligung von Männern und Frauen an wirtschaftlichen Entscheidungen vorgelegt. Zudem hat die Kommission börsennotierte Gesellschaften in der Europäischen Union aufgefordert, mit Hilfe von Selbstregulierungsmaßnahmen die Anzahl ***des unterrepräsentierten Geschlechts*** in ihren Leitungsorganen zu erhöhen und konkrete freiwillige Eigenverpflichtungen einzugehen. In ihrer Frauen-Charta vom 5. März 2010 betonte die Europäische Kommission, dass Frauen nach wie vor die volle Teilhabe an der Macht und an Entscheidungsprozessen in Politik und Wirtschaft fehlt, und bekräftigte ihre Entschlossenheit, auf eine fairere Vertretung von Frauen und Männern in Verantwortungspositionen hinzuwirken. In der Strategie der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 wurde der Gleichstellung von Männern und Frauen in

Entscheidungsprozessen Priorität beigemessen.	Entscheidungsprozessen Priorität beigemessen.

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(6a) Die Organe und Einrichtungen der EU sollten bei der Gleichstellung der Geschlechter mit gutem Beispiel vorangehen. Die in der Richtlinie festgelegten Grundsätze sollten daher in die Regelungen über die internen Besetzungsverfahren der Europäischen Kommission, des Europäischen Parlaments und aller Organe und Einrichtungen der EU, einschließlich der Europäischen Zentralbank, aufgenommen werden. In allen EU-Organen sind wirksamere Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln, die sich auf die Einstellung, die Weiterbildung und die tägliche Arbeit in den verschiedenen Organen der EU auswirken. Zu diesem Zweck stellen die Organe sicher, dass bei Einstellungsverfahren für das höhere Management, etwa für Generaldirektoren, Direktoren und Referatsleiter, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht wird.

Änderungsantrag 3

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(6b) Die Organe und Agenturen der EU müssen, weil sie stark im Blickpunkt stehen, mit gutem Beispiel vorangehen und eine Politik zur Förderung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern im Berufsalltag verfolgen. Damit die Bürger ausgewogener vertreten sind, muss auf der Führungsebene besonders auf die Einstellungspolitik geachtet werden. Für jede auf Führungsebene zu besetzende Stelle müssen Kandidatenlisten erstellt werden, die der Geschlechtergleichstellung Rechnung tragen. Die Organe und Einrichtungen der EU sollten spätestens ab dem 31. Dezember 2018 einen Jahresbericht veröffentlichen, in dem ihre diesbezüglichen Bemühungen dargelegt sind.

Änderungsantrag 4

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(6c) Es ist wichtig, dass das Geschlechterverhältnis auf der Leitungsebene der Kommission, der Exekutive der EU, ausgewogener gestaltet wird, damit die europäischen Bürger und Bürgerinnen besser vertreten sind. Die Mitgliedstaaten werden daher aufgefordert, sowohl Kandidaten als auch Kandidatinnen für jeden Posten im Kollegium der Kommissionsmitglieder zu benennen, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Kollegium zu erreichen.

Änderungsantrag 5

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6 d (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(6d) Die Europäische Zentralbank (EZB), das Europäische System der Finanzaufsicht (ESFS), einschließlich des Europäischen Ausschusses für Systemrisiken (ESRB), und die Europäischen Finanzaufsichtsbehörden sollten alle Aspekte der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung in Bezug auf das Geschlecht beachten. Auch den Aufsichtsräten der Europäischen Finanzaufsichtsbehörden sollte nahegelegt werden, für die Anhörung der Bewerber für den Posten eines Vorsitzenden oder eines geschäftsführenden Direktors im Europäischen Parlament eine Kandidatenliste mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis vorzulegen. Mit der Besetzung dieser Posten sollte ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erzielt werden. Zudem sollten auch der Lenkungsausschuss und die Fachausschüsse des ESRB ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen.

Änderungsantrag 6

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 6 e (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(6e) Im Aufsichtsrat der Europäischen Zentralbank (EZB) sollte – auch unter Berücksichtigung der Posten des Vorsitzes und des stellvertretenden Vorsitzes – ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrschen. Wenn ein Posten im Direktorium der EZB frei

wird, sollte den Mitgliedstaaten, die den Euro als Währung eingeführt haben, nahegelegt werden, einen Kandidaten und eine Kandidatin für den freigewordenen Posten zu ernennen. Den Mitgliedstaaten sollte auch nahegelegt werden, Frauen zu Präsidentinnen der nationalen Zentralbanken der Mitgliedstaaten zu benennen, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im EZB-Rat und im Erweiterten Rat der EZB sowie im Verwaltungsrat des ESRB zu erreichen.

Änderungsantrag 7

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 nicht nur die wichtigste Determinante der Wettbewerbsfähigkeit ***sowie für die Entwicklung und das Wachstum*** 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 ***auf Leitungsebene in Unternehmen und bei der Vergabe von Führungspositionen*** zu nutzen, lassen wir qualifiziertes Humankapital brachliegen.

Änderungsantrag 8

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(7a) Zum Erreichen der Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft insgesamt gehört auch die Schaffung gleicher akademischer und beruflicher Rechte für Männer und Frauen sowie geteilte Familien-, Kinderbetreuungs- und Haushaltsverantwortung. Die Tatsache, dass Frauen typischerweise für die große Mehrheit der Pflichten in Familie und Haushalt verantwortlich sind, kann ihr Vorankommen in Richtung Spitzenpositionen im Beruf behindern. Aktive Teilnahme und Einbindung von Männern in die Familienverantwortung sind wesentlich für das Erreichen der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben und die Schaffung gleicher beruflicher Aufstiegschancen für Männer und Frauen. Der Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, inflexibler und überholter Beschäftigungspolitik sowie unangemessener Bestimmungen für den Elternurlaub sollte Aufmerksamkeit zukommen. Es sollten für Frauen und Männer Bestimmungen gelten, um Familien- und Arbeitsleben zu kombinieren, wenn sie dies wünschen. Den Mitgliedstaaten wird nahegelegt, für die Umsetzung von Elementen des Wohlergehens wie moderne und gerechte Geldleistungen im Elternurlaub für Frauen und Männer, weitreichende Bestimmungen für die Betreuung von Kindern sowie Möglichkeiten für geteilten Elternurlaub zu sorgen.

Änderungsantrag 9

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 8

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(8) Auf Ebene der Unternehmen herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Frauen in Leitungsorganen die Corporate Governance positiv beeinflussen, weil Teamleistung und Qualität der Entscheidungen wegen der unterschiedlichen Denkweise und der kollegialen Einstellung, die neue Perspektiven eröffnen und zu ausgewogeneren Entscheidungen führen, verbessert werden. Auch belegen zahlreiche Studien den positiven Einfluss einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter im Top-Management auf die Geschäftsergebnisse und den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Eine Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union kann sich daher positiv auf die Performance der Gesellschaften auswirken.	(8) Auf Ebene der Unternehmen herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Frauen in Leitungsorganen die Corporate Governance positiv beeinflussen, weil Teamleistung und Qualität der Entscheidungen wegen der unterschiedlichen Denkweise und der kollegialen Einstellung, die neue Perspektiven eröffnen und zu ***einem vorausschauenderen Geschäftsmodell und daher zu*** ausgewogeneren Entscheidungen führen, verbessert werden. Auch belegen zahlreiche Studien den positiven Einfluss einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter im Top-Management auf die Geschäftsergebnisse und den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Eine Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union kann sich ***wegen deren beträchtlicher Verantwortung für Wirtschaft und Gesellschaft*** daher positiv auf die Performance der Gesellschaften ***und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung*** auswirken.

Änderungsantrag 10

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 9

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(9) Dass die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt das Wirtschaftswachstum spürbar verbessern kann, ist belegt. Eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union ist nicht nur für die betreffenden Frauen von Vorteil, sondern macht das Unternehmen auch für andere kompetente Frauen attraktiver, so	(9) Dass die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt das Wirtschaftswachstum spürbar verbessern kann, ist belegt. Eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union ist nicht nur für die betreffenden Frauen von Vorteil, sondern macht das Unternehmen auch für andere kompetente Frauen attraktiver, so

dass sich mit der Zeit die Präsenz von Frauen auf allen Managementebenen und in der Belegschaft des Unternehmens erhöht. Dies hätte somit auch einen positiven Einfluss auf die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung und beim Arbeitsentgelt. Eine vollständige Ausnutzung des vorhandenen Kompetenzpools der Frauen dürfte zu einer merklichen Erhöhung der Bildungsrendite für den Einzelnen und für die Allgemeinheit führen. Wenn Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der EU weiterhin unterdurchschnittlich vertreten sind, bleiben Möglichkeiten zur Erreichung eines langfristig nachhaltigen Wachstums in den Mitgliedstaaten ungenutzt.	dass sich mit der Zeit die Präsenz ***und die Würdigung des Beitrags*** von Frauen auf allen Managementebenen und in der Belegschaft des Unternehmens erhöht. Dies hätte somit auch einen positiven Einfluss auf die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung und beim Arbeitsentgelt. Eine vollständige Ausnutzung des vorhandenen Kompetenzpools der Frauen dürfte zu einer merklichen Erhöhung der Bildungsrendite für den Einzelnen und für die Allgemeinheit führen. Wenn Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der EU weiterhin unterdurchschnittlich vertreten sind, bleiben Möglichkeiten zur Erreichung eines langfristig nachhaltigen Wachstums in den Mitgliedstaaten ungenutzt. ***Die Mitgliedstaaten sollten deshalb Maßnahmen auf den Weg bringen, um die Aufstiegschancen von Frauen auf sämtlichen Ebenen durch positive Maßnahmen wie die Schaffung von Netzwerken und Mentorenprogrammen zu fördern.***

Änderungsantrag 11

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 10

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(10) Die bestehenden Vorschriften der Union zum Verbot und zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die Empfehlungen des Rates mit dem Ziel, den Frauenanteil auf den Entscheidungsebenen in der Wirtschaft zu erhöhen, sowie die auf Selbstregulierung angelegten Maßnahmen der Union haben nichts daran geändert, dass die Frauen in den obersten Leitungsorganen der Unternehmen in der gesamten Union nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. In der	(10) Die bestehenden Vorschriften der Union zum Verbot und zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die Empfehlungen des Rates mit dem Ziel, den Frauenanteil auf den Entscheidungsebenen in der Wirtschaft zu erhöhen, sowie die auf Selbstregulierung angelegten Maßnahmen der Union haben nichts daran geändert, dass die Frauen in den obersten Leitungsorganen der Unternehmen in der gesamten Union nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. ***Dies***

Privatwirtschaft***, vor allem in börsennotierten Gesellschaften,*** ist das Missverhältnis zwischen Frauen und Männern besonders stark ausgeprägt. Der Indikator, den die Kommission zur Bewertung der Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen in erster Linie verwendet, zeigt, dass noch viel zu wenig Frauen in Entscheidungen des Top-Managements eingebunden werden. Im Januar 2012 lag der Frauenanteil in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Gesellschaften der Mitgliedstaaten durchschnittlich gerade mal bei 13,7 Prozent. Nur 15 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder waren Frauen.

ist ebenfalls in ***gewissen Organen und Agenturen*** der ***EU der Fall, darunter die Europäische Zentralbank, die hier eigentlich mit gutem Beispiel vorangehen und die Gesamtheit der Bürger vertreten müsste. Es sei in diesem Zusammenhang daran erinnert, dass sich die Staats- und Regierungschefs trotz Missbilligung des Europäischen Parlaments bei der Ernennung eines neuen Mitglieds des Direktoriums der Europäischen Zentralbank Ende 2012 geweigert hatten, die Perspektive der Geschlechtergleichstellung zwischen Männern und Frauen zu berücksichtigen, was gegen Artikel 2 des Vertrags verstößt. Auch in der*** Privatwirtschaft ist das Missverhältnis zwischen Frauen und Männern ***in Entscheidungsgremien*** besonders stark ausgeprägt. Der Indikator, den die Kommission zur Bewertung der Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen in erster Linie verwendet, zeigt, dass noch viel zu wenig Frauen in Entscheidungen des Top-Managements eingebunden werden. Im Januar 2012 lag der Frauenanteil in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Gesellschaften der Mitgliedstaaten durchschnittlich gerade mal bei 13,7 Prozent. Nur 15 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder waren Frauen. ***Die Richtlinie greift jedoch nicht ungebührend in das Tagesgeschäft ein, da es den Gesellschaften weiterhin freisteht, Kandidaten aufgrund von Qualifizierung und sonstigen relevanten objektiven Kriterien auszuwählen.***

Änderungsantrag 12

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 11

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(11) Der Proporz der Frauen in den Leitungsorganen von Gesellschaften ist in den letzten Jahren kaum (im Schnitt nur um 0,6 Prozentpunkte) gestiegen. Zudem verteilt sich der Anstieg sehr ungleich auf die einzelnen Mitgliedstaaten, so dass sich hier eine Kluft gebildet hat. In den Mitgliedstaaten, die verbindliche Maßnahmen eingeführt haben, sind erheblich größere Fortschritte zu verzeichnen. Angesichts der stark voneinander abweichenden Ansätze der einzelnen Mitgliedstaaten zur Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen wird sich das bereits bestehende Gefälle zwischen den Mitgliedstaaten vermutlich weiter vergrößern.	(11) Der Proporz der Frauen in den Leitungsorganen von Gesellschaften ist in den letzten Jahren kaum (im Schnitt nur um 0,6 Prozentpunkte) gestiegen. Zudem verteilt sich der Anstieg sehr ungleich auf die einzelnen Mitgliedstaaten, so dass sich hier eine Kluft gebildet hat. In den Mitgliedstaaten, die verbindliche Maßnahmen eingeführt haben, sind erheblich größere Fortschritte zu verzeichnen. ***Jedoch haben auch zahlreiche Länder ähnlich gute Resultate mit freiwilligen Mechanismen erreicht, die durch tragfähige Wohlfahrtssysteme, die die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben fördern, unterstützt werden.*** Angesichts der stark voneinander abweichenden Ansätze der einzelnen Mitgliedstaaten zur Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen wird sich das bereits bestehende Gefälle zwischen den Mitgliedstaaten vermutlich weiter vergrößern.

Änderungsantrag 13

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 12

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(12) Die vereinzelten, disparaten Regelungen beziehungsweise das Fehlen einer Regelung zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen der börsennotierten Gesellschaften auf nationaler Ebene ***haben nicht nur zu deutlich*** unterschiedlichen Frauenanteilen unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und einer divergierenden Entwicklung dieser Anteile in den Mitgliedstaaten ***geführt, sondern behindern auch den***	(12) Die vereinzelten, disparaten Regelungen beziehungsweise das Fehlen einer Regelung zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen der börsennotierten Gesellschaften auf nationaler Ebene ***führen zu*** unterschiedlichen Frauenanteilen unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und einer divergierenden Entwicklung dieser Anteile in den Mitgliedstaaten**.**

Binnenmarkt, da die europäischen börsennotierten Gesellschaften unterschiedliche Corporate-Governance-Anforderungen erfüllen müssen. Unterschiedliche rechtliche Bestimmungen über die Zusammensetzung der Leitungsgremien von Gesellschaften und voneinander abweichende Selbstregulierungsmaßnahmen können für grenzüberschreitend tätige börsennotierte Gesellschaften, besonders bei der Gründung von Tochtergesellschaften, bei Unternehmenszusammenschlüssen und Übernahmen, wie auch für Kandidaten für Leitungspositionen in der Praxis Hürden darstellen.

Änderungsantrag 14

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 12 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(12a) Die unausgewogenen Geschlechterverhältnisse in Unternehmen sind auf höherer Ebene deutlicher ausgeprägt. Darüber hinaus sind viele der Frauen im höheren Management in Bereichen wie Personal oder Kommunikation tätig, während Männer im höheren Management eher in den Bereichen „Allgemeines Management“ oder als Vorgesetzte im Unternehmen („Linienmanagement“) beschäftigt sind. Da der wichtigste Fundus für die Besetzung von Leitungspositionen im Wesentlichen aus Kandidaten besteht, die Erfahrungen im höheren Management besitzen, ist es von größter Bedeutung, dass die Zahl der Frauen, die auf diese Managementpositionen in Unternehmen vorrücken, steigt. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für das Erreichen einer wirklichen Veränderung

	bei den Aufstiegschancen zu den Spitzenpositionen auf Entscheidungsebene, die Frauen zur Verfügung stehen.

Änderungsantrag 15

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 13

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(13) Die in den meisten Mitgliedstaaten herrschende Intransparenz der Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für die Besetzung von Leitungspositionen steht einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis in den Leitungsorganen entgegen und wirkt sich negativ auf den beruflichen Werdegang der Kandidaten***, ihre Mobilität*** und Investitionsentscheidungen aus. Sie hindert potenzielle Kandidaten daran, sich um eine Position in Leitungsorganen zu bewerben, in denen ihre Qualifikationen besonders benötigt würden, und diskriminierende Entscheidungen anzufechten***, was ihre Mobilität im Binnenmarkt einschränkt***. Investoren verfolgen hingegen andere Strategien und benötigen für ihre Investitionsentscheidungen auch Informationen über die Erfahrung und Kompetenz der Mitglieder der Leitungsorgane. Wenn die Qualifikationskriterien und die Auswahl der Mitglieder der Leitungsorgane transparenter sind, sind Investoren besser in der Lage, die Geschäftsstrategie eines Unternehmens einzuschätzen und sachkundige Entscheidungen zu treffen.	(13) Die in den meisten Mitgliedstaaten herrschende Intransparenz der Auswahlverfahren***,*** Qualifikationskriterien und ***Einstellungsvoraussetzungen*** für die Besetzung von Leitungspositionen steht einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis in den Leitungsorganen entgegen und wirkt sich negativ auf den beruflichen Werdegang der Kandidaten und Investitionsentscheidungen aus. Sie hindert potenzielle Kandidaten daran, sich um eine Position in Leitungsorganen zu bewerben, in denen ihre Qualifikationen besonders benötigt würden, und diskriminierende Entscheidungen anzufechten. Investoren verfolgen hingegen andere Strategien und benötigen für ihre Investitionsentscheidungen auch Informationen über die Erfahrung und Kompetenz der Mitglieder der Leitungsorgane. Wenn die Qualifikationskriterien und die Auswahl der Mitglieder der Leitungsorgane transparenter sind, sind Investoren besser in der Lage, die Geschäftsstrategie eines Unternehmens einzuschätzen und sachkundige Entscheidungen zu treffen.

Änderungsantrag 16

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 nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder 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) 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 nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder 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. Ein Vorgehen auf EU-Ebene kann wirksam dazu beitragen, dass unionsweit gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen und Komplikationen im Wirtschaftsleben vermieden werden ***sowie Gesellschaften die Möglichkeiten des Binnenmarktes vollständig ausschöpfen können***.

Änderungsantrag 17

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 15

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(15) In der Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum29 hieß es, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen eine	(15) In der Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum29 hieß es, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen eine

Voraussetzung dafür ist, das Wachstum zu stimulieren und den demografischen Herausforderungen zu begegnen. Die Strategie ist auf die Erhöhung der Erwerbstätigenquote auf 75 Prozent aller Frauen und Männer der Altersgruppe 20-64 bis zum Jahr 2020 angelegt, was nur mit einem entschlossenen Engagement für die Gleichstellung und verstärkten Anstrengungen zur Beseitigung der Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung der Frauen erreicht werden kann. Die derzeitige Wirtschaftskrise zwingt Europa, verstärkt auf Wissen, Kompetenz und Innovation zu setzen und das vorhandene Potenzial voll zu nutzen. Eine stärkere Einbeziehung der Frauen in Entscheidungen der Wirtschaft, vor allem in den Leitungsorganen, dürfte sich auch positiv auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den betreffenden Unternehmen und in der Wirtschaft insgesamt auswirken.	Voraussetzung dafür ist, das Wachstum zu stimulieren und den demografischen Herausforderungen zu begegnen. Die Strategie ist auf die Erhöhung der Erwerbstätigenquote auf 75 Prozent aller Frauen und Männer der Altersgruppe 20-64 bis zum Jahr 2020 angelegt, was nur mit einem entschlossenen Engagement für die Gleichstellung und verstärkten Anstrengungen zur Beseitigung der Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung der Frauen erreicht werden kann. Die derzeitige Wirtschaftskrise zwingt Europa, verstärkt auf Wissen, Kompetenz und Innovation zu setzen und das vorhandene Potenzial voll zu nutzen. Eine stärkere Einbeziehung der Frauen in Entscheidungen der Wirtschaft, vor allem in den Leitungsorganen ***und im höheren Management***, dürfte sich auch positiv auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den betreffenden Unternehmen und in der Wirtschaft insgesamt auswirken.

Änderungsantrag 18

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(16) Die Union sollte daher auf eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen der Unternehmen hinwirken, um so das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen zu stärken und eine effektive Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Es sollten Mindestanforderungen für positive Maßnahmen in Form verbindlicher quantitativer Zielvorgaben für die Anteile von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften eingeführt werden***, da die***	(16) Die Union sollte daher auf eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen der Unternehmen hinwirken, um so das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen zu stärken und eine effektive Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Es sollten ***gemeinsame*** Mindestanforderungen für positive Maßnahmen in Form verbindlicher quantitativer Zielvorgaben für die Anteile von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter

Mitgliedstaaten und anderen Länder, die sich für solche oder ähnliche Maßnahmen entschieden haben, der Unterrepräsentanz von Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen am erfolgreichsten entgegengewirkt haben.

Gesellschaften eingeführt werden.

Änderungsantrag 19

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16a) Die Benennung von Mitgliedern der Leitungsorgane sowie nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern sollte weiterhin vollständig in der Pflicht und Verantwortung der Aktionäre liegen.

Änderungsantrag 20

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16b) Die Reduzierung von Individuen auf ihre Rolle als Vertreter verschiedener gesellschaftlicher Gruppen, etwa Frauen, Männer oder ethnische Minderheiten, läuft der Verwirklichung des Ziels zuwider, Chancengleichheit für alle durchzusetzen. Die Einzigartigkeit jedes Individuums muss anerkannt werden, weshalb es keine gesetzlich vorgeschriebenen Quotenregelungen geben sollte. Eigenverpflichtungen der Gesellschaften sind wesentlich, um ihre interne Einstellung und die interne Praxis

gegenüber Frauen und Männern umfassend zu ändern. Sie ermöglichen es den Gesellschaften ferner, breitere Maßnahmen zu ergreifen, die dann nicht allein für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder gelten. Deshalb ist in sämtlichen Gesellschaften eine Gleichstellungspolitik erforderlich, die in ihren Jahresberichten in transparenter Art und Weise über das Geschlechterverhältnis in den Leitungsgremien und auf den Managementebenen Bericht erstatten sollten.

Änderungsantrag 21

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 16 c (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(16c) Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass börsennotierte Gesellschaften eine Gleichstellungspolitik entwickeln, um eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern im gesamten Unternehmen zu erreichen. Diese Strategie kann eine Beschreibung der einschlägigen in diesem Unternehmen umgesetzten Maßnahmen enthalten: Benennung einer Kandidatin und eines Kandidaten für Schlüsselpositionen, Mentorensysteme, an Frauen gerichtete Beratung für die berufliche Weiterentwicklung, Personalstrategien zur Förderung einer breit gefächerten Anwerbung. Darüber hinaus kann dazu das Angebot flexibler Arbeitsbedingungen, etwa flexibler Bestimmungen für Elternurlaub und Bereitstellung subventionierter Reinigungshilfe und Kinderbetreuung gehören. Gleichzeitig sollten bei diesen Maßnahmen Arbeitnehmerorganisationen eingebunden werden, so dass Frauen auf allen Ebenen der Gesellschaft von diesen

	Maßnahmen profitieren können. Jedes Unternehmen kann die Strategien wählen, die am besten zu seinen Tätigkeiten passen, und sollte aktive Maßnahmen ergreifen, um den Anteil des im Management des Unternehmens unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen.

Änderungsantrag 22

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(17) Börsennotierte Gesellschaften sind von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung, haben einen erheblichen Bekanntheitsgrad und üben auf dem Markt großen Einfluss aus. Die Maßnahmen dieser Richtlinie sollten daher für börsennotierte Gesellschaften gelten, die als in einem Mitgliedstaat niedergelassene Gesellschaften definiert sind, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind. Diese Gesellschaften setzen Maßstäbe für die gesamte Wirtschaft; es ist davon auszugehen, dass andere Unternehmen ihrem Beispiel folgen werden. Ihre öffentliche Sichtbarkeit rechtfertigt es, dass börsennotierte Gesellschaften im öffentlichen Interesse ***besonderen*** Regelungsmaßnahmen unterworfen werden.	(17) Börsennotierte Gesellschaften sind von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung, haben einen erheblichen Bekanntheitsgrad und üben auf dem Markt großen Einfluss aus. Die Maßnahmen dieser Richtlinie sollten daher für börsennotierte Gesellschaften gelten, die als in einem Mitgliedstaat niedergelassene Gesellschaften definiert sind, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 über Märkte für Finanzinstrumente in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind. Diese Gesellschaften setzen Maßstäbe für die gesamte Wirtschaft; es ist davon auszugehen, dass andere Unternehmen ihrem Beispiel folgen werden. Ihre öffentliche Sichtbarkeit rechtfertigt es, dass börsennotierte Gesellschaften im öffentlichen Interesse ***angemessenen*** Regelungsmaßnahmen unterworfen werden.

Änderungsantrag 23

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 17 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(17a) Auch nicht börsennotierte Unternehmen sind für die Wirtschaft von großer Bedeutung. Daher sollte die Richtlinie prinzipiell ebenfalls für sie gelten. Da die Geschlechtersituation in diesen Unternehmen in der Regel nicht sehr gut bekannt ist und spezielle Bestimmungen erforderlich sein könnten, um deren Besonderheiten und den diesbezüglichen Unterschieden in den einzelnen Mitgliedstaaten gerecht zu werden, sollten diese Unternehmen erst zu einem späteren Zeitpunkt einbezogen werden. Die Kommission könnte nach eingehender Prüfung sämtlicher relevanten Aspekte zu diesem Zwecke einen Vorschlag ausarbeiten.

Änderungsantrag 24

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 18

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(18) Für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nach der Definition der Kommission (Empfehlung 2003/361/EG vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen) sollte diese Richtlinie nicht gelten, ***selbst wenn es sich um*** börsennotierte Unternehmen ***handelt***.	(18) Für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nach der Definition der Kommission (Empfehlung 2003/361/EG vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen) sollte diese Richtlinie nicht gelten***. Diese Ausnahmeregelung für KMU sollte für*** börsennotierte ***und eventuell – nach einem noch vorzulegenden Vorschlag der Kommission – auch für nicht börsennotierte*** Unternehmen ***gelten***.

Änderungsantrag 25

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 bestimmte nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter sind, in der Praxis zu gewährleisten ist, sollte jedoch durch die betreffenden Mitgliedstaaten festgelegt werden.	(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 bestimmte nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter sind, in der Praxis zu gewährleisten ist, sollte jedoch durch die betreffenden Mitgliedstaaten ***auf der Grundlage sorgfältiger und umfassender Konsultationen mit den Sozialpartnern auf einzelstaatlicher Ebene*** festgelegt werden. ***Es ist auch wichtig, dass Arbeitnehmerorganisationen an der Entwicklung und Umsetzung der Gleichstellungspolitik im Unternehmen beteiligt werden. Die Arbeitnehmervertretung in Leitungsgremien börsennotierter Unternehmen ist auch eine aktive Maßnahme, um die Vielfalt zu erhöhen, indem wesentliche Blickwinkel und umfassende Kenntnisse der internen Arbeitsweise des Unternehmens einbezogen werden.***

Änderungsantrag 26

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 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.	(22) ***Börsennotierten*** Gesellschaften in der Union ***sollte vorgeschrieben*** werden, geeignete ***und effiziente*** Verfahren ***vorzusehen***, 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. ***Börsennotierte Unternehmen könnten etwa die Einrichtung von Weiterbildungs- und Mentorenprogrammen für das unterrepräsentierte Geschlecht als ein Mittel in Erwägung ziehen, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu schaffen, wenn im Kandidatenpool zur Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen ein deutliches Missverhältnis zwischen den Geschlechtern besteht.*** 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

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.

Änderungsantrag 27

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 22 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(22a) Um ein Maximum an Standpunkten und Erfahrungswerten in ihre wirtschaftspolitische Beschlussfassung einbinden zu können, sollten die Unternehmen ermuntert werden, nicht nur die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau sondern auch den Aspekt der Vielfalt in Bezug auf Kompetenz, Alter, geografische Herkunft, ethnische Zugehörigkeit und der schulischen und beruflichen Bildung in ihrer Personalpolitik zu berücksichtigen.

Änderungsantrag 28

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	(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. Dieser beherrschende Einfluss gibt ihnen die Mittel an die Hand, die notwendigen Veränderungen schneller herbeizuführen. ***Daher muss von diesen Unternehmen verlangt werden, dass sie das Ziel eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts von mindestens 40 Prozent bereits zu einem früheren Zeitpunkt erreichen.***

Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen sowie über die finanzielle Transparenz innerhalb bestimmter Unternehmen aus. Dieser beherrschende Einfluss gibt ihnen die Mittel an die Hand, die notwendigen Veränderungen schneller herbeizuführen.

Änderungsantrag 29

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***	(26) Im Sinne dieser Rechtsprechung ***sollte börsennotierten Gesellschaften nahegelegt werden,*** 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 ***durchzuführen***. 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 ***könnte*** Vorrang eingeräumt werden, wenn der betreffende Kandidat ***mindestens*** die gleiche Qualifikation ***hat. Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass***

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***.

Gesellschaften, die gegen die zentralen Ziele der Richtlinie verstoßen, zusätzliche Informationen über ihre Berufungs-, Auswahl- und Bestellungsverfahren offenlegen und insbesondere darlegen, welche Maßnahmen sie ergreifen werden, ***um ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis herzustellen***.

Änderungsantrag 30

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	(27) Auch die Methoden der Auswahl***, Berufung*** 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 ***Richtlinie respektiert die Vielfalt der Auswahlverfahren, die auf Transparenz und Leistung beruhen sollten, wobei gleichzeitig darauf zu dringen ist, dass das Ziel der Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts 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

erreichen.

ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zu erreichen. ***Die Richtlinie greift nicht ungebührend in das Tagesgeschäft ein, da es den Gesellschaften weiterhin freisteht, Kandidaten aufgrund von Qualifizierung und sonstigen zielrelevanten Kriterien auszuwählen.***

Änderungsantrag 31

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	(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***, soweit möglich,*** daher verlangt werden, auf Antrag eines erfolglosen Kandidaten nicht nur die Qualifikationskriterien für die Auswahl der Kandidaten ***offenzulegen***, sondern auch den objektiven Vergleich dieser Kriterien. 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

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.

Artikels 52 Absatz 1 der Charta und mit der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs.

Änderungsantrag 32

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 29

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(29) Wenn ein erfolgloser Kandidat des unterrepräsentierten Geschlechts die Behauptung aufstellt, dass er genauso qualifiziert ist wie der ausgewählte Kandidat des anderen Geschlechts, sollte von der börsennotierten Gesellschaft verlangt werden, die Ordnungsmäßigkeit dieser Wahl zu begründen.	***entfällt***

Änderungsantrag 33

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 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, ***sowie die Veröffentlichung der Entscheidung über die Verhängung einer Geldbuße,***

	einschließlich der Art und Natur des Verstoßes und die Höhe der verhängten Geldbuße umfassen können. ***Diese Sanktionen finden im Fall von börsennotierten Gesellschaften Anwendung, die die Verfahren für die Bestellung oder Wahl von nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern nach Maßgabe von Artikel 4 Absatz 1 oder die Offenlegungspflichten nach Artikel 5 dieser Richtlinie nicht einhalten. Erreichen die Unternehmen die quantitative Zielvorgabe gemäß Artikel 4 Absatz 1 jedoch nicht, sollte dies nicht als Verstoß gegen diese Richtlinie betrachtet werden und keine Sanktionen nach sich ziehen.***

Änderungsantrag 34

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

Änderungsantrag 35

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 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. ***Diese Unternehmen müssen in ihrem Jahresbericht und auf ihrer Internetseite aber weiterhin Angaben zur Vertretung von Frauen und Männern unter ihren geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern und nicht-geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern sowie über die von ihnen in diesem Bereich ergriffenen Maßnahmen nach Maßgabe von Artikel 5 Absatz 1, Absatz 1a und Absatz 2 der vorliegenden Richtlinie offenlegen.***

Änderungsantrag 36

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 34

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(34) Die Mitgliedstaaten sollten von den börsennotierten Gesellschaften verlangen, den zuständigen nationalen Behörden jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zur Erfüllung der	(34) Die Mitgliedstaaten sollten von den börsennotierten Gesellschaften verlangen, den zuständigen nationalen Behörden jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zur Erfüllung der

Zielvorgaben dieser Richtlinie vorzulegen, damit diese Behörden die Fortschritte der börsennotierten Gesellschaften im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Unternehmensleitung beurteilen können. Diese Angaben sollten veröffentlicht werden; wenn das jeweilige Unternehmen das Ziel nicht erfüllt hat, sollten dabei die Maßnahmen dargelegt werden, die das Unternehmen ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um das Ziel zu erreichen.	Zielvorgaben dieser Richtlinie vorzulegen, damit diese Behörden die Fortschritte der börsennotierten Gesellschaften im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Unternehmensleitung beurteilen können. Diese Angaben sollten ***in angemessener und leicht zugänglicher Weise im Jahresbericht und auf der Website des Unternehmens*** veröffentlicht werden; wenn das jeweilige Unternehmen das Ziel nicht erfüllt hat, sollten dabei die Maßnahmen ***umfassend*** dargelegt werden, die das Unternehmen ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um das Ziel zu erreichen. ***Darüber hinaus sollten Gesellschaften, die die Zielvorgaben nicht erreicht haben, in einer Begründung angeben, welche Gründe es für die fehlende Umsetzung der geeigneten Mechanismen gab und mit welchen konkreten Maßnahmen sie dafür sorgen wollen, dass das Ziel eines ausgewogeneren Zahlenverhältnisses der Geschlechter tatsächlich erreicht wird.***

Änderungsantrag 37

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***	(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 zu erreichende Zielvorgabe eines Anteils des

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.

unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren*/Aufsichtsratsmitgliedern* in börsennotierten Gesellschaften von mindestens 40 Prozent ***oder die Zielvorgabe des Artikel 4 Absatz 1*** genauso wirksam erzielen lässt. ***Die Kommission sollte beurteilen, ob die Maßnahmen der Mitgliedstaaten ausreichen, um das gewünschte Resultat zu erzielen, und entscheiden, ob maßgebliche Artikel der Richtlinie ausgesetzt werden können, um nicht in die einzelstaatlichen Maßnahmen einzugreifen.***

Änderungsantrag 38

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 38

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(38) Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip geht diese Richtlinie nicht über die Festlegung gemeinsamer Ziele und Grundsätze und das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus. Die Mitgliedstaaten erhalten genügend Spielraum, um zu entscheiden, wie sich die in dieser Richtlinie festgelegten Zielvorgaben unter Berücksichtigung der Gegebenheiten in ihrem Land, insbesondere der Regeln und Verfahren für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, am besten verwirklichen lassen. Diese Richtlinie schränkt die Möglichkeiten der Gesellschaften zur Wahl der am besten qualifizierten Mitglieder des Leitungsorgans nicht ein und sieht ausreichend lange Anpassungsfristen für alle börsennotierten Gesellschaften vor.	(38) Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip geht diese Richtlinie nicht über die Festlegung gemeinsamer Ziele und Grundsätze und das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus. Die Mitgliedstaaten erhalten genügend Spielraum, um zu entscheiden, wie sich die in dieser Richtlinie festgelegten Zielvorgaben unter Berücksichtigung der Gegebenheiten in ihrem Land, insbesondere der Regeln und Verfahren für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, am besten verwirklichen lassen. Diese Richtlinie schränkt die Möglichkeiten der Gesellschaften zur Wahl der am besten qualifizierten Mitglieder des Leitungsorgans nicht ein und sieht ***einen flexiblen Rahmen und*** ausreichend lange Anpassungsfristen für alle börsennotierten Gesellschaften vor.

Änderungsantrag 39

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 38 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(38a) Um zu gewährleisten, dass die Ziele dieser Richtlinie in Bezug auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis von den Mitgliedstaaten vollständig umgesetzt und in die jeweiligen Strategien der betreffenden Unternehmen integriert werden, und um die erwarteten „Übertragungseffekte“ dieser Richtlinie zu überprüfen, legt die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht vor. Dieser Bericht sollte auch die positiven und negativen Auswirkungen einer möglichen Ausweitung des Anwendungsbereichs der Ziele in Bezug auf die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf nicht börsennotierte Unternehmen bewerten sowie den Bedarf für die Einführung von rechtlich verbindlichen Zielen auf EU-Ebene erneut bewerten.

Änderungsantrag 40

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 39

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
(39) Gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sollte die für börsennotierte Gesellschaften geltende Zielvorgabe zeitlich befristet sein und nur so lange beibehalten werden, bis sich die Zusammensetzung der Leitungsorgane bleibend verändert hat. Aus diesem Grund sollte die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie regelmäßig überprüfen	(39) Gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sollte die für börsennotierte Gesellschaften geltende Zielvorgabe zeitlich befristet sein und nur so lange beibehalten werden, bis sich die Zusammensetzung der Leitungsorgane bleibend verändert hat. Aus diesem Grund sollte die Kommission die Anwendung dieser Richtlinie regelmäßig überprüfen

und dem Europäischen Parlament und dem Rat Bericht erstatten. Diese Richtlinie soll am 31. Dezember 2028 außer Kraft treten. Die Kommission sollte bei ihrer Überprüfung bewerten, ob die Gültigkeit der Richtlinie darüber hinaus verlängert werden muss.	und dem Europäischen Parlament und dem Rat Bericht erstatten. Diese Richtlinie soll am 31. Dezember 2028 außer Kraft treten. Die Kommission sollte bei ihrer Überprüfung bewerten, ob die Gültigkeit der Richtlinie darüber hinaus verlängert werden muss. ***Die Mitgliedstaaten sollten mit den Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft zusammenarbeiten, um sie über die Tragweite, Umsetzung und Anwendung der Richtlinie zu informieren.***

Änderungsantrag 41

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 nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, ***ihre Berufungs-, Auswahl- und Bestellungsverfahren so anpassen, dass die Auswahl der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder*** 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 festgelegte Mindestanteil erreicht wird.

Änderungsantrag 42

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 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.	3. Im Hinblick auf die Zielsetzung nach Absatz 1 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass ***in den Berufungs-, Auswahl- und Bestellungsverfahren*** nicht geschäftsführender Direktoren*/Aufsichtsratsmitglieder* dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts Vorrang eingeräumt ***werden kann***, 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 einzelnen Kandidaten betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen.

Änderungsantrag 43

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 3 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	3a. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Anforderungen im Zusammenhang mit der Auswahl der Kandidaten gemäß dem innerstaatlichen Recht und den Satzungen der betreffenden börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens erfüllt werden.

Änderungsantrag 44

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, auf Antrag eines erfolglosen Kandidaten die Qualifikationskriterien für die Auswahl der Kandidaten offenzulegen.

Änderungsantrag 45

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***

Änderungsantrag 46

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 Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel aller Unternehmensleitungsposten (geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht	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.	geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder) mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind. ***Diese Unternehmen müssen in ihrem Jahresbericht und auf ihrer Internetseite aber weiterhin Angaben zur Vertretung von Frauen und Männern unter ihren geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern und nicht-geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern sowie über die von ihnen in diesem Bereich ergriffenen Verpflichtungen nach Maßgabe von Artikel 5 Absatz 1 und Absatz 2 der vorliegenden Richtlinie offenlegen.***

Änderungsantrag 47

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 umgesetzt werden müssen. ***Diese Eigenverpflichtungen zielen auf deutliche Fortschritte bei der Herstellung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses der Geschlechter unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern ab.***

Änderungsantrag 48

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	1a. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als ein Drittel der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Leitungspositionen innehat, eine Gleichstellungspolitik zur Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts auf der geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Ebene im Unternehmen entwicklen.

Änderungsantrag 49

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 5 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
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.***	2. Die Mitgliedstaaten verlangen von den börsennotierten Gesellschaften, den zuständigen nationalen Behörden ab [zwei Jahre nach Annahme der Richtlinie] jährlich ***folgende*** Angaben zu ***machen:***
	a) Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen und zwar getrennt nach nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und

	geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern,
	b) Präsentation und Analyse der im Hinblick auf die Zielvorgaben der Absätze 1 und 1a sowie des Artikels 4 Absatz 1 getroffenen Maßnahmen,
	c) für das kommende Jahr geplante Maßnahmen,
	d) Fortschritt im Hinblick auf die Zielvorgaben der Absatzes 1 und des Artikels 4 Absatz 1.
	Börsennotierte Gesellschaften veröffentlichen diese Angaben in geeigneter und leicht zugänglicher Form auf ihren Websites und in ihrem Jahresbericht.

Änderungsantrag 50

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 1a*** 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.

Änderungsantrag 51

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
1. Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Anwendung zu gewährleisten.	1. Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Anwendung zu gewährleisten. ***Die Mitgliedstaaten erstatten der Kommission darüber Bericht, welche Sanktionen sie eingeführt haben, um die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu bewirken.***

Änderungsantrag 52

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Einleitung

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
2. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein und ***können*** Folgendes ***umfassen***:	2. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein und ***umfassen zumindest*** Folgendes:

Änderungsantrag 53

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	(ba) Veröffentlichung der Entscheidung über die Verhängung einer Geldbuße, einschließlich der Art und Natur des Verstoßes (und die Höhe der verhängten Geldbuße);

Änderungsantrag 54

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 8 – Absatz 3 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
3. 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.	3. 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 ***und 4*** auszusetzen, wenn sie nachweisen können, dass das unterrepräsentierte Geschlecht spätestens zum 1. Januar 2020 mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, wenn diese Maßnahmen angewandt werden.

Änderungsantrag 55

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
1. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens bis zum 1. Januar 2017 und anschließend alle zwei Jahre einen Bericht über die Anwendung der Richtlinie. Darin sind unter anderem ausführliche Angaben zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des Artikels 4 Absatz 1 ergriffenen Maßnahmen, die Angaben gemäß Artikel 5 Absatz 2 und Angaben zu den Eigenverpflichtungen der börsennotierten Gesellschaften gemäß Artikel 5 ***Absatz 1*** zu machen.	1. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens bis zum 1. Januar 2017 und anschließend alle zwei Jahre einen Bericht über die Anwendung der Richtlinie. Darin sind unter anderem ausführliche Angaben zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des Artikels 4 Absatz 1 ergriffenen Maßnahmen, die Angaben gemäß Artikel 5 Absatz 2 und Angaben zu den Eigenverpflichtungen der börsennotierten Gesellschaften gemäß Artikel 5 ***Absätze 1 und 1a*** zu machen.

Änderungsantrag 56

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	1a. Die Kommission legt einen Evaluierungsbericht über die Umsetzung der Anforderungen an börsennotierte Gesellschaften nach Maßgabe der Artikel 4 Absatz 1 und Artikel 5 Absatz 1 auf der Grundlage der Berichte der Mitgliedstaaten gemäß Absatz 1 vor. Darüber hinaus enthält der Bericht der Kommission den Stand der Gleichstellung der Geschlechter in den Leitungsgremien nicht börsennotierter Gesellschaften, die über dem Schwellenwert der KMU gemäß Artikel 2 liegen. Die Kommission prüft die Vorlage eines Vorschlags, mit dem der Anwendungsbereich dieser Richtlinie auf nicht börsennotierte Unternehmen, die nicht KMU sind, ausgedehnt wird, wobei alle relevanten europäischen und internationalen Entwicklungen sowie die Besonderheiten und die Vielfalt dieser Unternehmen berücksichtigt wird.
	Zeigt der Bericht, dass die Bemühungen eines Unternehmens nicht zu einer deutlichen Steigerung des Anteils des in den Leitungsgremien und auf den Managementebenen in börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen unterrepräsentierten Geschlechts geführt haben, zieht die Kommission die Vorlage eines entsprechenden legislativen Vorschlags in Betracht, der die in dieser Richtlinie festgelegten Anforderungen ändert, um strengere Rechtsvorschriften einzuführen.

Änderungsantrag 57

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1 b (neu)

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
	1b. Die Kommission legt einen Bericht darüber vor, wie die Grundsätze dieser Richtlinie angewendet und in die Regelungen über die internen Besetzungsverfahren aller Organe und Einrichtungen der EU integriert werden. Zu diesem Zweck berichten alle Organe und Einrichtungen der EU der Kommission spätestens bis zum 31. Dezember 2018 und danach jährlich über ihre Statistiken zur Gleichstellung der Geschlechter und erreichte Fortschritte. Die Kommission veröffentlicht diese Berichte unverzüglich auf ihrer Website. Gegebenenfalls könnte dem Bericht ein Legislativvorschlag beigefügt werden, der den Anwendungsbereich der Richtlinie auf alle Organe und Einrichtungen der EU erweitert.

Änderungsantrag 58

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
2. 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	2. Die Mitgliedstaaten, die gemäß Artikel 8 Absatz 3 die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3 ***und 4*** 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 Gesellschaften spätestens zum 1. Januar 2020 mindestens 40 Prozent

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 Übermittlung der nationalen Berichte gemäß Absatz 1.

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 Übermittlung der nationalen Berichte gemäß Absatz 1.

Änderungsantrag 59

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

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
Wenn die börsennotierten Gesellschaften, die die einzelstaatlichen Maßnahmen gemäß Artikel 8 Absatz 3 anwenden, bis 1. Januar ***2018 bei öffentlichen Unternehmen und bis 1. Januar*** 2020 ***bei den anderen Unternehmen*** einen Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder von mindestens 40 Prozent nicht erreicht haben, tragen die betreffenden Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass diese ab ***dem jeweiligen*** Datum die Verfahrensvorschriften des ***Artikels 4 Absätze 1***, 3***, 4 und 5 für die Auswahl der Direktoren*** anwenden.	Wenn die börsennotierten Gesellschaften, die die einzelstaatlichen Maßnahmen gemäß Artikel 8 Absatz 3 anwenden, bis 1. Januar 2020 einen Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder von mindestens 40 Prozent nicht erreicht haben, tragen die betreffenden Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass diese ab ***diesem*** Datum die Verfahrensvorschriften des ***Artikels 4 Absätze 1***, 3 ***und 4*** anwenden.

Änderungsantrag 60

Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission	*Geänderter Text*
3. Die Kommission überprüft die Anwendung dieser Richtlinie ***regelmäßig und erstattet*** dem Europäischen Parlament und dem Rat erstmals spätestens zum 31. Dezember ***2021*** und danach alle zwei Jahre ***Bericht***. Die Kommission bewertet insbesondere, ob die Zielvorgaben dieser Richtlinie erreicht wurden.	3. Die Kommission überprüft die Anwendung dieser Richtlinie ***und legt*** dem Europäischen Parlament und dem Rat erstmals spätestens zum 31. Dezember ***2019*** und danach alle zwei Jahre ***die Berichte nach Maßgabe der Absätze 1a und 1b vor***. Die Kommission bewertet insbesondere, ob die Zielvorgaben dieser Richtlinie erreicht wurden.

VERFAHREN

Titel	Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften
Bezugsdokumente - Verfahrensnummer	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
Federführende Ausschüsse Datum der Bekanntgabe im Plenum	JURI FEMM 22.11.2012 22.11.2012
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	ECON 22.11.2012
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Olle Schmidt 14.1.2013
Artikel 51 – Gemeinsame Ausschusssitzungen Datum der Bekanntgabe im Plenum	 17.1.2013
Prüfung im Ausschuss	24.4.2013 18.6.2013
Datum der Annahme	17.9.2013
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 39 –: 2 0: 6
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	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
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)	Alda Sousa