EUROPA-PARLAMENTET 2009 - 2014

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

2012/0299(COD)

11.7.2013

UDTALELSE

fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender

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: Marije Cornelissen

PA_Legam

DA

KORT BEGRUNDELSE

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

Anvendelsesområde: Ledende og menige bestyrelsesmedlemmer

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

Forskellige procedurer

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

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

Fokus på hele ansættelsesproceduren

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

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

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

Indberetnings- og forklaringsforpligtelser

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

Suspensionsbestemmelse

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

Sanktioner og incitamenter

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

ÆNDRINGSFORSLAG

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender opfordrer 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
Overskrift 1

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

Ændringsforslag 2
Forslag til direktiv
Led 1

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

Ændringsforslag 3
Forslag til direktiv
Led 1 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	under henvisning til artikel 2 og artikel 3, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union,

Ændringsforslag 4
Forslag til direktiv
Led 1 b (nyt)

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

Ændringsforslag 5
Forslag til direktiv
Led 1 c (nyt)

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

Ændringsforslag 6

Forslag til direktiv
Betragtning 2 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(2a) For at opnå ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen skal der i virksomheden være en model for beslutningstagning på alle niveauer med ligelig kønsfordeling, og samtidig skal de kønsbestemte lønforskelle, som i væsentlig grad bidrager til feminiseringen af fattigdom, elimineres.

Ændringsforslag 7

Forslag til direktiv
Betragtning 6 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(6a) Alle EU's institutioner og agenturer skal i deres interne personalepolitikker overholde princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder, navnlig ved at sikre beslutningstagning med ligelig kønsfordeling på alle niveauer i de pågældende organer.

Ændringsforslag 8
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, at de menneskelige ressourcer udnyttes effektivt, og det er nøglen til at konkurrere effektivt i en globaliseret økonomi***. Der findes et antal*** højtuddannede og kvalificerede kvinder, hvilket ***blandt andet*** 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.

Ændringsforslag 9

Forslag til direktiv
Betragtning 7 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(7a) For at sikre fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder bør medlemsstaterne indføre bestemmelser, der giver mænd og kvinder mulighed for

	at kombinere arbejds- og familieliv, navnlig vedrørende fleksible ordninger og støtte til personer med omsorgsforpligtelser.

Ændringsforslag 10

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 ***styrkes,*** og kvaliteten af beslutningerne bliver bedre***, fordi de træffes ud fra et*** mere ***afbalanceret perspektiv***. 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 ***antages en forøgelse af antallet af*** kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse ***at*** have en positiv indflydelse på de pågældende selskabers resultat.

Ændringsforslag 11

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	(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 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.

generelt og dermed sikre flere kvinder på alle ledelsesniveauer og i arbejdsstyrken. En højere andel af kvinder i selskabsbestyrelser ***bør*** derfor ***have*** 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 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.

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. 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. ***Medlemsstaterne bør derfor udveksle informationer og bedste praksis rettet mod at opnå bedre resultater gennem vedtagelse af foranstaltninger til at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.***

Ændringsforslag 13

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 velunderbyggede afgørelser.	(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 velunderbyggede afgørelser. ***Det er derfor vigtigt, at procedurerne for udnævnelse af bestyrelsesmedlemmer er klare og gennemsigtige, og at ansøgere vurderes objektivt ud fra deres individuelle resultater, uanset køn.***

Ændringsforslag 14

Forslag til direktiv
Betragtning 14

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(14) ***Selv om*** dette direktiv ikke ***har*** til formål at harmonisere national lovgivning om ***udvælgelsesprocedurer*** og kvalifikationskriterier for bestyrelsesposter i detaljer, ***er det dog nødvendigt at indføre visse minimumskrav til*** børsnoterede selskaber, som ikke har en ligelig kønsfordeling, ***om at de skal træffe afgørelse om udnævnelse af menige bestyrelsesmedlemmer på grundlag af en objektiv komparativ vurdering af kandidaternes kvalifikationer med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats*** for at opnå en ligelig kønsfordeling i ***menige*** *bestyrelsesposter*. ***Kun*** en EU-foranstaltning ***kan*** effektivt ***bidrage til at skabe*** lige konkurrencevilkår i hele Unionen og forhindre praktiske problemer i erhvervslivet.	(14) Dette direktiv ***har*** ikke til formål at harmonisere national lovgivning om ***ansættelses-, udvælgelses-*** og ***udnævnelsesprocedurer og*** kvalifikationskriterier for bestyrelsesposter i detaljer, ***men pålægger*** børsnoterede selskaber ***og store offentlige virksomheder***, som ikke har en ligelig kønsfordeling, ***at justere deres stillingsannoncering og ansættelses-, udvælgelses- og udnævnelsesprocedurer, hvilket har vist sig nødvendigt*** for at opnå en ligelig kønsfordeling i *deres bestyrelser*. En EU-foranstaltning ***er det vigtigste redskab til*** effektivt ***at sikre*** lige konkurrencevilkår i hele Unionen og forhindre praktiske problemer i erhvervslivet.

Ændringsforslag 15

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. 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	(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.	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 i selskabsbestyrelser ***og på alle ledelsesniveauer i hele virksomheden*** vil have en positiv afsmittende effekt på ansættelsen af kvinder i de pågældende selskaber og generelt på hele økonomien.

Ændringsforslag 16

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 ***i alle medlemsstater*** for at forbedre den økonomiske vækst***, tilskynde til bevægelighed på arbejdsmarkedet*** og ***styrke*** europæiske selskabers konkurrencedygtighed ***samt*** 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 ***og store offentlige virksomheders*** 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.

Ændringsforslag 17

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, selv om de er børsnoterede. ***Medlemsstaterne bør dog indføre politikker til at støtte og motivere de små og mellemstore virksomheder til at forbedre ligevægten mellem kønnene betydeligt på alle ledelsesniveauer og i deres bestyrelser.***

Ændringsforslag 18

Forslag til direktiv
Betragtning 20

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

Ændringsforslag 19

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 *dog* 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***.

Ændringsforslag 20

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***	(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 ***og store offentlige virksomheder*** med bestyrelser, hvor det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af ***bestyrelsesposterne***, bør ***tilpasse deres ansættelses-, stillingsannoncerings-, udvælgelses- og***

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.

udnævnelsesprocedurer 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 ***bestyrelsesposterne*** inden denne dato. Dette mål gælder i princippet kun den overordnede kønsfordeling blandt 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 21
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 de nødvendige ændringer. I sådanne selskaber skal målet om mindst 40 % kvinder *i* ***de menige*** bestyrelsesposter være	(23) Medlemsstaterne udøver en dominerende indflydelse på ***store*** 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 *på* bestyrelsesposter være nået på

nået på et tidligere tidspunkt.

et tidligere tidspunkt.

Ændringsforslag 22
Forslag til direktiv
Betragtning 24

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(24) Antallet af ***menige*** bestyrelsesposter, der skal til for at opfylde målet, kræver en yderligere præcisering, eftersom det i de fleste bestyrelser matematisk set kun er muligt enten at ligge over eller under den præcise andel på 40 %. Derfor skal antallet af bestyrelsesposter, der er nødvendige for at opfylde målet, være det antal, der ligger tættest på 40 %. For at undgå diskrimination af det køn, der oprindeligt var overrepræsenteret, bør børsnoterede selskaber dog ikke være forpligtet til at udnævne medlemmer blandt det underrepræsenterede køn til at bestride halvdelen ***eller mere af de menige bestyrelsesposter***. Det underrepræsenterede køn bør derfor have mindst én bestyrelsespost i bestyrelser med tre ***eller fire menige*** bestyrelsesmedlemmer, mindst to bestyrelsesposter i bestyrelser med fem eller seks ***menige*** bestyrelsesmedlemmer og mindst tre bestyrelsesposter i bestyrelser med syv eller otte ***menige*** bestyrelsesmedlemmer.	(24) Antallet af bestyrelsesposter, der skal til for at opfylde målet, kræver en yderligere præcisering, eftersom det i de fleste bestyrelser matematisk set kun er muligt enten at ligge over eller under den præcise andel på 40 %. Derfor skal antallet af bestyrelsesposter, der er nødvendige for at opfylde målet, være det antal, der ligger tættest på 40 %. For at undgå diskrimination af det køn, der oprindeligt var overrepræsenteret, bør børsnoterede selskaber ***og store offentlige virksomheder*** dog ikke være forpligtet til at udnævne medlemmer blandt det underrepræsenterede køn til at bestride ***mere end*** halvdelen ***af bestyrelsesposterne***. Det underrepræsenterede køn bør derfor have mindst én bestyrelsespost i bestyrelser med tre bestyrelsesmedlemmer, mindst to bestyrelsesposter i bestyrelser med ***fire,*** fem eller seks bestyrelsesmedlemmer og mindst tre bestyrelsesposter i bestyrelser med syv eller otte bestyrelsesmedlemmer.

Ændringsforslag 23

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***	(26) I overensstemmelse med ***artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og eventuelt relevant*** retspraksis bør medlemsstaterne

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***.

sikre ***gennemsigtighed i deres ansættelses-, stillingsannoncerings-, udvælgelses- og udnævnelsesprocedurer og samtidig respektere privatlivets fred med hensyn til behandling af personoplysninger som anerkendt i chartrets artikel 7 og 8***. Som eksempel på udvælgelseskriterier, som selskaberne kan anvende, kan nævnes erhvervserfaring fra ledelses- og/eller tilsynsopgaver, viden om bestemte områder, såsom økonomi, regnskab eller personaleledelse, ledelse, kommunikation og netværk. Der bør gives fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er ***mindst*** lige så kvalificeret som kandidaten fra det modsatte køn. ***Medlemsstaterne bør sikre, at selskaber, som ikke gør fremskridt i retning af direktivets vigtigste mål, giver yderligere oplysninger om deres ansættelses-, udvælgelses- og udnævnelsespolitik og navnlig fremlægger konkrete planer med sigte på at forbedre kønsfordelingen i deres bestyrelser.***

Ændringsforslag 24

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	(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. ***Nærværende lovgivningsinstrument respekterer derfor***

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.

de forskellige udvælgelsesprocedurer og insisterer samtidig på, at der foretages tilpasninger af disse procedurer for at nå målet om at øge kvinders deltagelse i bestyrelser. Kravene til udvælgelsen af kandidater skal opfyldes på det rette sted i udvælgelsesprocessen i overensstemmelse med national lov og vedtægterne for de pågældende børsnoterede selskaber. På dette punkt ***tillader*** direktivet ***forskellige udvælgelsesprocedurer*** for at opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling i børsnoterede selskabers bestyrelser.

Ændringsforslag 25

Forslag til direktiv
Betragtning 27 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(27a) Hvor forhåndsudvælgelse af kandidater er baseret på valg- eller afstemningsprocedurer, f.eks. på arbejdstagernes eller deres repræsentanters afstemning, bør procedurerne i hele processen tilpasses for at bidrage til at nå målet om en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelsen generelt og samtidig sikre, at kønnet af den formand, som vælges ved denne procedure, ikke på nogen måde er bestemt på forhånd.

Ændringsforslag 26

Forslag til direktiv
Betragtning 28

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(28) Direktivet har til formål at forbedre kønsfordelingen i børsnoterede selskabers bestyrelser og dermed bidrage til, at	(28) Direktivet har til formål at forbedre kønsfordelingen i børsnoterede selskabers ***og store offentlige virksomheders***

principippet om ligestilling mellem mænd og kvinder, som er en grundlæggende ret i Unionen, overholdes, Der bør derfor være krav om, at børsnoterede selskaber på en vraget kandidats anmodning skal oplyse ikke bare, hvilke kvalifikationskriterier der lå til grund for udvælgelsen, men også hvilken objektiv, komparativ vurdering af disse kriterier og eventuelt hvilke overvejelser der talte for at vælge en kandidat, som ikke tilhører det underrepræsenterede køn. Disse begrænsninger i retten til privatliv med hensyn til behandling af personoplysninger, som anerkendes i chartrets artikel 7 og 8, og forpligtelsen for børsnoterede selskaber til på anmodning at give den vragede kandidat sådanne oplysninger er nødvendige og opfylder faktisk anerkendte mål af almen interesse i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet. De er derfor i overensstemmelse med kravene til sådanne begrænsninger, jf. chartrets artikel 52, stk. 1, og Den Europæiske Unions Domstols retspraksis.	bestyrelser og dermed bidrage til, at principippet om ligestilling mellem mænd og kvinder, som er en grundlæggende ret i Unionen, overholdes. Der bør derfor være krav om, at børsnoterede selskaber ***og store offentlige virksomheder*** på en vraget kandidats anmodning skal oplyse ikke bare, hvilke kvalifikationskriterier der lå til grund for ***ansættelsen,*** udvælgelsen ***eller udnævnelsen***, 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 ***og store offentlige virksomheder*** 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 27

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.	(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 omhandlede*** selskab ***eller den omhandlede virksomhed*** om ***at påvise***, at valget er korrekt.

Ændringsforslag 28

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 bestyrelsesmedlemmer, som er foretaget i strid med de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af artikel 4, stk. 1***, samt en kompetent retsmyndigheds afgørelse om tvungen opløsning truffet i fuld overensstemmelse med de proceduremæssige sikkerhedsforanstaltninger i tilfælde af alvorlige og gentagne overtrædelser***.

Ændringsforslag 29
Forslag til direktiv
Betragtning 31

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

Ændringsforslag 30
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 ***andelen af kvinder blandt ledende bestyrelsesmedlemmer er endnu lavere, bør der oprettes et yderligere incitament for*** at øge ***antallet af kvindelige ledende bestyrelsesmedlemmer.*** Medlemsstaterne ***kan*** beslutte, at målet i dette direktiv bør anses for at være opfyldt, hvis børsnoterede selskaber kan bevise, at ***bestyrelsesmedlemmer*** af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindst en tredjedel af alle bestyrelsesposter, ***på den betingelse, at mindst ét af de ledende bestyrelsesmedlemmer er af det underrepræsenterede køn***.

Ændringsforslag 31
Forslag til direktiv
Betragtning 33

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

Ændringsforslag 32

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 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.	(34) Medlemsstaterne bør stille krav til børsnoterede selskaber ***og store offentlige virksomheder*** 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 ***og store offentlige virksomheder*** har gjort for at skabe en ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmerne. Disse oplysninger bør offentliggøres ***på en hensigtsmæssig og lettilgængelig 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.

Ændringsforslag 33

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,	(35) Nogle medlemsstater kan allerede have truffet foranstaltninger til at sikre en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i selskabsbestyrelser, inden dette direktiv træder i kraft. Sådanne medlemsstater bør have mulighed for at anvende disse foranstaltninger i stedet for de proceduremæssige krav til udnævnelser,

såfremt de kan dokumentere, at disse foranstaltninger lige så effektivt opfylder målet om, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for mindst 40 % af de ***menige*** bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om ***børsnoterede selskaber, som er*** offentlige virksomheder.	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 bestyrelsesposter i børsnoterede selskaber***, eller målet om en tredjedel i henhold til nærværende direktivs artikel 4, stk. 1*,*** senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om ***store*** offentlige virksomheder***. Kommissionen bør vurdere, om der er sket tilstrækkelige fremskridt i retning af opfyldelse af målene i nærværende direktiv. Hvis fremskridtene ikke er tilstrækkelige i en bestemt medlemsstat, træder nærværende direktivs bestemmelser automatisk i kraft for den pågældende medlemsstat.***

Ændringsforslag 34

Forslag til direktiv
Betragtning 37

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(37) Selv om nogle medlemsstater har truffet lovgivningsmæssige foranstaltninger eller har opfordret til selvregulering med mere eller mindre positive resultater, har størstedelen af medlemsstaterne ikke truffet foranstaltninger eller tilkendegivet, at de var villige til at sætte ind på en sådan måde, at det ville give mærkbare forbedringer. Det fremgår af fremskrivninger, som bygger på en omfattende analyse af alle foreliggende oplysninger om tidligere og aktuelle udviklingstendenser og selskabernes hensigter, at medlemsstaterne ikke inden for nær fremtid vil kunne opnå en ligelig kønsfordeling blandt ***menige*** bestyrelsesmedlemmer i Unionen i overensstemmelse med målene i direktivet ved at handle hver for sig. I lyset af disse omstændigheder og i betragtning af de	(37) Selv om nogle medlemsstater har truffet lovgivningsmæssige foranstaltninger eller har opfordret til selvregulering med mere eller mindre positive resultater, har størstedelen af medlemsstaterne ikke truffet foranstaltninger eller tilkendegivet, at de var villige til at sætte ind på en sådan måde, at det ville give mærkbare forbedringer. Det fremgår af fremskrivninger, som bygger på en omfattende analyse af alle foreliggende oplysninger om tidligere og aktuelle udviklingstendenser og selskabernes hensigter, at medlemsstaterne ikke inden for nær fremtid vil kunne opnå en ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmer i Unionen i overensstemmelse med målene i direktivet ved at handle hver for sig. I lyset af disse omstændigheder og i betragtning af de

stigende forskelle mellem medlemsstaterne med hensyn til mænds og kvinders repræsentation i selskabsbestyrelser kan kønsfordelingen i selskabsbestyrelser i Unionen kun blive mere ligelig ved en fælles indsats, og mulighederne for ligestilling mellem mænd og kvinder, konkurrencedygtighed og vækst kan bedre udnyttes ved en koordineret indsats på EU-plan end ved nationale initiativer af mere eller mindre omfattende, ambitiøs og effektiv karakter. Da målene for dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne og derfor på grund af foranstaltningens omfang og virkninger bedre kan nås på EU-plan, kan Unionen vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union.	stigende forskelle mellem medlemsstaterne med hensyn til mænds og kvinders repræsentation i selskabsbestyrelser kan kønsfordelingen i selskabsbestyrelser i Unionen kun blive mere ligelig ved en fælles indsats, og mulighederne for ligestilling mellem mænd og kvinder, konkurrencedygtighed og vækst kan bedre udnyttes ved en koordineret indsats på EU-plan end ved nationale initiativer af mere eller mindre omfattende, ambitiøs og effektiv karakter. Da målene for dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne og derfor på grund af foranstaltningens omfang og virkninger bedre kan nås på EU-plan, kan Unionen vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union.

Ændringsforslag 35

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 ***selskaber og store offentlige*** virksomheder en tilstrækkelig lang tilvænningsperiode.

Ændringsforslag 36

Forslag til direktiv
Artikel 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Dette direktiv tager sigte på at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder blandt ***menige*** medlemmer af børsnoterede selskabers bestyrelser ved at indføre foranstaltninger, som skal sikre, at der hurtigere gøres fremskridt med at opnå en ligelig kønsfordeling, samtidig med at selskaber får tilstrækkelig lang tid til at træffe de nødvendige foranstaltninger.	Dette direktiv tager sigte på at sikre en mere ligelig repræsentation af mænd og kvinder blandt medlemmer af børsnoterede selskabers ***og store offentlige virksomheders*** bestyrelser ved at indføre foranstaltninger, som skal sikre, at der hurtigere gøres fremskridt med at opnå en ligelig kønsfordeling, samtidig med at selskaber får tilstrækkelig lang tid til at træffe de nødvendige foranstaltninger.

Ændringsforslag 37

Forslag til direktiv
Artikel 2 – nr. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1) "børsnoteret selskab": et selskab, der ***er etableret*** i en medlemsstat, og hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked i henhold til artikel 4, stk. 1, nr. 14, i direktiv 2004/39/EF i en eller flere medlemsstater	1) "børsnoteret selskab": et selskab, der ***befinder sig*** i en medlemsstat, og hvis værdipapirer er optaget til handel på et reguleret marked i henhold til artikel 4, stk. 1, nr. 14, i direktiv 2004/39/EF i en eller flere medlemsstater

Ændringsforslag 38

Forslag til direktiv
Artikel 3

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Direktivet finder ***ikke*** anvendelse på små og mellemstore virksomheder ("***SMV***").	Direktivet finder ***hverken*** anvendelse på små og mellemstore virksomheder ***eller på mikrovirksomheder*** ("***SMVM***")***, men***

	medlemsstaterne bør dog indføre politikker til at støtte og motivere SMVM'er til i væsentlig grad at forbedre ligevægten mellem kønnene på alle ledelsesniveauer og i deres bestyrelser.

Ændringsforslag 39
Forslag til direktiv
Artikel 4 – overskrift

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

Ændringsforslag 40

Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber med bestyrelser, hvor personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af ***de menige*** bestyrelsesposter***, foretager udnævnelsen til disse poster på grundlag af en sammenlignende analyse af hver kandidats kvalifikationer ved at anvende forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier*** med henblik på at opnå den pågældende procentsats senest den 1. januar 2020 eller senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder.	1. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber ***og store offentlige virksomheder*** med bestyrelser, hvor personer af det underrepræsenterede køn tegner sig for mindre end 40 % af ***bestyrelsesposterne, tilpasser deres ansættelsesprocedure, herunder stillingsannoncering, forhåndsudvælgelses-, udvælgelses- eller udnævnelsesprocedure for alle*** bestyrelsesposter 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. ***Medlemsstaterne sikrer, at de børsnoterede selskaber foretager tilpasningerne i de rette faser af ansættelses-, forhåndsudvælgelses-, udvælgelses- eller udnævnelsesprocessen. Medlemsstaterne sikrer navnlig, at selskaberne vælger kandidater til en bestyrelsespost fra en udvælgelsespulje***

med ligelig kønsfordeling.

I det omfang, udvælgelsesproceduren gennemføres på grundlag af en sammenlignende analyse af hver kandidats kvalifikationer, sikrer medlemsstaterne, at sådanne tilpasninger indebærer, at der anvendes forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier.

Ændringsforslag 41

Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 1 a (nyt)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	1a. Medlemsstaterne kan bestemme, at målet i dette stykke er opfyldt, hvis børsnoterede selskaber og store offentlige virksomheder kan bevise, at medlemmer af det underrepræsenterede køn bestrider mindst en tredjedel af alle bestyrelsesposter, forudsat at medlemmer af det underrepræsenterede køn er repræsenterede blandt begge typer bestyrelsesmedlemmer – ledende såvel som menige. Det antal, der er nødvendigt for at opfylde målet om en andel på en tredjedel, er det antal, der er tættest på denne andel.

Ændringsforslag 42

Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 2

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

49 %.

Ændringsforslag 43

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 ***og i overensstemmelse med artikel 23, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder*** sikrer medlemsstaterne, at der ved ***ansættelsen,*** udvælgelsen ***og udnævnelsen*** af bestyrelsesmedlemmer gives fortrinsstilling til ***den kompetente kandidat*** fra det underrepræsenterede køn, medmindre en objektiv vurdering, hvor der tages højde for alle ***kriterierne***, taler til fordel for en kandidat af det modsatte køn. ***Udvælgelseskriterierne skal i denne forbindelse frem for alt være klare, gennemsigtige og ikkediskriminerende.*** ***I tilfælde af en kompetencebaseret udvælgelsesprocedure gives der fortrinsstilling til kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er mindst lige så kvalificeret som en kandidat af det modsatte køn med hensyn til egnethed, kompetence og faglige præstationer.***

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	4. Medlemsstaterne sikrer, at børsnoterede selskaber ***og store offentlige virksomheder*** har pligt til at informere ***en vraget kandidat*** om ***antallet og kønnet af***

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.	***kandidaterne i udvælgelsespuljen og samtidig respektere deres anonymitet i overensstemmelse med EU's lovgivning om beskyttelse af personoplysninger, om*** de kvalifikationskriterier, ***ansættelsen,*** udvælgelsen ***eller udnævnelsen*** 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.

Ændringsforslag 45
Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 4 a (nyt)

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

Ændringsforslag 46

Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 5

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
5. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de fornødne foranstaltninger til at sikre, at det i tilfælde, hvor en vraget kandidat af det underrepræsenterede køn fremlægger forhold, på grundlag af hvilke det kan formodes, at vedkommende er ligeså kvalificeret som den valgte kandidat af det modsatte køn, er op til det børsnoterede selskab at bevise, at reglen i stk. 3 ikke er blevet tilsidesat.	5. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de fornødne foranstaltninger til at sikre, at ***børsnoterede selskaber og store offentlige virksomheder kan bevise, at deres udnævnelsesproces er udført i overensstemmelse med reglen i stk. 3, og at*** det ***navnlig*** i tilfælde, hvor en vraget kandidat af det underrepræsenterede køn fremlægger forhold, på grundlag af hvilke det kan formodes, at vedkommende er ligeså kvalificeret som den valgte kandidat af det modsatte køn, er op til det børsnoterede selskab ***eller den store***

	offentlige virksomhed at bevise, at reglen i stk. 3 ikke er blevet tilsidesat.

Ændringsforslag 47
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 48

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 ***yderligere*** individuelle tilsagn om en ligelig kønsfordeling i ledende bestyrelsesposter ***i overensstemmelse med de procedurer***, der er ***beskrevet i artikel 4***. ***Målet med sådanne tilsagn er at gøre mærkbare fremskridt i retning af en mere ligelig kønsfordeling, hvilket*** skal være opfyldt senest den 1. januar 2020 eller *senest* den 1. januar 2018, hvis der er tale om ***store*** offentlige virksomheder**.**

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 ***og de store offentlige virksomheder*** om, at de en gang om året [to år efter vedtagelsen*]* ***om muligt i deres årsberetning*** giver de kompetente nationale myndigheder oplysninger om kønsfordelingen i bestyrelserne, idet der skelnes mellem menige og ledende bestyrelsesposter, og om ***de fremskridt, der er gjort, og*** de foranstaltninger, der er truffet***,*** for at opfylde målene i artikel 4, stk. 1, og i nærværende artikels stk. 1, og***, hvor det er relevant, om kønnet af alle de i referenceperioden udnævnede bestyrelsesmedlemmer og*** offentliggør disse oplysninger på en hensigtsmæssig og ***lettilgængelig*** måde på deres websted.

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 ***eller en stor offentlig virksomhed*** ikke opfylder målene i artikel 4, stk. 1, eller de individuelle tilsagn, ***det/den*** 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/virksomheden*** hidtil har truffet eller agter at træffe for at opfylde målene eller tilsagnene.

Ændringsforslag 51

Forslag til direktiv

Artikel 5 – stk. 4

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

Begrundelse

Sletningen af denne del er ikke ment som en sletning af teksten, men som en omstrukturering af direktivet. Denne del er nu placeret som en separat artikel 8a (ny). Det sker for at udvide ligestillingsorganets kompetence.

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***, være progressive*** og have en afskrækkende virkning, og de kan omfatte følgende:

Ændringsforslag 53

Forslag til direktiv
Artikel 6 – stk. 2 – litra a

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(a) administrative bøder	a) ***tidlig varsling efterfulgt af progressive***

administrative bøder

Ændringsforslag 54

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

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	ba) en afgørelse om tvungen opløsning truffet af en kompetent retsmyndighed i fuld overensstemmelse med de proceduremæssige sikkerhedsforanstaltninger i tilfælde af alvorlige og gentagne overtrædelser.

Begrundelse

Det bør gøres klart, at medlemsstaterne har flere muligheder for at indføre en troværdig sanktionsordning på nationalt plan.

Ændringsforslag 55
Forslag til direktiv
Artikel 6 – stk. 2 c (nyt)

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

Ændringsforslag 56

Forslag til direktiv
Artikel 7 – stk. 1

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Medlemsstaterne ***kan*** over for selskaber, der er registreret på deres område, indføre eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere end direktivets bestemmelser,	Medlemsstaterne ***tilskyndes til*** over for selskaber, der er registreret på deres område, ***at*** indføre eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere end

for at sikre en mere ligelig kønsfordeling, forudsat at disse bestemmelser ikke medfører uberettiget forskelsbehandling ***eller hindrer et velfungerende indre marked***.

direktivets bestemmelser, ***med henblik på at nå målet i artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og*** for at sikre en mere ligelig kønsfordeling, forudsat at disse bestemmelser ***har til formål at nå målene i dette direktiv og*** ikke ***rækker videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål, og ikke*** medfører uberettiget forskelsbehandling.

Ændringsforslag 57

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

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

Kommissionen om disse forhold.

Begrundelse

Selvregulerende foranstaltninger (f.eks. en kodeks for virksomhedsledelse), hvis effektivitet er dokumenteret, skal ligeledes begrunde suspensionen af de proceduremæssige krav.

Ændringsforslag 58

Forslag til direktiv
Artikel 8 a (ny)

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	Artikel 8a
	Ligebehandlingsorgan
	Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at det organ eller de organer, der er udpeget i medfør af artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning)[1], også har kompetence til at fremme, evaluere, overvåge samt støtte en ligelig kønsfordeling i bestyrelser i børsnoterede selskaber.
	[1] EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23.

Ændringsforslag 59

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	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.

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 ***og de store offentlige virksomheder*** har givet i henhold til artikel 5, stk. 1.

Ændringsforslag 60

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

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Medlemsstater, som i henhold til artikel 8, stk. 3, har suspenderet anvendelsen af de proceduremæssige krav vedrørende udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, meddeler i den rapport, der er omhandlet i stk. 1, oplysninger, som dokumenterer de konkrete resultater, der er opnået ved de nationale foranstaltninger, der er omhandlet i artikel 8, stk. 3. Kommissionen offentliggør dernæst en særlig rapport, hvori den vurderer, om disse foranstaltninger effektivt sætter medlemmer af det underrepræsenterede køn i stand til at bestride mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter senest den 1. januar 2018, hvis der er tale om ***børsnoterede selskaber, som er*** offentlige virksomheder, og senest den 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.	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 ***store*** offentlige virksomheder, og senest den 1. januar 2020, hvis der er tale om børsnoterede selskaber. Kommissionen ***offentliggør*** senest den 1. juli 2017 den første af disse rapporter, og de efterfølgende rapporter ***offentliggøres*** inden for seks måneder regnet fra indgivelsen af de respektive nationale rapporter, jf. stk. 1.

Ændringsforslag 61

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 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.	De pågældende medlemsstater sikrer, at børsnoterede selskaber ***og store offentlige virksomheder***, 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 ***bestyrelsesposterne*** 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 offentlige virksomheder, anvender de proceduremæssige krav vedrørende ***ansættelser, udvælgelser og*** udnævnelser i artikel 4, stk. 1, 3, 4, og 5, med virkning fra henholdsvis den ene og den anden dato.

Ændringsforslag 62

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 rapport for Europa-Parlamentet og Rådet senest den 31. december 2021 og derefter hvert andet år. Kommissionen vurderer navnlig ***efter høring af Europa-Parlamentet, Rådet og arbejdsmarkedets parter i Europa***, om målene i direktivet er opfyldt.

Ændringsforslag 63

Forslag til direktiv
Artikel 9 – stk. 4

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

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	EMPL 22.11.2012
Ordfører for udtalelse Dato for valg	Marije Cornelissen 12.12.2012
Artikel 51 – Fælles udvalgsmøder Dato for meddelelse på plenarmødet	17.1.2013
Behandling i udvalg	23.4.2013 19.6.2013 8.7.2013
Dato for vedtagelse	9.7.2013
Resultat af den endelige afstemning	+: 37 –: 5 0: 4
Til stede ved den endelige afstemning - medlemmer	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer
Til stede ved den endelige afstemning - stedfortrædere, jf. art. 187, stk. 2	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz