EUROPEES PARLEMENT 2009 - 2014

Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

2012/0299(COD)

11.7.2013

ADVIES

van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

aan de Commissie juridische zaken en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Rapporteur: Marije Cornelissen

PA_Legam

BEKNOPTE MOTIVERING

De Commissie heeft in oktober 2012 een wetgevingsvoorstel ingediend om de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen te bevorderen. Het jaar daarvoor kregen beursgenoteerde ondernemingen in de EU een laatste kans om via zelfregulering voor meer vrouwen in bestuursposities te zorgen, toen de vicevoorzitter van de Commissie, mevrouw Reding, er bij hen op aan drong de "Intentieverklaring voor meer vrouwen in topfuncties" te ondertekenen in maart 2011. Slechts 24 ondernemingen in Europa hebben de intentieverklaring ondertekend. Gelet op het feit dat het aantal vrouwen in raden van bestuur nog steeds erg laag is en de zelfreguleringsinspanningen voor een aanzienlijke verbetering van de situatie in de afgelopen decennia overduidelijk zijn mislukt, is het nu tijd om wetgevende maatregelen te nemen.

Toepassingsgebied: uitvoerende - niet-uitvoerende bestuurders
Uw rapporteur stelt voor om heel de richtlijn toe te passen op zowel uitvoerende als niet-uitvoerende bestuurders. De bepalingen van deze richtlijn laten het dagelijks bestuur van ondernemingen zoveel mogelijk ongemoeid, aangezien ondernemingen de vrijheid behouden om kandidaten te selecteren op basis van kwaliteit of andere ter zake doende overwegingen. Het percentage vrouwelijke uitvoerende bestuurders is bijzonder laag (10% in 2013 tegenover 17% vrouwen onder niet-uitvoerende bestuurders). Daarom dienen de cruciale artikelen van de richtlijn die de aanpassing van de selectieprocedure betreffen te worden toegepast op alle bestuurders.

Verscheidenheid van procedures
In het voorstel van de Commissie ligt de nadruk op de specifieke wijze waarop kandidaten worden geselecteerd voor bestuursposities. Deze selectie moet plaatsvinden aan de hand van een transparante, neutrale en op individuele kwalificaties gestoelde procedure. De manier waarop bestuursleden worden geselecteerd of aangesteld lijkt echter niet altijd op de manier waarop gewone werknemers worden aangeworven. Zo worden bestuursleden in sommige lidstaten aangewezen of gekozen door werknemers of vakbondsleden, zoals in het Duitse systeem van "Mitbestimmung". Bovendien zijn individuele kwaliteiten niet altijd het enig maatgevend criterium. Een evenwicht tussen verschillende vaardigheden, ervaring, nationaliteit of overwegingen betreffende vertegenwoordiging kunnen belangrijke of zelfs doorslaggevende factoren zijn bij de uiteindelijke keuze van bestuurders. Vakbonden en ondernemingen hebben verzocht om meer flexibiliteit op het gebied van aanstelling en selectie.
Daarom stelt uw rapporteur in artikel 4, lid 1, voor om de lidstaten en de ondernemingen vrij te laten beslissen hoe zij hun selectie- of aanstellingsprocedure op een resultaatgerichte wijze willen aanpassen. Aanpassingen kunnen verschillende vormen aannemen en het aanstellings-, aanwervings- en selectieproces betreffen, mits zij resultaatgericht zijn en streven naar ten minste 40% vrouwen in de besturen van beursgenoteerde ondernemingen.

Nadruk op het gehele aanwervingsproces
In het voorstel van de Commissie ligt de nadruk uitsluitend op de individuele selectie van kandidaten voor bestuursposities. De aanwerving van een bestuurslid begint echter niet in het selectiestadium; deze begint in het stadium waarin een reservoir met voor selectie in aanmerking komende kandidaten wordt samengesteld. Als er in dit reservoir niet genoeg

bekwame en geschikte vrouwen zitten, is het onwaarschijnlijk dat er een vrouw wordt gekozen, zelfs indien de selectiecriteria volkomen genderneutraal zijn.
Uw rapporteur stelt derhalve voor om het selectiereservoir deel te laten uitmaken van de verslagleggingsverplichting voor ondernemingen die geen vrouwen hebben geselecteerd ofschoon vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, en informatie te verlangen over het aantal vrouwen in het selectiereservoir, over de criteria die worden gehanteerd bij het selecteren van kandidaten en over de maatregelen die zullen worden genomen om bij volgende procedures voldoende gekwalificeerde en geschikte kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht te waarborgen.

Verslagleggings- en verantwoordingsverplichtingen
De richtlijn moet gericht zijn op ondernemingen die zich niet voldoende inspannen voor of geen toereikende resultaten behalen bij de bevordering van gendergelijkheid in hun besturen. Uw rapporteur wil daarom onderscheid maken tussen goed presterende en slecht presterende ondernemingen. Alle ondernemingen worden verzocht om jaarlijks informatie over de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in hun besturen te verstrekken in hun jaarverslagen en aan de bevoegde nationale autoriteiten. Als ondernemingen iemand van het oververtegenwoordigde geslacht aanstellen, hebben zij versterkte openbaarmakings-, verslagleggings- en verantwoordingsverplichtingen. Zij zullen de samenstelling qua geslacht van het selectiereservoir, alsook de redenen en criteria voor de keuze van de kandidaat van het oververtegenwoordigde geslacht openbaar moeten maken en maatregelen moeten nemen om een beter genderevenwicht in het selectiereservoir te waarborgen en de kans te vergroten dat er bij toekomstige aanstellingen een bestuurder van het ondervertegenwoordigde geslacht wordt gekozen.

Opschortingsclausule
Het voorstel van de Commissie probeert te voorkomen dat afbreuk wordt gedaan aan de bestaande nationale maatregelen om de genderdiversiteit in besturen te vergroten. Uw rapporteur stelt voor de lidstaten de mogelijkheid te blijven bieden om bepaalde cruciale artikelen van de richtlijn op te schorten. Als een lidstaat van mening is dat vrijwillige of andere maatregelen ook leiden tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de richtlijn, moet hij de vrijheid hebben om na te gaan of dit daadwerkelijk het geval is. Zij stelt echter ook voor om de waarborgen te versterken teneinde te verzekeren dat het nationale beleid even doeltreffend is als het gaat om de verwezenlijking van de 40%-doelstelling van de richtlijn. Met het oog hierop moet de opschorting worden onderworpen aan goedkeuring door de Commissie. Als daarnaast het tussentijdse doel van 30% vrouwen in besturen in 2017 niet is gehaald zal de richtlijn automatisch in werking treden voor die lidstaat.

Sancties en stimulansen
Uw rapporteur staat achter de aanpak van de Commissie om de hoofdverantwoordelijkheid voor het opleggen van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties bij de lidstaten neer te leggen. Niettemin kunnen extra stimulansen worden toegepast. De lidstaten moeten de mogelijkheid krijgen om ondernemingen te belonen door de verwezenlijking van de 40%-doelstelling te gebruiken als een gunningscriterium bij overheidsopdrachten. Daarnaast moeten de EU-instellingen het voorbeeld geven door opdrachten alleen te gunnen aan ondernemingen die de 40%-doelstelling hebben verwezenlijkt. Naleving van de richtlijn (niet te verwarren met de uiteindelijke doelstelling) moet een voorwaarde zijn om in aanmerking te komen voor EU-middelen.

AMENDEMENTEN

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken verzoekt de ten principale bevoegde Commissie juridische zaken en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid onderstaande amendementen in haar verslag op te nemen:

Amendement 1
Voorstel voor een richtlijn
Titel 1

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
Voorstel voor een	Voorstel voor een
RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD	RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD
inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij ***niet-uitvoerende*** bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen	inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** en daarmee samenhangende maatregelen
(Voor de EER relevante tekst)	(Voor de EER relevante tekst)

Amendement 2
Voorstel voor een richtlijn
Visum 1

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 157, ***lid 3***,	Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name ***artikel 8 en*** artikel 157, ***leden 3 en 4***,

Amendement 3
Voorstel voor een richtlijn
Visum 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	Gezien artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het

	Verdrag betreffende de Europese Unie,

Amendement 4
Voorstel voor een richtlijn
Visum 1 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	Gezien artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,

Amendement 5
Voorstel voor een richtlijn
Visum 1 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	Gezien artikel 4 van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW),

Amendement 6

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 2 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	(2 bis) Om gendergelijkheid te verwezenlijken op de werkvloer moet er een genderevenwichtig besluitvormingsmodel zijn op alle niveaus binnen de onderneming, terwijl ook moet worden gezorgd voor het dichten van de genderloonkloof, die aanzienlijk bijdraagt tot de vervrouwelijking van armoede.

Amendement 7

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 6 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	(6 bis) Alle EU-instellingen en -agentschappen moeten bij hun interne personeelsbeleid het beginsel van gendergelijkheid eerbiedigen, met name door te zorgen voor een genderevenwichtige besluitvorming op alle niveaus binnen de betrokken organen.

Amendement 8
Voorstel voor een richtlijn
Overweging 7

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(7) Het concurrentievermogen van een economie wordt eerst en vooral bepaald door het efficiënt gebruik van menselijk kapitaal ***en is cruciaal om het hoofd te bieden aan de demografische uitdagingen van de EU,*** om succesvol te concurreren in een gemondialiseerde economie ***en om een relatieve voorsprong ten opzichte van derde landen te verzekeren. Het aantal*** hoogopgeleide en hooggekwalificeerde vrouwen ***groeit voortdurend***, zoals blijkt uit het feit dat 60% van de universitair afgestudeerden vrouw is. Als er voor aanstellingen op economische besluitvormingsposities niet vaker uit deze groep wordt geput, blijft de benutting van het menselijk kapitaal onvolledig.	(7) Het concurrentievermogen van een economie wordt eerst en vooral bepaald door het efficiënt gebruik van menselijk kapitaal om succesvol te concurreren in een gemondialiseerde economie***. Er is een reservoir van*** hoogopgeleide en hooggekwalificeerde vrouwen, zoals ***onder meer*** blijkt uit het feit dat 60% van de universitair afgestudeerden vrouw is. Als er voor aanstellingen op economische besluitvormingsposities niet vaker uit deze groep wordt geput, blijft de benutting van het menselijk kapitaal onvolledig.

Amendement 9

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 7 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	(7 bis) Voor de bevordering van gendergelijkheid moeten de lidstaten voorzieningen treffen om ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen werk en gezinsleven kunnen combineren, met name flexibele regelingen en ondersteuning voor personen met zorgtaken.

Amendement 10

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 8

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur het bedrijfsbestuur ten goede komt: teamprestaties en de kwaliteit van besluitvorming ***worden namelijk bevorderd door een meer diverse en collectieve benadering, die met meer gezichtspunten rekening houdt en daardoor tot evenwichtiger besluiten leidt***. Uit tal van studies is ook gebleken dat er een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, ***kan*** dit dan ook een positieve uitwerking hebben op de prestaties van de betrokken ondernemingen.	(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur het bedrijfsbestuur ten goede komt: teamprestaties ***worden bevorderd*** en de kwaliteit van ***de*** besluitvorming ***verbetert doordat zij gebaseerd is op een evenwichtigere kijk***. Uit tal van studies is ook gebleken dat er een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, ***moet*** dit dan ook een positieve uitwerking hebben op de prestaties van de betrokken ondernemingen.

Amendement 11

Voorstel voor een richtlijn

Overweging 9

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(9) Uit de beschikbare gegevens blijkt ook dat gelijkheid op de arbeidsmarkt economische groei krachtig kan stimuleren. De aanwezigheid van meer vrouwen in de bestuurskamers van beursgenoteerde ondernemingen in de EU, heeft niet alleen gevolgen voor de vrouwen die als bestuurslid worden aangesteld, maar draagt er ook toe bij dat de onderneming vrouwelijk talent aantrekt en zorgt ervoor dat op alle leidinggevende niveaus en op de werkvloer meer vrouwen werkzaam zijn. Als het aantal vrouwen in raden van bestuur toeneemt, ***draagt*** dus ***dit bij*** tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat. Als optimaal gebruik zou worden gemaakt van het vrouwelijk talent dat voorhanden is, zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke sector. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.	(9) Uit de beschikbare gegevens blijkt ook dat gelijkheid op de arbeidsmarkt economische groei krachtig kan stimuleren. De aanwezigheid van meer vrouwen in de bestuurskamers van beursgenoteerde ondernemingen in de EU, heeft niet alleen gevolgen voor de vrouwen die als bestuurslid worden aangesteld, maar draagt er ook toe bij dat de onderneming vrouwelijk talent aantrekt en zorgt ervoor dat op alle leidinggevende niveaus en op de werkvloer meer vrouwen werkzaam zijn. Als het aantal vrouwen in raden van bestuur toeneemt, ***moet dit*** dus ***bijdragen*** tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat. Als optimaal gebruik zou worden gemaakt van het vrouwelijk talent dat voorhanden is, zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke sector. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.

Amendement 12

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 11

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er	(11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er

werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. De discrepantie tussen de lidstaten zal naar verwachting nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt.

werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. De discrepantie tussen de lidstaten zal naar verwachting nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt. ***De lidstaten moeten daarom informatie uitwisselen, alsmede goede praktijken die zijn ontworpen om betere resultaten te halen door middel van maatregelen om gendergelijkheid te bevorderen.***

Amendement 13

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 13

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(13) Dat de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities momenteel in de meeste lidstaten zo weinig transparant zijn, is er in hoge mate debet aan dat de raden van bestuur qua geslacht niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en hun recht van vrij verkeer, alsook voor investeringsbesluiten. Dit gebrek aan transparantie weerhoudt potentiële kandidaten voor een bestuurspositie ervan om te solliciteren bij raden die wellicht grote behoefte aan hun capaciteiten hebben en om aanstellingsbesluiten aan te vechten die op vooroordelen over mannen en vrouwen berusten. Hun vrijheid van verkeer binnen de interne markt wordt daardoor ingeperkt. Anderzijds volgen investeerders verschillende investeringsstrategieën waarvoor informatie nodig is die ook betrekking heeft op de deskundigheid en bekwaamheid van de bestuursleden. Meer	(13) Dat de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities momenteel in de meeste lidstaten zo weinig transparant zijn, is er in hoge mate debet aan dat de raden van bestuur qua geslacht niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en hun recht van vrij verkeer, alsook voor investeringsbesluiten. Dit gebrek aan transparantie weerhoudt potentiële kandidaten voor een bestuurspositie ervan om te solliciteren bij raden die wellicht grote behoefte aan hun capaciteiten hebben en om aanstellingsbesluiten aan te vechten die op vooroordelen over mannen en vrouwen berusten. Hun vrijheid van verkeer binnen de interne markt wordt daardoor ingeperkt. Anderzijds volgen investeerders verschillende investeringsstrategieën waarvoor informatie nodig is die ook betrekking heeft op de deskundigheid en bekwaamheid van de bestuursleden. Meer

transparantie over de kwalificatiecriteria en de selectieprocedure voor bestuursleden stelt investeerders in staat om de bedrijfsstrategie van de onderneming beter te beoordelen en hun besluiten met kennis van zaken te nemen.	transparantie over de kwalificatiecriteria en de selectieprocedure voor bestuursleden stelt investeerders in staat om de bedrijfsstrategie van de onderneming beter te beoordelen en hun besluiten met kennis van zaken te nemen. ***Daarom is het belangrijk dat het aanstellingsproces van bestuursleden duidelijk en transparant is en dat kandidaten objectief worden beoordeeld op basis van hun individuele verdiensten, ongeacht hun geslacht.***

Amendement 14

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 14

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de ***selectieprocedures*** en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren***. Niettemin moeten er wel bepaalde minimumnormen worden ingevoerd met betrekking tot het vereiste dat*** beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-vrouwverhouding onevenwichtig is, hun ***benoemingsbesluiten voor niet-uitvoerende bestuursleden dienen te baseren op een objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten in de zin van geschiktheid***, ***bekwaamheid en beroepsprestaties,*** om bij ***deze*** bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. ***Alleen*** een maatregel op EU-niveau ***kan*** daadwerkelijk ***bijdragen tot*** gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie en kan praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.	(14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de ***aanwervings-, selectie- en aanstellingsprocedures*** en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren***, maar in de richtlijn wordt van*** beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** met een raad van bestuur waarin de man-vrouwverhouding onevenwichtig is, ***geëist dat zij*** hun ***bekendmakingen van vacatures en hun aanwervings-***, ***selectie- en aanstellingsprocedures aanpassen, hetgeen noodzakelijk is gebleken*** om bij bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. Een maatregel op EU-niveau ***is het belangrijkste instrument om*** daadwerkelijk ***te zorgen voor*** gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie en kan praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.

Amendement 15

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 15

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(15) Volgens de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei is een hogere arbeidsparticipatiegraad van vrouwen een voorwaarde om de groei te bevorderen en de demografische problemen in Europa op te lossen. De strategie heeft als kerndoel de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar uiterlijk in 2020 op 75% te brengen. Dit kan alleen worden bereikt als oprecht naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gestreefd en er extra inspanningen worden geleverd om alle belemmeringen voor volledige arbeidsparticipatie van vrouwen weg te nemen. De huidige economische crisis heeft duidelijk gemaakt dat Europa zich steeds meer op kennis, deskundigheid en innovatie moet baseren en optimaal gebruik moet maken van het talent dat voorhanden is. Grotere vrouwelijke betrokkenheid bij de economische besluitvorming, ***met name*** in raden van bestuur, heeft naar verwachting een gunstig neveneffect op het percentage vrouwelijke werknemers van de betrokken onderneming en binnen de economie als geheel.	(15) Volgens de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei is een hogere arbeidsparticipatiegraad van vrouwen een voorwaarde om de groei te bevorderen en de demografische problemen in Europa op te lossen. De strategie heeft als kerndoel de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar uiterlijk in 2020 op 75% te brengen. Dit kan alleen worden bereikt als oprecht naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gestreefd en er extra inspanningen worden geleverd om alle belemmeringen voor volledige arbeidsparticipatie van vrouwen weg te nemen. De huidige economische crisis heeft duidelijk gemaakt dat Europa zich steeds meer op kennis, deskundigheid en innovatie moet baseren en optimaal gebruik moet maken van het talent dat voorhanden is. Grotere vrouwelijke betrokkenheid bij de economische besluitvorming, in raden van bestuur ***en op alle leidinggevende niveaus binnen de onderneming***, heeft naar verwachting een gunstig neveneffect op het percentage vrouwelijke werknemers van de betrokken onderneming en binnen de economie als geheel.

Amendement 16

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 16

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
De Unie dient derhalve te streven naar een hoger percentage vrouwen in raden van	De Unie dient derhalve te streven naar een hoger percentage vrouwen in raden van

bestuur, teneinde de economische groei en het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te ***bevorderen*** en concrete gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hiertoe dienen minimumvereisten voor positieve actie te worden vastgesteld in de vorm van bindende maatregelen ter verwezenlijking van een kwantitatieve doelstelling voor de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, aangezien lidstaten en derde landen die voor een dergelijke methode hebben gekozen, er het best in zijn geslaagd om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in economische-besluitvormingsorganen terug te dringen. Beursgenoteerde ondernemingen zijn van bijzonder economisch belang, zeer zichtbaar en van grote invloed op de markt als geheel.

bestuur ***in alle lidstaten***, teneinde de economische groei ***te bevorderen, de mobiliteit op de arbeidsmarkt aan te moedigen*** en het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te ***versterken*** en concrete gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hiertoe dienen minimumvereisten voor positieve actie te worden vastgesteld in de vorm van bindende maatregelen ter verwezenlijking van een kwantitatieve doelstelling voor de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven***, aangezien lidstaten en derde landen die voor een dergelijke methode hebben gekozen, er het best in zijn geslaagd om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in economische-besluitvormingsorganen terug te dringen. Beursgenoteerde ondernemingen zijn van bijzonder economisch belang, zeer zichtbaar en van grote invloed op de markt als geheel.

Amendement 17

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 18

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(18) Deze richtlijn dient niet van toepassing te zijn op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, ook al zijn zij beursgenoteerd.	(18) Deze richtlijn dient niet van toepassing te zijn op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, ook al zijn zij beursgenoteerd***, maar de lidstaten moeten beleidsmaatregelen nemen om kmo's te ondersteunen en te stimuleren om het genderevenwicht op alle leidinggevende niveaus en in de raden van bestuur aanzienlijk te verbeteren.***

Amendement 18

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 20

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(20) Bij alle modellen voor raden van bestuur wordt onderscheid gemaakt tussen uitvoerende bestuursleden, die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, en niet-uitvoerende bestuursleden, die niet betrokken zijn bij het dagelijks bestuur, maar een toezichthoudende functie hebben. De kwantitatieve doelstellingen die deze richtlijn bevat***,*** dienen ***alleen op niet-uitvoerende bestuurders*** van toepassing te zijn***; zo wordt het juiste evenwicht bereikt tussen enerzijds de noodzaak de diversiteit qua geslacht van besturen te vergroten en anderzijds de noodzaak de bemoeienis met het dagelijks beheer van een onderneming zo gering mogelijk te houden. Aangezien niet-uitvoerende bestuursleden hoofdzakelijk toezichthoudende taken uitoefenen, kunnen gekwalificeerde kandidaten ook gemakkelijker worden aangeworven buiten de onderneming en in veel gevallen ook buiten de specifieke sector waarin de onderneming actief is; dit is met name van belang voor economische sectoren waarin een geslacht onder de werknemers sterk is ondervertegenwoordigd.***	(20) Bij alle modellen voor raden van bestuur wordt onderscheid gemaakt tussen uitvoerende bestuursleden, die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, en niet-uitvoerende bestuursleden, die niet betrokken zijn bij het dagelijks bestuur, maar een toezichthoudende functie hebben. De kwantitatieve doelstellingen die deze richtlijn bevat dienen van toepassing te zijn ***op alle bestuurders.***

Amendement 19

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 21

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(21) In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers. Aangezien sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de praktische procedures ter verwezenlijking van deze doelstellingen echter door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld.	(21) In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers. Aangezien sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de praktische procedures ter verwezenlijking van deze doelstellingen echter door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld ***op basis van zorgvuldig en uitgebreid overleg met de sociale partners op nationaal niveau***.

Amendement 20

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 22

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen te worden verplicht passende procedures in te voeren om aan specifieke doelstellingen inzake de man-vrouwverhouding in hun raden te voldoen. Beursgenoteerde ondernemingen waarvan minder dan 40% van de ***niet-uitvoerende*** bestuursposities in de raad van bestuur wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, dienen ***de benoemingen op deze posities te baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe*** te passen, teneinde voornoemd	(22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen te worden verplicht passende procedures in te voeren om aan specifieke doelstellingen inzake de man-vrouwverhouding in hun raden te voldoen. Beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** waarvan minder dan 40% van de bestuursposities in de raad van bestuur wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, dienen ***hun procedures voor aanwerving, bekendmaking van vacatures, selectie en aanstelling aan*** te passen, teneinde voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 te bereiken. Daarom bepaalt de richtlijn dat uiterlijk op die datum ten

percentage uiterlijk 1 januari 2020 te bereiken. Daarom bepaalt de richtlijn dat uiterlijk op die datum ten minste 40% van de ***niet-uitvoerende*** bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Deze doelstelling heeft in beginsel alleen betrekking op de algehele diversiteit qua geslacht van ***niet-uitvoerende*** bestuursleden en speelt geen rol bij elke individuele keus voor een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Met name worden er dus geen specifieke kandidaten van bestuursposities uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Het blijft dus aan de ondernemingen en aandeelhouders om geschikte bestuursleden te kiezen.

minste 40% van de bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Deze doelstelling heeft in beginsel alleen betrekking op de algehele diversiteit qua geslacht van bestuursleden en speelt geen rol bij elke individuele keus voor een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Met name worden er dus geen specifieke kandidaten van bestuursposities uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Het blijft dus aan de ondernemingen en aandeelhouders om geschikte bestuursleden te kiezen.

Amendement 21
Voorstel voor een richtlijn
Overweging 23

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(23) De lidstaten oefenen een dominerende invloed uit op ***beursgenoteerde*** openbare bedrijven in de zin van artikel 2, onder b), van Richtlijn 2006/111/EG van de Commissie van 16 november 2006 betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en openbare bedrijven en de financiële doorzichtigheid binnen bepaalde ondernemingen.[32] Door deze dominerende invloed beschikken zij over instrumenten waarmee de nodige verandering sneller kan worden bewerkstelligd. In dergelijke ondernemingen dient daarom de doelstelling dat ten minste 40% van de ***niet-uitvoerende*** bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht is, eerder te worden bereikt.	(23) De lidstaten oefenen een dominerende invloed uit op ***grote*** openbare bedrijven in de zin van artikel 2, onder b), van Richtlijn 2006/111/EG van de Commissie van 16 november 2006 betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en openbare bedrijven en de financiële doorzichtigheid binnen bepaalde ondernemingen.[32] Door deze dominerende invloed beschikken zij over instrumenten waarmee de nodige verandering sneller kan worden bewerkstelligd. In dergelijke ondernemingen dient daarom de doelstelling dat ten minste 40% van de bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht is, eerder te worden bereikt.

Amendement 22
Voorstel voor een richtlijn
Overweging 24

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(24) De vaststelling van het aantal ***niet-uitvoerende*** bestuursposities dat nodig is ter verwezenlijking van de doelstelling, dient verder te worden gespecificeerd, omdat het bij de meeste raden op grond van hun omvang rekenkundig gezien alleen mogelijk is onder of boven het aandeel van exact 40% uit te komen. Het aantal bestuurszetels dat nodig is om de doelstelling te verwezenlijken, zou daarom het aantal moeten zijn dat zo dicht mogelijk bij 40% uitkomt. Om discriminatie van het aanvankelijk oververtegenwoordigde geslacht te voorkomen, dienen beursgenoteerde ondernemingen echter niet te worden verplicht om op ***minstens*** de helft van de ***niet-uitvoerende*** bestuursposities leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te benoemen. Dit betekent bijvoorbeeld dat in een raad van drie ***of vier niet-uitvoerende*** bestuursleden ten minste één lid van het ondervertegenwoordigde geslacht dient te zijn, dat dit er in een raad van vijf of zes ***niet-uitvoerende*** bestuursleden ten minste twee dienen te zijn, en in een raad van zeven of acht ***niet-uitvoerende*** bestuursleden ten minste drie.	(24) De vaststelling van het aantal bestuursposities dat nodig is ter verwezenlijking van de doelstelling, dient verder te worden gespecificeerd, omdat het bij de meeste raden op grond van hun omvang rekenkundig gezien alleen mogelijk is onder of boven het aandeel van exact 40% uit te komen. Het aantal bestuurszetels dat nodig is om de doelstelling te verwezenlijken, zou daarom het aantal moeten zijn dat zo dicht mogelijk bij 40% uitkomt. Om discriminatie van het aanvankelijk oververtegenwoordigde geslacht te voorkomen, dienen beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** echter niet te worden verplicht om op ***meer dan*** de helft van de bestuursposities leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te benoemen. Dit betekent bijvoorbeeld dat in een raad van drie bestuursleden ten minste één lid van het ondervertegenwoordigde geslacht dient te zijn, dat dit er in een raad van ***vier,*** vijf of zes bestuursleden ten minste twee dienen te zijn, en in een raad van zeven of acht bestuursleden ten minste drie.

Amendement 23

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 26

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(26) Overeenkomstig ***die*** jurisprudentie ***dienen*** de lidstaten ***te*** waarborgen ***dat de***	(26) Overeenkomstig ***artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de***

kandidaten met de beste kwalificaties voor de positie van niet-uitvoerend bestuurslid worden geselecteerd op basis van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat die op vooraf opgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria berust. De ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid. Er dient voorrang te worden gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht wanneer die kandidaat even gekwalificeerd is als de kandidaat van het andere geslacht ***qua geschiktheid, competenties en beroepsprestaties en wanneer een objectieve beoordeling op grond van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaat van toepassing zijn, de balans niet ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht doet doorslaan***.

Europese Unie en in voorkomend geval de hiermee verband houdende jurisprudentie***, moeten*** de lidstaten ***in hun procedures voor aanwerving, bekendmaking van vacatures, selectie en aanstelling transparantie*** waarborgen ***en bij de verwerking van persoonsgegevens het privéleven eerbiedigen, zoals is bepaald in de artikelen 7 en 8 van het Handvest***. De ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid. Er dient voorrang te worden gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht wanneer die kandidaat ***ten minste*** even gekwalificeerd is als de kandidaat van het andere geslacht. ***De lidstaten moeten ervoor zorgen dat ondernemingen die geen vooruitgang boeken in de richting van de kerndoelstelling van de richtlijn, extra informatie over hun beleid op het gebied van aanwerving, selectie en aanstelling bekendmaken, en in het bijzonder concrete plannen voorleggen om het genderevenwicht in hun bestuur te verbeteren.***

Amendement 24

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 27

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(27) De wijze waarop bestuursleden worden aangeworven en benoemd, verschilt per lidstaat en per onderneming. Zo kan aan de aandeelhoudersvergadering een voorselectie van kandidaten worden voorgelegd, bijvoorbeeld door een benoemingscommissie, kunnen individuele	(27) De wijze waarop bestuursleden worden aangeworven en benoemd, verschilt per lidstaat en per onderneming. Zo kan aan de aandeelhoudersvergadering een voorselectie van kandidaten worden voorgelegd, bijvoorbeeld door een benoemingscommissie, kunnen individuele

aandeelhouders de bestuursleden rechtstreeks benoemen of kan op de aandeelhoudersvergadering over individuele kandidaten of kandidatenlijsten worden gestemd. Aan de vereisten voor de selectie van kandidaten dient in de passende fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen. In dit opzicht ***strekt*** deze richtlijn ***slechts tot minimale harmonisering van de*** selectieprocedures***, zodat de voorwaarden waarin de jurisprudentie van het Hof van Justitie voorziet, kunnen worden toegepast*** teneinde de doelstelling van een evenwichtiger man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verwezenlijken.

aandeelhouders de bestuursleden rechtstreeks benoemen of kan op de aandeelhoudersvergadering over individuele kandidaten of kandidatenlijsten worden gestemd. ***In dit wetgevingsinstrument wordt de verscheidenheid aan selectieprocedures bijgevolg geëerbiedigd, maar wordt er tegelijk op aangedrongen dat deze procedures worden aangepast om de doelstelling te realiseren de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur te vergroten.*** Aan de vereisten voor de selectie van kandidaten dient in de passende fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen. In dit opzicht ***wordt met*** deze richtlijn ***een verscheidenheid aan*** selectieprocedures ***mogelijk gemaakt*** teneinde de doelstelling van een evenwichtiger man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verwezenlijken.

Amendement 25

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 27 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	(27 bis) Als er een preselectie van kandidaten plaatsheeft op basis van verkiezings- of stemmingsprocedures, bijvoorbeeld door werknemers of hun vertegenwoordigers, moeten de procedures van het hele proces worden aangepast om ervoor te zorgen dat zij bijdragen tot het verwezenlijken van de doelstelling van een beter genderevenwicht in de raad van bestuur als geheel, waarbij ervoor moet worden gezorgd dat het geslacht van het in deze procedure verkozen bestuurslid geenszins

vooraf vastligt.

Amendement 26

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 28

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(28) Deze richtlijn heeft een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen ten doel en moet zo helpen om gestalte te geven aan het beginsel van gelijke behandeling van mannen vrouwen, dat als een grondrecht van de Unie is aangemerkt. Beursgenoteerde ondernemingen dienen derhalve te worden verplicht om een afgewezen kandidaat op diens verzoek niet alleen de bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria mee te delen, maar ook de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en eventueel de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat die niet van het ondervertegenwoordigde geslacht was. Deze inperkingen van het in de artikelen 7 en 8 van het Handvest verankerde recht op eerbiediging van het privéleven met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en de verplichting voor beursgenoteerde ondernemingen om die informatie op verzoek te verstrekken aan de afgewezen kandidaat zijn nodig en stroken, overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel, met erkende doelstellingen van algemeen belang. Zij zijn dan ook in overeenstemming met de in artikel 52, lid 1, van het Handvest vastgestelde vereisten voor dergelijke inperkingen en met de betrokken jurisprudentie van het Hof van Justitie.	(28) Deze richtlijn heeft een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** ten doel en moet zo helpen om gestalte te geven aan het beginsel van gelijke behandeling van mannen vrouwen, dat als een grondrecht van de Unie is aangemerkt. Beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** dienen derhalve te worden verplicht om een afgewezen kandidaat op diens verzoek niet alleen de bij de ***aanwerving,*** selectie ***of aanstelling*** gebruikte kwalificatiecriteria mee te delen, maar ook de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en eventueel de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat die niet van het ondervertegenwoordigde geslacht was. Deze inperkingen van het in de artikelen 7 en 8 van het Handvest verankerde recht op eerbiediging van het privéleven met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en de verplichting voor beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** om die informatie op verzoek te verstrekken aan de afgewezen kandidaat zijn nodig en stroken, overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel, met erkende doelstellingen van algemeen belang. Zij zijn dan ook in overeenstemming met de in artikel 52, lid 1, van het Handvest vastgestelde vereisten voor dergelijke inperkingen en met de betrokken

jurisprudentie van het Hof van Justitie.

Amendement 27

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 29

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(29) Wanneer een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht stelt over gelijke kwalificaties te beschikken als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, dient de ***beursgenoteerde*** onderneming te zijn gehouden de juistheid van haar keus aan te tonen.	(29) Wanneer een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht stelt over gelijke kwalificaties te beschikken als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, dient de onderneming ***of het bedrijf in kwestie*** te zijn gehouden de juistheid van haar keus aan te tonen.

Amendement 28

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 30

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(30) De lidstaten dienen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen voor inbreuken op deze richtlijn; zo zou onder meer kunnen worden voorzien in administratieve boetes en nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van een benoeming of verkiezing van ***niet-uitvoerende*** bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen.	(30) De lidstaten dienen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen voor inbreuken op deze richtlijn; zo zou onder meer kunnen worden voorzien in administratieve boetes en nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van een benoeming of verkiezing van bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen ***alsmede gedwongen ontbinding, op bevel van een bevoegde gerechtelijke instantie, met volledige inachtneming van de passende procedurele waarborgen, in geval van ernstige en herhaalde inbreuken***.

Amendement 29
Voorstel voor een richtlijn
Overweging 31

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(31) Aangezien de samenstelling qua geslacht van het werknemersbestand direct van invloed is op de beschikbaarheid van kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht, mogen de lidstaten bepalen dat indien het personeel voor minder dan 10% uit het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, de betrokken onderneming niet hoeft te voldoen aan de doelstelling van deze richtlijn.	***Schrappen***

Amendement 30
Voorstel voor een richtlijn
Overweging 32

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(32) Aangezien ***beursgenoteerde ondernemingen ernaar dienen te streven dat meer leden van het ondervertegenwoordigde geslacht besluitvormingsposities bekleden, mogen*** de lidstaten bepalen dat de doelstelling van deze richtlijn bereikt moet worden geacht wanneer beursgenoteerde ondernemingen kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door ***leden*** van het ondervertegenwoordigde geslacht, ***ongeacht of zij uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurslid zijn***.	(32) Aangezien ***het percentage vrouwen onder uitvoerende bestuurders nog lager is, moet een extra stimulans in het leven worden geroepen om het aantal vrouwelijke uitvoerende bestuurders te verhogen.*** De lidstaten ***mogen*** bepalen dat de doelstelling van deze richtlijn bereikt moet worden geacht wanneer beursgenoteerde ondernemingen kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door ***bestuurders*** van het ondervertegenwoordigde geslacht, ***op voorwaarde dat ten minste een van de uitvoerende bestuurders van het ondervertegenwoordigde geslacht is***.

Amendement 31
Voorstel voor een richtlijn
Overweging 33

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(33) Naast de ***maatregelen*** met betrekking tot ***niet-uitvoerende*** bestuursleden, dienen beursgenoteerde ondernemingen, mede ter verbetering van een evenwichtige man-vrouwverhouding bij bestuursleden die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, te worden verplicht om individuele verbintenissen aan te gaan met betrekking tot ***de*** man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden en deze verbintenissen uiterlijk 1 januari 2020 te zijn nagekomen. Deze verbintenissen dienen erop gericht te zijn om op het gebied van een evenwichtige man-vrouwverhouding concrete vooruitgang te boeken ten opzichte van de huidige positie van de individuele onderneming.	(33) Naast de ***stimulansen*** met betrekking tot ***uitvoerende*** bestuursleden, dienen beursgenoteerde ondernemingen, mede ter ***verdere*** verbetering van een evenwichtige man-vrouwverhouding bij bestuursleden die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, te worden verplicht om individuele verbintenissen aan te gaan met betrekking tot ***een evenwichtigere*** man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden en deze verbintenissen uiterlijk 1 januari 2020 ***en voor grote openbare bedrijven uiterlijk 1 januari 2018,*** te zijn nagekomen. Deze verbintenissen dienen erop gericht te zijn om op het gebied van een evenwichtige man-vrouwverhouding concrete vooruitgang te boeken ten opzichte van de huidige positie van de individuele onderneming.

Amendement 32

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 34

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(34) De lidstaten dienen beursgenoteerde ondernemingen te verplichten om de bevoegde nationale autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de wijze waarop zij erin zijn geslaagd om de doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen deze autoriteiten de vorderingen nagaan die elke afzonderlijke beursgenoteerde onderneming boekt bij het tot stand brengen van een evenwichtige man-vrouwverhouding in haar raad van bestuur. Deze informatie moet worden bekendgemaakt en ingeval de betrokken	(34) De lidstaten dienen beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** te verplichten om de bevoegde nationale autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de wijze waarop zij erin zijn geslaagd om de doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen deze autoriteiten de vorderingen nagaan die elke afzonderlijke beursgenoteerde onderneming ***en grote openbare bedrijven*** boekt bij het tot stand brengen van een evenwichtige man-vrouwverhouding in haar raad van bestuur. Deze informatie

onderneming de doelstelling niet heeft gehaald, ook een beschrijving omvatten van de maatregelen die de onderneming tot dusver heeft genomen en nog van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen.

moet ***op passende en gemakkelijk toegankelijke wijze in het jaarverslag en op de website*** worden bekendgemaakt en ingeval de betrokken onderneming de doelstelling niet heeft gehaald, ook een ***uitvoerige*** beschrijving omvatten van de maatregelen die de onderneming tot dusver heeft genomen en nog van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen.

Amendement 33

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 35

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(35) Lidstaten kunnen eventueel al vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn maatregelen hebben genomen om voor een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur te zorgen. ***De lidstaten waarvoor dat geldt, moeten de mogelijkheid hebben deze maatregelen toe te passen in plaats van de procedurevoorschriften inzake benoemingen.*** Daarvoor moeten zij echter kunnen aantonen dat maatregelen die zij hebben genomen net zo doeltreffend zijn om uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van ***beursgenoteerde overheidsbedrijven***, de doelstelling ***te bereiken*** in beursgenoteerde ondernemingen minstens 40% van de posities van ***niet-uitvoerend*** bestuurder door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te laten bekleden.	(35) Lidstaten kunnen eventueel al vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn maatregelen hebben genomen om voor een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur te zorgen. Daarvoor moeten zij echter kunnen aantonen dat maatregelen die zij hebben genomen net zo doeltreffend zijn om uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van ***grote openbare bedrijven***, de doelstelling in beursgenoteerde ondernemingen minstens 40% ***of de in artikel 4, lid 1, van deze richtlijn bepaalde doelstelling om een derde*** van de posities van bestuurder door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te laten bekleden***, te bereiken***. ***De Commissie moet beoordelen of voldoende vooruitgang is geboekt in de richting van de doelstellingen van deze richtlijn. Indien er in een bepaalde lidstaat onvoldoende vooruitgang is, worden de bepalingen van deze richtlijn automatisch voor die lidstaat van kracht.***

Amendement 34

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 37

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(37) Hoewel enkele lidstaten regelgeving hebben vastgesteld of zelfregulering hebben aangemoedigd, met gemengde resultaten, hebben de meeste lidstaten geen actie ondernomen en zich evenmin bereid getoond om door eigen optreden voor voldoende verbetering te zorgen. Prognoses op basis van een brede analyse van alle beschikbare informatie over eerdere en huidige tendensen en voornemens wijzen uit dat individueel optreden van de lidstaten er niet toe zal leiden dat de in dit voorstel vervatte doelstelling om bij ***niet-uitvoerende*** bestuursleden tot een evenwichtigere man-vrouwverhouding te komen op enig moment in de nabije toekomst zal worden verwezenlijkt. Gelet op deze omstandigheden en op de toenemende discrepanties tussen de lidstaten wat de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in raden van bestuur betreft, kan een evenwichtige man-vrouwverhouding in de raden van bestuur in de Unie alleen worden bevorderd door een gezamenlijke aanpak en kunnen de potentiële resultaten op het gebied van gelijkheid, concurrentievermogen en groei beter door een gecoördineerd optreden op EU-niveau worden bereikt dan door nationale initiatieven, die elk hun eigen reikwijdte, doelstellingen en de doeltreffendheid hebben. Aangezien de doelstellingen van deze richtlijn onvoldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve, wegens de omvang en de gevolgen van het optreden, beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie	(37) Hoewel enkele lidstaten regelgeving hebben vastgesteld of zelfregulering hebben aangemoedigd, met gemengde resultaten, hebben de meeste lidstaten geen actie ondernomen en zich evenmin bereid getoond om door eigen optreden voor voldoende verbetering te zorgen. Prognoses op basis van een brede analyse van alle beschikbare informatie over eerdere en huidige tendensen en voornemens wijzen uit dat individueel optreden van de lidstaten er niet toe zal leiden dat de in dit voorstel vervatte doelstelling om bij bestuursleden tot een evenwichtigere man-vrouwverhouding te komen op enig moment in de nabije toekomst zal worden verwezenlijkt. Gelet op deze omstandigheden en op de toenemende discrepanties tussen de lidstaten wat de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in raden van bestuur betreft, kan een evenwichtige man-vrouwverhouding in de raden van bestuur in de Unie alleen worden bevorderd door een gezamenlijke aanpak en kunnen de potentiële resultaten op het gebied van gelijkheid, concurrentievermogen en groei beter door een gecoördineerd optreden op EU-niveau worden bereikt dan door nationale initiatieven, die elk hun eigen reikwijdte, doelstellingen en de doeltreffendheid hebben. Aangezien de doelstellingen van deze richtlijn onvoldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve, wegens de omvang en de gevolgen van het optreden, beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel,

neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen.

maatregelen nemen.

Amendement 35

Voorstel voor een richtlijn
Overweging 38

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(38) Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, bevat deze richtlijn slechts gezamenlijke doelstellingen en gaat zij niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken. De lidstaten krijgen voldoende vrijheid om te bepalen hoe de doelstellingen van deze richtlijn het best kunnen worden verwezenlijkt, gelet op de nationale omstandigheden, met name de regels en praktijken op het gebied van de aanwerving voor bestuursposities. Deze richtlijn laat onverlet dat ondernemingen de kandidaten met de beste kwalificaties in hun raad van bestuur kunnen benoemen en zij laat alle beursgenoteerde ondernemingen voldoende tijd om zich aan te passen.	(38) Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, bevat deze richtlijn slechts gezamenlijke doelstellingen en gaat zij niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken. De lidstaten krijgen voldoende vrijheid om te bepalen hoe de doelstellingen van deze richtlijn het best kunnen worden verwezenlijkt, gelet op de nationale omstandigheden, met name de regels en praktijken op het gebied van de aanwerving voor bestuursposities. Deze richtlijn laat onverlet dat ondernemingen de kandidaten met de beste kwalificaties in hun raad van bestuur kunnen benoemen en zij laat alle beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** voldoende tijd om zich aan te passen.

Amendement 36

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 1

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
Bij deze richtlijn worden maatregelen vastgesteld die tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij ***niet-uitvoerende*** bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen moeten leiden door te	Bij deze richtlijn worden maatregelen vastgesteld die tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** moeten leiden door te

voorzien in maatregelen die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouwverhouding te komen en de ondernemingen voldoende tijd te bieden om de nodige regelingen te treffen.	voorzien in maatregelen die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouwverhouding te komen en de ondernemingen voldoende tijd te bieden om de nodige regelingen te treffen.

Amendement 37

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 2 – punt 1

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
(1) "beursgenoteerde onderneming": een in een lidstaat gevestigde onderneming waarvan de effecten in een of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereglementeerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG;	*Niet van toepassing op de Nederlandse tekst.*

Amendement 38

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 3

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
Deze richtlijn is niet van toepassing op kleine en middelgrote ondernemingen ("kmo's").	Deze richtlijn is niet van toepassing op kleine en middelgrote ondernemingen ("kmo's")***, noch op micro-ondernemingen, maar de lidstaten moeten een beleid voeren om kmo's te ondersteunen en te stimuleren om het genderevenwicht op alle leidinggevende niveaus en in de raden van bestuur aanzienlijk te verbeteren***.

Amendement 39
Voorstel voor een richtlijn
Artikel 4 – titel

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
Doelstellingen ten aanzien van ***niet-uitvoerende*** bestuursleden	Doelstellingen ten aanzien van bestuursleden

Amendement 40

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 4 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan minder dan 40% van de ***niet-uitvoerende*** bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ***de benoemingen op deze posities baseren op een vergelijkende analyse*** van de ***kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, opdat*** voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 ***wordt bereikt***, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven.	1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** met een raad van bestuur waarvan minder dan 40% van de bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ***hun aanwervingprocedures, met inbegrip*** van de ***procedures voor bekendmaking van vacatures, preselectie, selectie of aanstelling, voor alle bestuursposities aanpassen, zodat zij doeltreffend bijdragen tot het bereiken van*** voornoemd percentage uiterlijk ***op*** 1 januari 2020, of uiterlijk ***op*** 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven. ***De lidstaten zorgen ervoor dat beursgenoteerde ondernemingen de aanpassingen in de passende fasen van het aanwervings-, preselectie-, selectie- of aanstellingsproces aanbrengen. Met name zorgen de lidstaten ervoor dat ondernemingen kandidaten voor een bestuurspositie selecteren uit een genderevenwichtige selectiegroep.*** ***Als de selectieprocedure verloopt op basis van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat, zorgen de lidstaten ervoor dat met de bedoelde aanpassingen wordt voorzien in de toepassing van vooraf bepaalde, duidelijke, neutraal geformuleerde en***

ondubbelzinnige criteria.

Amendement 41

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 4 – lid 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	1 bis. De lidstaten mogen bepalen dat aan de doelstelling van dit lid is voldaan, als beursgenoteerde ondernemingen en grote openbare bedrijven kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, mits dit vertegenwoordigd is bij beide soorten van bestuurders − uitvoerende en niet-uitvoerende. Het aantal dat nodig is voor de verwezenlijking van deze doelstelling van één derde, is het aantal dat het aandeel van één derde zo dicht mogelijk benadert.

Amendement 42

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 4 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
2. Het aantal ***niet-uitvoerende*** bestuursposities dat nodig is voor de verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 is ***het aantal dat het aandeel van 40% zo dicht mogelijk benadert, maar niet meer bedraagt dan 49%.***	2. Het aantal bestuursposities dat nodig is voor de verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 is ***ten minste 40%***

Amendement 43

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 4 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
3. Ter verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 zien de lidstaten erop toe dat bij de selectie van ***niet-uitvoerende*** bestuursleden ***bij gelijke kwalificaties wat betreft geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties*** voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling van alle criteria ***die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn,*** de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.	3. Ter verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 ***en overeenkomstig artikel 23, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie*** zien de lidstaten erop toe dat bij de ***aanwerving,*** selectie ***en aanstelling*** van bestuursleden voorrang wordt gegeven aan de ***bekwame*** kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling van alle criteria de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht. ***Hiervoor moeten de selectiecriteria vooral duidelijk, transparant en niet-discriminerend zijn.*** ***Bij een selectieprocedure op basis van bekwaamheid wordt voorrang gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, als deze kandidaat op zijn minst even gekwalificeerd is als de kandidaat van het andere geslacht, wat geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties betreft.***

Amendement 44
Voorstel voor een richtlijn
Artikel 4 – lid 4

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
4. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen worden verplicht om een afgewezen kandidaat ***op diens verzoek*** niet alleen de ***bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria*** mee te delen, maar ook de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en zo nodig de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.	4. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** worden verplicht om een afgewezen kandidaat niet alleen ***het aantal en het geslacht van*** de ***kandidaten in het selectiereservoir*** mee te delen, ***met inachtneming van dier anonimiteit overeenkomstig de EU-wetgeving inzake gegevensbescherming,*** maar ook de ***bij de aanwerving, selectie of aanstelling gebruikte kwalificatiecriteria, de*** objectieve vergelijkende beoordeling van

	die criteria en zo nodig de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

Amendement 45
Voorstel voor een richtlijn
Artikel 4 – lid 4 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	4 bis. De lidstaten zorgen ervoor dat aan de vereisten voor de selectie van kandidaten moet worden voldaan in de passende fase van het selectieproces, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de beursgenoteerde ondernemingen in kwestie.

Amendement 46

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 4 – lid 5

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
5. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, als een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht feiten aanvoert die kunnen doen vermoeden dat deze kandidaat over dezelfde kwalificaties beschikte als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, het aan de beursgenoteerde onderneming is om aan te tonen dat de in lid 3 vastgelegde regel niet is geschonden.	5. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat ***beursgenoteerde ondernemingen en grote openbare bedrijven kunnen aantonen dat hun aanstellingsprocedure is uitgevoerd in overeenstemming met de in lid 3 vastgestelde regel***, ***met name dat,*** als een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht feiten aanvoert die kunnen doen vermoeden dat deze kandidaat over dezelfde kwalificaties beschikte als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, het aan de beursgenoteerde onderneming is om aan te tonen dat de in lid 3 vastgelegde regel niet is geschonden.

Amendement 47
Voorstel voor een richtlijn
Artikel 4 – lid 6

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
6. De lidstaten mogen bepalen dat beursgenoteerde ondernemingen waarvan het personeel voor minder dan 10% uit leden van het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, niet hoeven te voldoen aan de doelstelling van lid 1.	***Schrappen***

Amendement 48

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 5 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen individuele verbintenissen met betrekking een evenwichtige man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden aangaan ***en*** deze uiterlijk 1 januari 2020 ***zijn nagekomen***, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van ***beursgenoteerde overheidsbedrijven***.	1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen ***verder*** individuele verbintenissen met betrekking een evenwichtige man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden aangaan***, in overeenstemming met de in artikel 4 beschreven procedures***. ***Het doel van*** deze ***verbintenissen is tastbare vooruitgang te boeken in de richting van het realiseren van een beter genderevenwicht*** uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van ***grote openbare bedrijven.***

Amendement 49

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 5 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe de bevoegde nationale autoriteiten met ingang van [twee jaar na vaststelling] eenmaal per jaar informatie verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en daarbij onderscheid maken tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, alsook over de maatregelen die zijn getroffen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en van lid 1 van dit artikel, en die informatie op een geschikte en toegankelijke wijze op hun website ***bekendmaken***.	2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** ertoe de bevoegde nationale autoriteiten met ingang van [twee jaar na vaststelling] eenmaal per jaar***, in voorkomend geval in hun jaarverslagen,*** informatie ***te*** verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en daarbij onderscheid ***te*** maken tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, alsook over ***de vorderingen die zijn gemaakt en*** de maatregelen die zijn getroffen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en van lid 1 van dit artikel, en ***in voorkomend geval over het geslacht van alle bestuursleden die gedurende de referentieperiode zijn aangesteld, en*** die informatie op een geschikte en ***gemakkelijk*** toegankelijke wijze op hun website ***bekend te maken***.

Amendement 50

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 5 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
3. Als een beursgenoteerde onderneming niet voldoet aan de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of haar eigen verbintenissen op grond van lid 1 van dit artikel niet nakomt, bevat de in lid 2 van dit artikel bedoelde informatie de redenen hiervoor evenals een beschrijving van de maatregelen die de onderneming heeft genomen of van plan is te nemen om te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen.	3. Als een beursgenoteerde onderneming ***of een groot openbaar bedrijf*** niet voldoet aan de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of haar eigen verbintenissen op grond van lid 1 van dit artikel niet nakomt, bevat de in lid 2 van dit artikel bedoelde informatie de redenen hiervoor evenals een ***uitvoerige*** beschrijving van de maatregelen die de onderneming heeft genomen of van plan is te nemen om te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen.

Amendement 51

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 5 – lid 4

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) aangewezen organen ook bevoegd zijn voor het bevorderen, analyseren, opvolgen en ondersteunen van de man-vrouwverhouding in de raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen.	***Schrappen***

Motivering

Dit lid wordt niet definitief geschrapt, maar is bedoeld als een herstructurering van de richtlijn. Dit lid vormt nu het afzonderlijke artikel 8 bis (nieuw). Dit om de bevoegdheden van de organen voor de bevordering van gelijke behandeling uit te breiden.

Amendement 52

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 6 – lid 2 – inleidende formule

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
2. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn en kunnen de volgende maatregelen omvatten:	2. De sancties moeten doeltreffend, evenredig***, progressief*** en afschrikkend zijn en kunnen de volgende maatregelen omvatten:

Amendement 53

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 6 – lid 2 – letter a

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
a) administratieve boetes;	a) ***een vroegtijdige waarschuwing gevolgd door progressieve*** administratieve boetes;

Amendement 54

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 6 – lid 2 – letter b bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	(b bis) gedwongen ontbinding, op bevel van een bevoegde gerechtelijke instantie, met volledige inachtneming van de procedurele waarborgen, in gevallen van ernstige en herhaalde inbreuken;

Motivering

Het moet duidelijk worden gemaakt dat de lidstaten tal van mogelijkheden hebben om op nationaal niveau een geloofwaardige sanctieregeling tot stand te brengen.

Amendement 55
Voorstel voor een richtlijn
Artikel 6 – lid 2 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	2 quater. De lidstaten brengen verslag uit over de sancties die zijn ingesteld om aan de bepalingen van deze richtlijn te voldoen.

Amendement 56

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 7 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
De lidstaten ***mogen*** bepalingen ***vaststellen*** of handhaven die voor het waarborgen van een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen ***in*** vrouwen in de op hun nationale grondgebied gevestigde ondernemingen gunstiger zijn dan die van deze richtlijn, mits deze bepalingen ***geen*** ongerechtvaardigde discriminatie veroorzaken ***en de goede werking van de interne markt niet verhinderen***.	De lidstaten ***worden aangemoedigd*** bepalingen ***vast te stellen*** of ***te*** handhaven die voor het ***verwezenlijken van de doelstelling van artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en het*** waarborgen van een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen ***en*** vrouwen in de op hun nationale grondgebied gevestigde ondernemingen gunstiger zijn dan die van deze richtlijn, mits deze bepalingen ***gericht zijn op de doelstelling van deze richtlijn en zij niet verder gaan dan wat noodzakelijk is om deze te realiseren, noch*** ongerechtvaardigde discriminatie veroorzaken.

Amendement 57

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 8 – lid 3 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
Onverminderd artikel 4, ***leden 6 en 7***, mogen lidstaten die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn al maatregelen hebben genomen om een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen te waarborgen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen opschorten, mits ***kan worden aangetoond*** dat deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van ***beursgenoteerde overheidsbedrijven***, minstens 40% van de posities van niet-	Onverminderd artikel 4, ***lid 6***, mogen lidstaten die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn al maatregelen hebben genomen om een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen te waarborgen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven of lidstaten waarin andere bv. zelfreguleringsmaatregelen bestaan om voor een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen te zorgen***, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5***,*** opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen ***en de toepassing van***

uitvoerend bestuurder in beursgenoteerde ondernemingen te bekleden.	***artikel 5***, ***lid 1,*** opschorten, mits ***een beoordeling door de Commissie uitwijst*** dat deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van ***openbare bedrijven***, minstens 40% ***of de in artikel 4, lid 7, bedoelde doelstelling van een derde*** van de posities van niet-uitvoerend bestuurder in beursgenoteerde ondernemingen te bekleden. ***De betrokken lidstaat stelt de Commissie van deze informatie in kennis.***

Motivering

Ook zelfregulerende maatregelen (bv. corporate governance codes) die voldoende efficiënt zijn gebleken, zijn voldoende grond voor het opschorten van de procedurevoorschriften.

Amendement 58

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 8 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
	Artikel 8 bis
	Orgaan voor gelijke kansen
	De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat het overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) aangewezen orgaan of de overeenkomstig dit artikel aangewezen organen ook bevoegd zijn voor het bevorderen, analyseren, opvolgen en ondersteunen van het genderevenwicht in de raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen.

[1] PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

Amendement 59

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 9 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
1. De lidstaten doen de Commissie uiterlijk 1 januari 2017, en vervolgens om de twee jaar, een verslag toekomen over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn. Deze verslagen omvatten onder meer uitgebreide informatie over de maatregelen die zijn genomen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, informatie die wordt verstrekt overeenkomstig artikel 5, lid 2, en informatie over individuele verbintenissen die beursgenoteerde ondernemingen zijn aangegaan krachtens artikel 5, lid 1.	1. De lidstaten doen de Commissie uiterlijk 1 januari 2017, en vervolgens om de twee jaar, een verslag toekomen over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn. Deze verslagen omvatten onder meer uitgebreide informatie over de maatregelen die zijn genomen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, informatie die wordt verstrekt overeenkomstig artikel 5, lid 2, en informatie over individuele verbintenissen die beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** zijn aangegaan krachtens artikel 5, lid 1.

Amendement 60

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 9 – lid 2 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
Lidstaten die krachtens artikel 8, lid 3, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen hebben opgeschort, nemen in de in lid bedoelde verslagen informatie op waaruit de concrete resultaten blijken die door middel van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen zijn bereikt. De Commissie zal vervolgens een speciaal verslag ***uitbrengen*** waarin wordt nagegaan of deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht	Lidstaten die krachtens artikel 8, lid 3, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5**,** opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen hebben opgeschort, nemen in de in lid bedoelde verslagen informatie op waaruit de concrete resultaten blijken die door middel van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen zijn bereikt. De Commissie zal vervolgens een speciaal verslag ***publiceren*** waarin wordt nagegaan of deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht

inderdaad mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van ***beursgenoteerde*** bedrijven ***overheidsbedrijven***, of uiterlijk 1 januari 2020 in het geval van beursgenoteerde bedrijven ***die geen overheidsbedrijf zijn***, minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurslid te bekleden. Het eerste van deze verslagen zal door de Commissie uiterlijk 1 juli 2017 worden ***uitgebracht***. De volgende verslagen worden binnen zes maanden na de indiening krachtens lid 1 van de respectieve nationale verslagen ***uitgebracht***.

inderdaad mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van ***grote openbare*** bedrijven, of uiterlijk 1 januari 2020 in het geval van beursgenoteerde bedrijven, minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurslid te bekleden. Het eerste van deze verslagen zal door de Commissie uiterlijk 1 juli 2017 worden ***gepubliceerd***. De volgende verslagen worden binnen zes maanden na de indiening krachtens lid 1 van de respectieve nationale verslagen ***gepubliceerd***.

Amendement 61

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 9 – lid 2 – alinea 2

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
Wanneer beursgenoteerde ondernemingen niet uiterlijk 1 januari 2018 wanneer het om overheidsbedrijven gaat, of uiterlijk 1 januari 2020 wanneer het niet om overheidsbedrijven gaat, door toepassing van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen op minstens 40% van de posities van ***niet-uitvoerend*** bestuurder in hun raden van bestuur leden van het ondervertegenwoordigde geslacht hebben benoemd of gekozen, zorgen de betrokken lidstaten ervoor dat deze ondernemingen met ingang deze respectieve data de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen toepassen.	Wanneer beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** niet uiterlijk 1 januari 2018 wanneer het om overheidsbedrijven gaat, of uiterlijk 1 januari 2020 wanneer het niet om overheidsbedrijven gaat, door toepassing van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen op minstens 40% van de posities van bestuurder in hun raden van bestuur leden van het ondervertegenwoordigde geslacht hebben benoemd of gekozen, zorgen de betrokken lidstaten ervoor dat deze ondernemingen met ingang deze respectieve data de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5***,*** opgenomen procedurele voorschriften inzake ***aanwerving, selectie en*** benoemingen toepassen.

Amendement 62

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 9 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
3. De Commissie evalueert de uitvoering van deze richtlijn en doet het Europees Parlement en de Raad daarvan uiterlijk op 31 december 2021 en vervolgens om de twee jaar verslag. De Commissie beoordeelt met name of de doelstellingen van deze verordening verwezenlijkt zijn.	3. De Commissie evalueert de uitvoering van deze richtlijn en doet het Europees Parlement en de Raad daarvan uiterlijk op 31 december 2021 en vervolgens om de twee jaar verslag. De Commissie beoordeelt ***na raadpleging van het Europees Parlement, de Raad en de Europese sociale partners*** met name of de doelstellingen van deze verordening verwezenlijkt zijn.

Amendement 63

Voorstel voor een richtlijn
Artikel 9 – lid 4

Door de Commissie voorgestelde tekst	*Amendement*
4. In haar verslag beoordeelt de Commissie of de geldigheidsduur van deze richtlijn moet worden verlengd tot na de in artikel 10, lid 2, vermelde datum en of de richtlijn moet worden gewijzigd. Dit doet zij in het licht van de ontwikkelingen omtrent de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen en op diverse besluitvormingsniveaus in de gehele economische sector, waarbij zij ook in acht neemt of de geboekte vooruitgang voldoende duurzaam is.	***Schrappen***

PROCEDURE

Titel	Man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen
Document- en procedurenummers	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
Commissies ten principale Datum bekendmaking	JURI FEMM 22.11.2012 22.11.2012
Advies uitgebracht door Datum bekendmaking	EMPL 22.11.2012
Rapporteur voor advies Datum benoeming	Marije Cornelissen 12.12.2012
Artikel 51 - Gezamenlijke commissievergaderingen Datum bekendmaking	 17.1.2013
Behandeling in de commissie	23.4.2013 19.6.2013 8.7.2013
Datum goedkeuring	9.7.2013
Uitslag eindstemming	+: 37 –: 5 0: 4
Bij de eindstemming aanwezige leden	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
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz