EUROPAPARLAMENTET 2009 - 2014

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

2012/0299(COD)

11.7.2013

YTTRANDE

från utskottet för sysselsättning och sociala frågor

till utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män

över förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Föredragande: Marije Cornelissen

PA_Legam

KORTFATTAD MOTIVERING

I oktober 2012 lade kommissionen fram ett lagstiftningsförslag för att främja en jämn könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag. Året innan fick börsnoterade företag i EU en sista chans att självreglera för att få in mer kvinnor på styrelseposter i och med att kommissionens vice ordförande Reding uppmanade dem att skriva under ”Women on board pledge for Europe” i mars 2011. Bara 24 företag i Europa skrev under. Med tanke på den fortsatt låga andelen kvinnor i bolagsstyrelser och det uppenbara misslyckandet med självregleringen för att på ett betydande sätt förbättra situationen under de senaste decennierna, är tiden inne för att vidta lagstiftningsåtgärder.

Tillämpningsområde: Verkställande och icke verkställande styrelseledamöter
Föredraganden föreslår att hela direktivet ska gälla både verkställande och icke verkställande styrelseledamöter. Bestämmelserna i detta direktiv påverkar inte den dagliga verksamheten över hövan eftersom företagen behåller friheten att välja ut kandidater på grundval av deras färdigheter eller andra relevanta kriterier. Andelen kvinnliga verkställande styrelseledamöter är särskilt låg (10 procent 2013 jämfört med 17 procent bland icke verkställande styrelseledamöter). Därför bör de artiklar i direktivet som berör reglering av urvalsförfarandet gälla alla styrelseledamöter.

Mångfald i förfarandena
I kommissionens förslag läggs tonvikten på hur styrelseledamöter väljs ut. Förfarandet bör vara öppet, objektivt och bygga på individuella färdigheter. Dock liknar sättet på vilket styrelseledamöter väljs ut eller utnämns inte alltid anställningsförfarandet för vanliga anställda. I vissa medlemsstater utnämns eller väljs t.ex. styrelseledamöter av arbetstagare eller medlemmar i fackförbund, som det tyska medbestämmandesystemet. Dessutom är inte individuella färdigheter alltid det enda kriteriet av vikt. En balans mellan olika färdigheter, expertis, nationalitet eller överväganden som gäller representation kan bli viktiga eller till och med avgörande faktorer i det slutliga valet av styrelseledamöter. Fackföreningar och företag har efterlyst större flexibilitet i förfarandena för utnämning och urval.
Därför föreslår föredraganden i artikel 4.1 att medlemsstater och företag själva får anpassa sina förfaranden för urval eller utnämning och i stället fokusera på resultatet. Anpassningarna kan se ut på olika sätt och gälla både förfarandet för utnämning, rekrytering och urval, så länge de strävar efter ett resultat på 40 procent kvinnor i bolagsstyrelser i börsnoterade företag.

Fokus på hela anställningsförfarandet
Kommissionens förslag inriktas bara på det individuella urvalsförfarandet för kandidater till styrelseposter. Men anställningen av en styrelsemedlem börjar inte vid urvalsstadiet. Det börjar när en grupp kandidater väljs ut. Om denna grupp inte omfattar tillräckligt med kompetenta och lämpliga kvinnliga kandidater är det fortfarande inte troligt att en kvinna kommer att väljas även om urvalskriterierna är helt könsneutrala.
Föredraganden föreslår därför att man tar med urvalsgruppen i rapporteringskraven för företag som inte har valt kvinnor, eftersom kvinnor fortfarande är underrepresenterade, genom att kräva information om andelen kvinnor i urvalsgruppen såväl som information om de kriterier som används för att välja en kandidat, och åtgärderna som ska vidtas för att se till att det finns

tillräckligt med kvalificerade och lämpliga kandidater som tillhör det underrepresenterade könet i de kommande förfarandena.

Rapporterings- och förklaringsskyldigheter
Direktivet bör inriktas på de företag som inte anstränger sig tillräckligt eller som inte har uppnått tillfredsställande resultat när det gäller främjandet av en jämn könsfördelning i sina styrelser. Därför vill föredraganden göra skillnad på företag som sköter sig och företag som missköter sig. Det kommer att krävas av alla företag att de årligen informerar om könsfördelningen i sina styrelser i sina årsrapporter och till de behöriga nationella myndigheterna. Om företag har utsett någon från det överrepresenterade könet ökar deras krav på offentliggörande, rapportering och förklaring. De kommer att tvingas offentliggöra könsfördelningen i urvalsgruppen och de anledningar och kriterier som lett fram till valet av en kandidat som tillhör det överrepresenterade könet, såväl som att ta fram åtgärder för att garantera en jämnare könsfördelning i urvalsgruppen och att öka chanserna att utse en styrelseledamot från det underrepresenterade könet i kommande utnämningar.

Upphävandeklausul
Kommissionens förslag syftar till att undvika oförenlighet med befintliga nationella åtgärder som vidtagits för att förbättra könsfördelningen i styrelser. Föredraganden föreslår att man behåller medlemsstaternas möjlighet att tillfälligt skjuta upp vissa viktiga artiklar i direktivet. Om en medlemsstat anser att frivilliga åtgärder eller andra åtgärder också kan bidra till efterlevnad av direktivet, bör den ha friheten att undersöka om så är fallet. Dock föreslår hon att man stärker garantin att den nationella lagstiftningen är lika effektiv för att uppnå direktivets mål på 40 procent. Därför bör upphävandet förutsätta kommissionens godkännande. Om ett delmål på 30 procent kvinnliga styrelseledamöter inte har uppnåtts före 2017 kommer direktivet automatiskt att träda i kraft i den medlemsstaten.

Sanktioner och incitament
Föredraganden välkomnar kommissionens förslag att ge medlemsstaterna huvudansvaret för att införa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner. Dock kan fler incitament införas. Medlemsstaterna bör kunna belöna företag genom att använda uppnåendet av målet på 40 procent som ett tilldelningskriterium i offentliga upphandlingar. Dessutom bör EU-institutionerna föregå med gott exempel genom att tilldela kontrakt vid upphandlingar endast till företag som har uppnått målet på 40 procent. Efterlevnad av direktivet (inte att förväxla med det slutliga målet) bör vara ett villkor för att beviljas EU-medel.

ÄNDRINGSFÖRSLAG

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor uppmanar utskottet för sysselsättning och sociala frågor att som ansvarigt utskott infoga följande ändringsförslag i sitt betänkande:

Ändringsförslag 1

Förslag till direktiv
Titeln

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Förslag till	Förslag till
EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV	EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV
om en jämnare könsfördelning bland ***icke verkställande*** styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder	om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade ***och stora offentliga*** företag och därmed sammanhängande åtgärder
(Text av betydelse för EES)	(Text av betydelse för EES)

Ändringsförslag 2

Förslag till direktiv
Beaktandeled 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt ***artikel 157.3***,	med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt ***artiklarna 8***, ***157.3 och 4,***

Ändringsförslag 3

Förslag till direktiv
Beaktandeled 1a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	med beaktande av artiklarna 2 och 3.3 i fördraget om Europeiska unionen,

Ändringsförslag 4

Förslag till direktiv
Beaktandeled 1b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	med beaktande av artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna,

Ändringsförslag 5

Förslag till direktiv
Beaktandeled 1c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	med beaktande av artikel 4 i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering mot kvinnor (Cedaw),

Ändringsförslag 6

Förslag till direktiv
Skäl 2a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(2a) För att uppnå jämställdhet på arbetsplatsen måste det finnas en jämställd modell för beslutsfattande på alla nivåer inom företaget, samtidigt som löneklyftan mellan könen måste undanröjas, eftersom den avsevärt bidrar till kvinnors fattigdom.

Ändringsförslag 7

Förslag till direktiv
Skäl 6a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(6a) Alla EU-institutioner och EU-organ bör i sin interna personalpolitik följa principen om jämställdhet, särskilt genom att garantera en jämn könsfördelning på alla beslutsfattande nivåer inom berörda

institutioner och organ.

Ändringsförslag 8

Förslag till direktiv
Skäl 7

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(7) Ett effektivt utnyttjande av humankapitalet är ett av de viktigaste kännetecknen på en konkurrenskraftig ekonomi ***och är avgörande*** för att ***hantera de demografiska utmaningarna i EU,*** hävda sig i en globaliserad ekonomi ***och skapa konkurrensfördelar gentemot tredjeland. Andelen*** högutbildade och kompetenta kvinnor ***ökar ständigt,*** vilket framgår av att 60 procent av högskoleexamina tas av kvinnor. Att inte heller fortsättningsvis använda denna kapacitet vid tillsättning av ledande ställningar i det ekonomiska beslutsfattandet skulle innebära ett underutnyttjande av kompetent humankapital.	(7) Ett effektivt utnyttjande av humankapitalet är ett av de viktigaste kännetecknen på en konkurrenskraftig ekonomi***,*** för att ***kunna*** hävda sig i en globaliserad ekonomi***. Det finns många*** högutbildade och kompetenta kvinnor vilket framgår ***bland annat*** av att 60 procent av högskoleexamina tas av kvinnor. Att inte heller fortsättningsvis använda denna kapacitet vid tillsättning av ledande ställningar i det ekonomiska beslutsfattandet skulle innebära ett underutnyttjande av kompetent humankapital.

Ändringsförslag 9

Förslag till direktiv
Skäl 7a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(7a) I syfte att främja jämställdheten bör medlemsstaterna införa bestämmelser som gör att män och kvinnor kan kombinera arbete och familjeliv, framför allt flexibla system och stödmöjligheter för personer med omsorgsansvar.

Ändringsförslag 10

Förslag till direktiv
Skäl 8

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(8) Företagen själva *dela* uppfattningen att kvinnor i bolagsstyrelserna bidrar till en bättre företagsstyrning, gruppprestationer och kvalitet på beslutsfattandet eftersom de ***bidrar till diversifiering och sammanhållning, ger fler infallsvinklar och mer genomarbetade beslut***. Många undersökningar visar också på en positiv korrelation mellan en jämn könsfördelning i högre befattningar och företagets ekonomiska resultat och vinst. Fler kvinnor i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser i EU ***kan*** därför påverka företagens resultat i positiv riktning.	(8) Företagen själva *delar* uppfattningen att kvinnor i bolagsstyrelserna bidrar till en bättre företagsstyrning, gruppprestationer och kvalitet på beslutsfattandet eftersom de ***ger ett mer balanserat perspektiv***. Många undersökningar visar också på en positiv korrelation mellan en jämn könsfördelning i högre befattningar och företagets ekonomiska resultat och vinst. Fler kvinnor i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser i EU ***bör*** därför påverka företagens resultat i positiv riktning.

Ändringsförslag 11

Förslag till direktiv
Skäl 9

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(9) Det finns också tecken på att jämställdhet på arbetsmarknaden förbättrar den ekonomiska tillväxten väsentligt. Fler kvinnor i bolagsstyrelserna i EU:s börsnoterade företag gynnar inte bara de kvinnor som utnämns, utan hjälper också företaget att dra till sig andra kompetenta kvinnor, vilket medför ett ökat antal kvinnor både på chefsposter och bland övriga anställda. Fler kvinnliga styrelseledamöter ***bidrar*** därmed till att avhjälpa ojämlikheter både i fråga om sysselsättningsgraden och lönebilden. Ett gott utnyttjande av kvinnors potential och kompetens skulle ge positiva återverkningar även på de individuella utbildningsnivåerna och den offentliga sektorn. Att kvinnor är underrepresenterade i bolagsstyrelserna i de börsnoterade företagen i EU innebär missade möjligheter i fråga om en hållbar ekonomisk tillväxt i	(9) Det finns också tecken på att jämställdhet på arbetsmarknaden förbättrar den ekonomiska tillväxten väsentligt. Fler kvinnor i bolagsstyrelserna i EU:s börsnoterade företag gynnar inte bara de kvinnor som utnämns, utan hjälper också företaget att dra till sig andra kompetenta kvinnor, vilket medför ett ökat antal kvinnor både på chefsposter och bland övriga anställda. Fler kvinnliga styrelseledamöter ***bör*** därmed ***bidra*** till att avhjälpa ojämlikheter både i fråga om sysselsättningsgraden och lönebilden. Ett gott utnyttjande av kvinnors potential och kompetens skulle ge positiva återverkningar även på de individuella utbildningsnivåerna och den offentliga sektorn. Att kvinnor är underrepresenterade i bolagsstyrelserna i de börsnoterade företagen i EU innebär missade möjligheter i fråga om en hållbar ekonomisk tillväxt i

medlemsstaterna på lång sikt.	medlemsstaterna på lång sikt.

Ändringsförslag 12

Förslag till direktiv
Skäl 11

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(11) Andelen kvinnor i bolagsstyrelserna förändras mycket långsamt, i snitt har den ökat med endast 0,6 procentenheter per år under de senaste åren. Ökningstakten i enskilda medlemsstater har varierat och har lett till kraftigt skilda resultat. Väsentligt större framsteg har gjorts i de medlemsstater som infört bindande bestämmelser. Skillnaderna mellan medlemsstaterna kommer troligen att öka, eftersom de enskilda länderna hanterar frågan om kvinnlig representation i bolagsstyrelser på sinsemellan mycket olika sätt.	(11) Andelen kvinnor i bolagsstyrelserna förändras mycket långsamt, i snitt har den ökat med endast 0,6 procentenheter per år under de senaste åren. Ökningstakten i enskilda medlemsstater har varierat och har lett till kraftigt skilda resultat. Väsentligt större framsteg har gjorts i de medlemsstater som infört bindande bestämmelser. Skillnaderna mellan medlemsstaterna kommer troligen att öka, eftersom de enskilda länderna hanterar frågan om kvinnlig representation i bolagsstyrelser på sinsemellan mycket olika sätt. ***Följaktligen är det lämpligt att medlemsstaterna utbyter information och bästa praxis för att vidta åtgärder som syftar till att förbättra könsfördelningen så mycket som möjligt.***

Ändringsförslag 13

Förslag till direktiv
Skäl 13

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(13) Dagens bristande öppenhet i fråga om urval och kriterier för bedömningen av meriter vid utnämning av styrelseledamöter innebär ett väsentligt hinder för en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöterna och får negativa konsekvenser såväl för styrelseledamöternas karriär och fria rörlighet som för investerarnas beslut. Den bristande öppenheten hindrar potentiella styrelseledamöter från att söka till styrelser som skulle ha mycket att vinna på deras	(13) Dagens bristande öppenhet i fråga om urval och kriterier för bedömningen av meriter vid utnämning av styrelseledamöter innebär ett väsentligt hinder för en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöterna och får negativa konsekvenser såväl för styrelseledamöternas karriär och fria rörlighet som för investerarnas beslut. Den bristande öppenheten hindrar potentiella styrelseledamöter från att söka till styrelser som skulle ha mycket att vinna på deras

kompetens, de kan inte heller ifrågasätta könsdiskriminerande urvalsbeslut, vilket i sin tur hindrar den fria rörligheten inom den inre marknaden. Å andra sidan förutsätter olika investeringsstrategier upplysningar även om styrelseledamöternas kunnande och kompetens. Bättre insyn i kriterierna för bedömningen av meriter och urvalet av styrelseledamöter skulle ge investerarna bättre möjligheter att bedöma företagets affärsstrategi och fatta väl underbyggda beslut.

kompetens, de kan inte heller ifrågasätta könsdiskriminerande urvalsbeslut, vilket i sin tur hindrar den fria rörligheten inom den inre marknaden. Å andra sidan förutsätter olika investeringsstrategier upplysningar även om styrelseledamöternas kunnande och kompetens. Bättre insyn i kriterierna för bedömningen av meriter och urvalet av styrelseledamöter skulle ge investerarna bättre möjligheter att bedöma företagets affärsstrategi och fatta väl underbyggda beslut. ***Det är viktigt att förfarandet för utnämning av styrelseledamöter är tydligt och öppet samt att de sökande bedöms objektivt utifrån sina individuella färdigheter, oberoende av könstillhörighet.***

Ändringsförslag 14

Förslag till direktiv
Skäl 14

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(14) Det här direktivet syftar inte till att i detalj harmonisera nationell lagstiftning om urval och kriterier för bedömningen av meriter för styrelseledamöter***. Men jämställdheten bland icke verkställande styrelseledamöter*** kräver att ***vissa minimikrav ställs på*** börsnoterade företag med sned könsfördelning ***så att de rekryterar icke verkställande*** styrelseledamöter ***efter en objektiv jämförelse av de sökandes meriter med avseende*** på ***lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet. Endast insatser på*** EU-nivå ***kan*** i praktiken ***bidra till*** konkurrens på lika villkor inom hela unionen och förebygga praktiska problem i affärslivet.	(14) Det här direktivet syftar inte till att i detalj harmonisera nationell lagstiftning om ***förfarandena för rekrytering,*** urval och ***utnämning och*** kriterier för bedömningen av meriter för styrelseledamöter***, utan*** kräver att börsnoterade företag ***och stora offentliga företag*** med sned könsfördelning ***anpassar sina förfaranden för utlysning av vakanta poster, rekrytering, urval och utnämning, vilket har visat sig nödvändigt för att uppnå en jämn könsfördelning bland*** styrelseledamöter***. En insats*** på EU-nivå ***är det viktigaste verktyget för att*** i praktiken ***säkerställa*** konkurrens på lika villkor inom hela unionen och förebygga praktiska problem i affärslivet.

Ändringsförslag 15

Förslag till direktiv
Skäl 15

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(15) I Europa 2020-strategin för en smart och hållbar tillväxt för alla framhölls att fler kvinnor på arbetsmarknaden är en förutsättning för att kunna öka tillväxten och hantera Europas demografiska utmaningar. Strategin fastställde ett sysselsättningsmål på 75 procent för kvinnor och män i åldrarna 20–64 år senast 2020; ett mål som bara kan nås med ett tydligt jämställdhetsåtagande och förnyade insatser för att undanröja hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Dagens ekonomiska kris har ökat Europas allt större behov av kunskap, kompetens och innovation och behov av att till fullo utnyttja tillgänglig kompetens. Fler kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet, ***i synnerhet*** i bolagsstyrelserna***,*** väntas få positiva sidoeffekter på den kvinnliga sysselsättningen i de berörda bolagen och hela ekonomin.	(15) I Europa 2020-strategin för en smart och hållbar tillväxt för alla framhölls att fler kvinnor på arbetsmarknaden är en förutsättning för att kunna öka tillväxten och hantera Europas demografiska utmaningar. Strategin fastställde ett sysselsättningsmål på 75 procent för kvinnor och män i åldrarna 20–64 år senast 2020; ett mål som bara kan nås med ett tydligt jämställdhetsåtagande och förnyade insatser för att undanröja hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Dagens ekonomiska kris har ökat Europas allt större behov av kunskap, kompetens och innovation och behov av att till fullo utnyttja tillgänglig kompetens. Fler kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet, i bolagsstyrelserna ***och på alla ledningsnivåer i företaget*** väntas få positiva sidoeffekter på den kvinnliga sysselsättningen i de berörda bolagen och hela ekonomin.

Ändringsförslag 16

Förslag till direktiv
Skäl 16

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(16) Därför bör EU försöka öka kvinnornas deltagande i bolagsstyrelserna, för att främja den ekonomiska tillväxten och de europeiska bolagens konkurrenskraft samt för att uppnå faktisk jämställdhet på arbetsmarknaden. Målet kan nås genom minimikrav på positiv särbehandling i form av bindande åtaganden om ett kvantitativt mål för könssammansättningen i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser,	Därför bör EU försöka öka kvinnornas deltagande i bolagsstyrelserna ***i alla medlemsstater***, för att främja den ekonomiska tillväxten***, rörligheten på arbetsmarknaden*** och de europeiska bolagens konkurrenskraft samt för att uppnå faktisk jämställdhet på arbetsmarknaden. Målet kan nås genom minimikrav på positiv särbehandling i form av bindande åtaganden om ett kvantitativt

eftersom de medlemsstater och övriga länder som valt denna eller liknande metoder kommit längst med att avhjälpa underrepresentationen av kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet.	mål för könssammansättningen i de börsnoterade företagens ***och de stora offentliga företagens*** bolagsstyrelser, eftersom de medlemsstater och övriga länder som valt denna eller liknande metoder kommit längst med att avhjälpa underrepresentationen av kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet.

Ändringsförslag 17

Förslag till direktiv
Skäl 18

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(18) Detta direktiv bör inte tillämpas på sådana mikroföretag eller små och medelstora företag som avses i kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag, inte ens om de är börsnoterade.	(18) Detta direktiv bör inte tillämpas på sådana mikroföretag eller små och medelstora företag som avses i kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag, inte ens om de är börsnoterade. ***Medlemsstaterna bör dock föra en politik som stöder och uppmuntrar små och medelstora företag att avsevärt förbättra könsfördelningen på alla ledningsnivåer och i bolagsstyrelser.***

Ändringsförslag 18

Förslag till direktiv
Skäl 20

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(20) Alla ledningsstrukturer skiljer på verkställande styrelseledamöter, som deltar i företagets dagliga förvaltning, och icke verkställande styrelseledamöter som inte deltar i den dagliga verksamheten men utövar tillsyn. De kvantitativa målen i direktivet bör ***bara*** tillämpas på ***icke verkställande*** styrelseledamöter***, för att få rätt balans mellan behovet av en jämnare***	(20) Alla ledningsstrukturer skiljer på verkställande styrelseledamöter, som deltar i företagets dagliga förvaltning, och icke verkställande styrelseledamöter som inte deltar i den dagliga verksamheten men utövar tillsyn. De kvantitativa målen i direktivet bör tillämpas på ***alla*** styrelseledamöter.

könsfördelning i bolagsstyrelserna å ena sidan och behovet av så liten inblandning som möjligt i företagets dagliga styrning å den andra. Eftersom de icke verkställande styrelseledamöterna har en tillsynsfunktion är det också lättare att rekrytera kompetenta sökande utanför företaget och i hög grad även utanför branschen, något som är viktigt på de ekonomiska områden där ett visst kön är särskilt sällsynt.

Ändringsförslag 19

Förslag till direktiv
Skäl 21

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(21) I många medlemsstater får eller måste en viss andel av de icke verkställande styrelseledamöterna utses eller väljas av företagets anställda och/eller fackföreningar i enlighet med nationell lag eller praxis. De kvantitativa målen i direktivet bör tillämpas på alla icke verkställande styrelseledamöter, även personalrepresentanter. Det är dock de berörda medlemsstaterna själva som bör fastställa närmare bestämmelser för hur målen ska nås, med tanke på att vissa icke verkställande styrelseledamöter är personalrepresentanter.	(21) I många medlemsstater får eller måste en viss andel av de icke verkställande styrelseledamöterna utses eller väljas av företagets anställda och/eller fackföreningar i enlighet med nationell lag eller praxis. De kvantitativa målen i direktivet bör tillämpas på alla icke verkställande styrelseledamöter, även personalrepresentanter. Det är dock de berörda medlemsstaterna själva som ***på grundval av ingående och omfattande samråd med arbetsmarknadens parter på nationell nivå*** bör fastställa närmare bestämmelser för hur målen ska nås, med tanke på att vissa icke verkställande styrelseledamöter är personalrepresentanter.

Ändringsförslag 20

Förslag till direktiv
Skäl 22

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(22) De börsnoterade företagen i unionen bör åläggas att vidta lämpliga åtgärder för	(22) De börsnoterade företagen i unionen bör åläggas att vidta lämpliga åtgärder för

att uppfylla vissa mål avseende könsfördelningen i bolagsstyrelserna. Börsnoterade företag där färre än 40 procent av ***de icke verkställande*** styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet bör ***utse sådana styrelseledamöter efter en jämförande analys av de sökandes meriter med hjälp av i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier*** för att uppnå 40 procent senast den 1 januari 2020. Därför fastställs i direktivet en målsättning på att minst 40 procent av ***de icke verkställande*** styrelseledamöterna bör tillhöra det underrepresenterade könet senast det datumet. Målet avser i princip endast den övergripande könsfördelningen bland ***icke verkställande*** styrelseledamöter och ingriper inte i det konkreta urvalet av enskilda sökande. I synnerhet utesluter målet inga särskilda sökande och ålägger inte heller företagen eller aktieägarna att utse vissa styrelseledamöter. Beslutet om vilka sökande som är lämpligast som styrelseledamöter ligger alltså kvar hos företagen och aktieägarna.

att uppfylla vissa mål avseende könsfördelningen i bolagsstyrelserna. Börsnoterade företag ***och stora offentliga företag*** där färre än 40 procent av styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet bör ***anpassa sina förfaranden för rekrytering, utlysning av vakanta poster, urval och utnämning*** för att uppnå 40 procent senast den 1 januari 2020. Därför fastställs i direktivet en målsättning på att minst 40 procent av styrelseledamöterna bör tillhöra det underrepresenterade könet senast det datumet. Målet avser i princip endast den övergripande könsfördelningen bland styrelseledamöter och ingriper inte i det konkreta urvalet av enskilda sökande. I synnerhet utesluter målet inga särskilda sökande och ålägger inte heller företagen eller aktieägarna att utse vissa styrelseledamöter. Beslutet om vilka sökande som är lämpligast som styrelseledamöter ligger alltså kvar hos företagen och aktieägarna.

Ändringsförslag 21
Förslag till direktiv
Skäl 23

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(23) Medlemsstaterna utövar ett dominerande inflytande över ***börsnoterade*** företag ***som är sådana offentliga företag*** som avses i artikel 2 b i kommissionens direktiv 2006/111/EG av den 16 november 2006 om insyn i de finansiella förbindelserna mellan medlemsstater och offentliga företag samt i vissa företags ekonomiska verksamhet[32]. Detta dominerande inflytande ger medlemsstaterna verktyg för att snabbare vidta de nödvändiga förändringarna. I sådana företag bör därför målet att minst	(23) Medlemsstaterna utövar ett dominerande inflytande över ***sådana stora offentliga*** företag som avses i artikel 2 b i kommissionens direktiv 2006/111/EG av den 16 november 2006 om insyn i de finansiella förbindelserna mellan medlemsstater och offentliga företag samt i vissa företags ekonomiska verksamhet. Detta dominerande inflytande ger medlemsstaterna verktyg för att snabbare vidta de nödvändiga förändringarna. I sådana företag bör därför målet att minst 40 procent av styrelseledamöterna ska

40 procent av ***de icke verkställande*** styrelseledamöterna ska tillhöra det underrepresenterade könet kunna nås tidigare.	tillhöra det underrepresenterade könet kunna nås tidigare.

Ändringsförslag 22

Förslag till direktiv
Skäl 24

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(24) Hur många ***icke verkställande*** styrelseledamöter som krävs för att fullgöra målsättningarna bör preciseras närmare, eftersom det i de flesta bolagsstyrelser är matematisk möjligt endast att lägga sig över eller strax under 40 procent. Därför bör det exakta antal styrelseledamöter som krävs för att uppnå målet ligga så nära 40 procent som möjligt. För att undvika diskriminering av det ursprungligen överrepresenterade könet bör de börsnoterade företagen inte åläggas att utse ***minst*** hälften av ***de icke verkställande*** styrelseledamöterna från det underrepresenterade könet. Det underrepresenterade könet bör alltså exempelvis inneha minst en styrelsepost i styrelser med tre ***eller fyra icke verkställande*** styrelseledamöter, minst två styrelseposter i styrelser med fem eller sex ***icke verkställande*** styrelseledamöter, och minst tre styrelseposter i styrelser med sju eller åtta ***icke verkställande*** styrelseledamöter.	(24) Hur många styrelseledamöter som krävs för att fullgöra målsättningarna bör preciseras närmare, eftersom det i de flesta bolagsstyrelser är matematisk möjligt endast att lägga sig över eller strax under 40 procent. Därför bör det exakta antal styrelseledamöter som krävs för att uppnå målet ligga så nära 40 procent som möjligt. För att undvika diskriminering av det ursprungligen överrepresenterade könet bör de börsnoterade företagen ***och stora offentliga företagen*** inte åläggas att utse ***mer än*** hälften av styrelseledamöterna från det underrepresenterade könet. Det underrepresenterade könet bör alltså exempelvis inneha minst en styrelsepost i styrelser med tre styrelseledamöter, minst två styrelseposter i styrelser med ***fyra,*** fem eller sex styrelseledamöter, och minst tre styrelseposter i styrelser med sju eller åtta styrelseledamöter.

Ändringsförslag 23

Förslag till direktiv
Skäl 26

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(26) I enlighet med ***denna*** rättspraxis bör medlemsstaterna ***se till att de mest***	(26) I enlighet med ***artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande***

kompetenta sökande rekryteras som icke verkställande styrelseledamöter efter en jämförande analys av alla sökandes meriter mot i förväg fastställda tydliga, neutrala och otvetydiga urvalskriterier. Några exempel på urvalskriterier som företagen skulle kunna använda är till exempel erfarenhet av arbetsledning eller tillsyn, relevanta kunskaper om exempelvis ekonomi, revision eller personalförvaltning, ledarskaps- eller kommunikationsförmåga samt förmåga till nätverkande. När de sökande är lika meriterade bör sökande av det underrepresenterade könet få företräde***, om de är lämpade, kompetenta, har yrkeserfarenhet och om en objektiv bedömning av alla enskilda sökandes meriter inte ger utslag för sökande av motsatt kön***.

rättigheterna och, i förekommande fall, relevant rättspraxis bör medlemsstaterna ***garantera öppenhet i sina förfaranden för rekrytering, utlysning av vakanta poster, urval och utnämning samtidigt som privatlivet respekteras med avseende på behandlingen av personuppgifter i enlighet med artiklarna 7 och 8 i stadgan***. Några exempel på urvalskriterier som företagen skulle kunna använda är till exempel erfarenhet av arbetsledning eller tillsyn, relevanta kunskaper om exempelvis ekonomi, revision eller personalförvaltning, ledarskaps- eller kommunikationsförmåga samt förmåga till nätverkande. När de sökande är ***minst*** lika meriterade bör sökande av det underrepresenterade könet få företräde. ***Medlemsstaterna bör se till att företag som inte gör framsteg i uppfyllandet av direktivets viktigaste mål tillhandahåller ytterligare information om sina förfaranden för rekrytering, urval och utnämning, och särskilt lämnar in konkreta planer för hur de ska uppnå en jämnare könsfördelning i sina styrelser.***

Ändringsförslag 24

Förslag till direktiv
Skäl 27

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(27) Metoderna för rekrytering och utnämning av styrelseledamöter varierar från en medlemsstat till en annan och från ett företag till ett annat. Det kan till exempel gå till så att en utnämningskommitté gör ett förhandsurval av vissa sökande, som därefter presenteras vid bolagsstämman, eller så att enskilda aktieägare direkt utser styrelseledamöterna eller så att bolagsstämman röstar fram vissa sökande eller en förteckning över sökande. De krav som ställs på urvalet bör uppfyllas i ett lämpligt stadium av	(27) Metoderna för rekrytering och utnämning av styrelseledamöter varierar från en medlemsstat till en annan och från ett företag till ett annat. Det kan till exempel gå till så att en utnämningskommitté gör ett förhandsurval av vissa sökande, som därefter presenteras vid bolagsstämman, eller så att enskilda aktieägare direkt utser styrelseledamöterna eller så att bolagsstämman röstar fram vissa sökande eller en förteckning över sökande. ***I detta lagstiftningsinstrument respekteras därför de olika***

urvalsprocessen, i enlighet med nationell lagstiftning och de börsnoterade företagens bolagsordningar. På denna punkt ***fastställer*** direktivet ***bara en minimiharmonisering för urvalsförfarandena*, *med tillämpning av de krav som ställs i domstolens rättspraxis,*** för att uppnå en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna i de börsnoterade företagen.

urvalsförfarandena samtidigt som det krävs anpassningar av förfarandena, i syfte att uppnå målet att öka andelen kvinnor i bolagsstyrelserna. De krav som ställs på urvalet bör uppfyllas i ett lämpligt stadium av urvalsprocessen, i enlighet med nationell lagstiftning och de börsnoterade företagens bolagsordningar. På denna punkt ***tillåter*** direktivet ***olika urvalsförfaranden***, för att uppnå en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna i de börsnoterade företagen.

Ändringsförslag 25

Förslag till direktiv
Skäl 27a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(27a) I de fall där förhandsurval av sökande bygger på val eller röstningsförfaranden, i vilka exempelvis arbetstagarna eller deras representanter deltar, bör alla stadier av dessa förfaranden anpassas för att bidra till uppnåendet av målet om en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelsen i dess helhet, samtidigt som könet på de styrelseledamöter som väljs genom förfarandet inte på något sätt är förutbestämt.

Ändringsförslag 26

Förslag till direktiv
Skäl 28

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(28) Syftet med direktivet är att förbättra könssammansättningen i de börsnoterade företagens styrelser och därmed bidra till likabehandling av män och kvinnor, som är en grundläggande rättighet inom Europeiska unionen. De börsnoterade	(28) Syftet med direktivet är att förbättra könssammansättningen i de börsnoterade företagens ***och de stora offentliga*** företagens styrelser och därmed bidra till likabehandling av män och kvinnor, som är en grundläggande rättighet inom

företagen bör därför åläggas att på begäran av en avvisad sökande redogöra inte bara för vilka kriterier som använts vid urvalet, utan också för hur den objektiva jämförelsen mellan dessa kriterier gått till och i lämpliga fall vilka omständigheter som gett utslag för en sökande som inte tillhör det underrepresenterade könet. Dessa begränsningar av den rätt till personlig integritet vid behandlingen av personuppgifter som stadfästs i artiklarna 7 och 8 i stadgan, och de börsnoterade företagens skyldighet att på begäran från avvisade sökande tillhandahålla dessa upplysningar, är nödvändiga och förenliga med proportionalitetsprincipen, eftersom de eftersträvar mål av allmänt intresse. De är därmed förenliga med de krav som ställs på sådana inskränkningar i artikel 52.1 i stadgan och i rättspraxis från Europeiska unionens domstol.

Europeiska unionen. De börsnoterade företagen ***och de stora offentliga företagen*** bör därför åläggas att på begäran av en avvisad sökande redogöra inte bara för vilka kriterier som använts vid ***rekryteringen,*** urvalet ***eller utnämningen***, utan också för hur den objektiva jämförelsen mellan dessa kriterier gått till och i lämpliga fall vilka omständigheter som gett utslag för en sökande som inte tillhör det underrepresenterade könet. Dessa begränsningar av den rätt till personlig integritet vid behandlingen av personuppgifter som stadfästs i artiklarna 7 och 8 i stadgan, och de börsnoterade företagens ***och de stora offentliga företagens*** skyldighet att på begäran från avvisade sökande tillhandahålla dessa upplysningar, är nödvändiga och förenliga med proportionalitetsprincipen, eftersom de eftersträvar mål av allmänt intresse. De är därmed förenliga med de krav som ställs på sådana inskränkningar i artikel 52.1 i stadgan och i rättspraxis från Europeiska unionens domstol.

Ändringsförslag 27

Förslag till direktiv
Skäl 29

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(29) Om en sökande av det underrepresenterade könet kan göra troligt att hon eller han var lika meriterad som en sökande av motsatt kön som valts ut, bör ***det börsnoterade*** företaget åläggas att bevisa att urvalet skett på ett korrekt sätt.	(29) Om en sökande av det underrepresenterade könet kan göra troligt att hon eller han var lika meriterad som en sökande av motsatt kön som valts ut, bör företaget ***i fråga*** åläggas att bevisa att urvalet skett på ett korrekt sätt.

Ändringsförslag 28

Förslag till direktiv
Skäl 30

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(30) Medlemsstaterna bör föreskriva effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för åsidosättande av skyldigheterna enligt detta direktiv som bland annat kan omfatta straffavgifter, ogiltigförklaring eller upphävande av en utnämning eller val till ***icke verkställande*** styrelseledamot som skett i strid med de nationella bestämmelser som antagits i enlighet med artikel 4.1.	(30) Medlemsstaterna bör föreskriva effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för åsidosättande av skyldigheterna enligt detta direktiv som bland annat kan omfatta straffavgifter, ogiltigförklaring eller upphävande av en utnämning eller val till styrelseledamot som skett i strid med de nationella bestämmelser som antagits i enlighet med artikel 4.1 ***samt tvångsavveckling, på order av behörig domstol och med fullt beaktande av gällande rättssäkerhetsgarantier, i fall av allvarliga och upprepade överträdelser***.

Ändringsförslag 29

Förslag till direktiv
Skäl 31

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(31) Eftersom personalens könssammansättning direkt påverkar rekryteringsunderlaget från det underrepresenterade könet, får medlemsstaterna fastställa att företag där under 10 procent av personalstyrkan tillhör det underrepresenterade könet inte behöver uppfylla målen i direktivet.	***utgår***

Ändringsförslag 30

Förslag till direktiv
Skäl 32

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(32) Eftersom ***de börsnoterade företagen bör eftersträva*** att öka ***det underrepresenterade könets deltagande i beslutsfattande ställningar, får medlemsstaterna*** fastställa att	(32) Eftersom ***andelen kvinnor bland verkställande styrelseledamöter är ännu lägre bör ytterligare incitament införas för*** att öka ***andelen kvinnliga verkställande styrelseledamöter.***

målsättningarna i direktivet ***ska*** anses uppfyllda om det börsnoterade företaget kan påvisa att minst en tredjedel av alla ***styrelseledamöter, oavsett om de är*** verkställande ***eller icke verkställande,*** tillhör det underrepresenterade könet.	***Medlemsstaterna får*** fastställa att målsättningarna i direktivet ***bör*** anses uppfyllda om det börsnoterade företaget kan påvisa att ***styrelseledamöter som tillhör det underrepresenterade könet innehar*** minst en tredjedel av alla ***styrelseposter, förutsatt att minst en av de*** verkställande ***styrelseledamöterna*** tillhör det underrepresenterade könet.

Ändringsförslag 31

Förslag till direktiv
Skäl 33

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(33) Utöver ***målsättningarna för icke*** verkställande styrelseledamöter bör de börsnoterade företagen, i syfte att förbättra könsfördelningen ***även*** bland styrelseledamöter som deltar i den dagliga verksamheten, åläggas att göra egna åtaganden för ***könsfördelningen*** bland de verkställande styrelseledamöterna, som ska uppfyllas senast den 1 januari 2020. Dessa åtaganden bör syfta till konkreta framsteg med könsfördelningen i det enskilda företaget, jämfört med dagens situation.	(33) Utöver ***incitamenten avseende*** verkställande styrelseledamöter bör de börsnoterade företagen, i syfte att förbättra könsfördelningen ***ytterligare*** bland styrelseledamöter som deltar i den dagliga verksamheten, åläggas att göra egna åtaganden för ***en jämnare könsfördelning*** bland de verkställande styrelseledamöterna, som ska uppfyllas senast den 1 januari 2020***, eller om det gäller stora offentliga företag, senast den 1 januari 2018***. Dessa åtaganden bör syfta till konkreta framsteg med könsfördelningen i det enskilda företaget, jämfört med dagens situation.

Ändringsförslag 32

Förslag till direktiv
Skäl 34

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(34) Medlemsstaterna bör kräva att de börsnoterade företagen varje år ska översända upplysningar om könsfördelningen i bolagsstyrelsen och om hur de uppfyllt målen i direktivet, till de behöriga nationella myndigheterna, så att	(34) Medlemsstaterna bör kräva att de börsnoterade företagen ***och de stora offentliga företagen*** varje år ska översända upplysningar om könsfördelningen i bolagsstyrelsen och om hur de uppfyllt målen i direktivet, till de behöriga

de kan bedöma de enskilda företagens framsteg. Dessa uppgifter bör offentliggöras och om företaget inte uppfyllt målen bör det åläggas att lämna en beskrivning av vilka åtgärder som hittills vidtagits och vilka framtida åtgärder företaget kommer att vidta för att uppnå målen.

nationella myndigheterna, så att de kan bedöma de enskilda företagens framsteg. Dessa uppgifter bör offentliggöras ***på ett lämpligt och lättillgängligt sätt i årsrapporten och på webbplatsen*** och om företaget inte uppfyllt målen bör det åläggas att lämna en ***utförlig*** beskrivning av vilka åtgärder som hittills vidtagits och vilka framtida åtgärder företaget kommer att vidta för att uppnå målen.

Ändringsförslag 33

Förslag till direktiv
Skäl 35

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(35) Medlemsstaterna kan redan ha vidtagit åtgärder för en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser innan detta direktiv trädde i kraft. Dessa medlemsstater bör ha möjlighet att tillämpa de egna åtgärderna istället för de formella krav som ställs på utnämningar, om de kan påvisa att de egna åtgärderna är lika effektiva för att uppnå målet att minst 40 procent av ***de icke verkställande*** styrelseledamöterna i börsnoterade företag ska tillhöra det underrepresenterade könet senast den 1 januari 2020 eller senast den 1 januari 2018 i ***börsnoterade*** offentliga företag.	(35) Medlemsstaterna kan redan ha vidtagit åtgärder för en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser innan detta direktiv trädde i kraft. Dessa medlemsstater bör ha möjlighet att tillämpa de egna åtgärderna istället för de formella krav som ställs på utnämningar, om de kan påvisa att de egna åtgärderna är lika effektiva för att uppnå målet att minst 40 procent av styrelseledamöterna i börsnoterade företag ska tillhöra det underrepresenterade könet, ***eller målet om en tredjedel som anges i artikel 4.1* i detta direktiv***, senast den 1 januari 2020***,*** eller senast den 1 januari 2018 i ***stora*** offentliga företag. ***Kommissionen ska bedöma om tillräckliga framsteg har gjorts för att uppnå målen i detta direktiv. Om framstegen inte är tillräckliga i en viss medlemsstat träder bestämmelserna i detta direktiv automatiskt i kraft för den medlemsstaten.***

Ändringsförslag 34

Förslag till direktiv
Skäl 37

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(37) Vissa medlemsstater har antagit bestämmelser eller uppmuntrat självreglering med blandade resultat, men de flesta medlemsstater har varken vidtagit några åtgärder eller uppgivit att de är villiga att agera på ett sätt som skulle ge tillräckliga förbättringar. Prognoser utifrån en omfattande analys av alla tillgängliga uppgifter om tidigare och aktuella tendenser och ländernas avsikter visar att medlemsstaterna inte kommer att nå en jämn könsfördelning bland ***de icke verkställande*** styrelseledamöterna inom en förutsebar framtid, om de agerar på egen hand. Med tanke på detta och de ökande skillnaderna mellan medlemsstaterna i fråga om andelen män och kvinnor i bolagsstyrelserna, kan könsfördelningen i de börsnoterade företagen inom unionen bara förbättras genom gemensamma åtgärder, och möjligheterna till jämställdhet, konkurrenskraft och tillväxt kan bättre uppnås genom gemensamma åtgärder på EU-nivå snarare än genom nationella initiativ av varierande omfattning, ambitionsgrad och effektivitet. Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, får unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen.	(37) Vissa medlemsstater har antagit bestämmelser eller uppmuntrat självreglering med blandade resultat, men de flesta medlemsstater har varken vidtagit några åtgärder eller uppgivit att de är villiga att agera på ett sätt som skulle ge tillräckliga förbättringar. Prognoser utifrån en omfattande analys av alla tillgängliga uppgifter om tidigare och aktuella tendenser och ländernas avsikter visar att medlemsstaterna inte kommer att nå en jämn könsfördelning bland styrelseledamöterna inom en förutsebar framtid, om de agerar på egen hand. Med tanke på detta och de ökande skillnaderna mellan medlemsstaterna i fråga om andelen män och kvinnor i bolagsstyrelserna, kan könsfördelningen i de börsnoterade företagen inom unionen bara förbättras genom gemensamma åtgärder, och möjligheterna till jämställdhet, konkurrenskraft och tillväxt kan bättre uppnås genom gemensamma åtgärder på EU-nivå snarare än genom nationella initiativ av varierande omfattning, ambitionsgrad och effektivitet. Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför, på grund av åtgärdens omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på unionsnivå, får unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen.

Ändringsförslag 35

Förslag till direktiv
Skäl 38

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(38) I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel	(38) I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel

begränsas detta direktiv till gemensamma målsättningar och principer och går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål. Medlemsstaterna har tillräcklig handlingsfrihet att själva bestämma hur målsättningarna i direktivet bäst kan uppnås med hänsyn till landets situation, i synnerhet regler och praxis för rekrytering till styrelseposter. Direktivet hindrar inte företagen från att utse den mest meriterade sökande till styrelseposterna och ger alla börsnoterade företag en tillräckligt lång anpassningsperiod.

begränsas detta direktiv till gemensamma målsättningar och principer och går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål. Medlemsstaterna har tillräcklig handlingsfrihet att själva bestämma hur målsättningarna i direktivet bäst kan uppnås med hänsyn till landets situation, i synnerhet regler och praxis för rekrytering till styrelseposter. Direktivet hindrar inte företagen från att utse den mest meriterade sökande till styrelseposterna och ger alla börsnoterade företag ***och stora offentliga företag*** en tillräckligt lång anpassningsperiod.

Ändringsförslag 36

Förslag till direktiv
Artikel 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Detta direktiv fastställer åtgärder som ska åstadkomma en jämnare fördelning mellan män och kvinnor bland ***icke verkställande*** styrelseledamöter i börsnoterade företag genom insatser för att påskynda en jämnare könsfördelning och samtidigt ge företagen tillräckligt med tid för att vidta de åtgärder som behövs.	Detta direktiv fastställer åtgärder som ska åstadkomma en jämnare fördelning mellan män och kvinnor bland styrelseledamöter i börsnoterade företag ***och stora offentliga företag*** genom insatser för att påskynda en jämnare könsfördelning och samtidigt ge företagen tillräckligt med tid för att vidta de åtgärder som behövs.

Ändringsförslag 37

Förslag till direktiv
Artikel 2 – led 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(1) börsnoterat bolag: bolag ***som bildats enligt en medlemsstats lagstiftning och*** vars överlåtbara värdepapper är upptagna till handel på en reglerad marknad i en eller flera medlemsstater i den mening som avses i artikel 4.1 led 14 i direktiv 2004/39/EG.	(1) börsnoterat bolag: bolag ***med säte i en medlemsstat*** vars överlåtbara värdepapper är upptagna till handel på en reglerad marknad i en eller flera medlemsstater i den mening som avses i artikel 4.1 led 14 i direktiv 2004/39/EG.

Ändringsförslag 38

Förslag till direktiv
Artikel 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Detta direktiv är inte tillämpligt på små och medelstora företag.	Detta direktiv är inte tillämpligt på små och medelstora företag ***och mikroföretag, men medlemsstaterna bör föra en politik som stöder och uppmuntrar små och medelstora företag att avsevärt förbättra könsfördelningen på alla ledningsnivåer och i bolagsstyrelser***.

Ändringsförslag 39
Förslag till direktiv
Artikel 4 – rubriken

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Målsättningar för ***icke verkställande*** styrelseledamöter	Målsättningar för styrelseledamöter

Ändringsförslag 40

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Medlemsstaterna ska se till att börsnoterade företag där färre än 40 procent av ***de icke verkställande*** styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet ***utnämner sådana styrelseledamöter efter en jämförande analys av de sökandes meriter med hjälp av i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier för*** att uppnå 40 procent senast den 1 januari 2020, eller senast den 1 januari 2018 i börsnoterade	1. Medlemsstaterna ska se till att börsnoterade företag ***och stora offentliga företag*** där färre än 40 procent av styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet ***anpassar sina förfaranden för rekrytering, däribland utlysningen av vakanta poster, förhandsurval, urval och utnämning av alla styrelseledamöter, i syfte*** att uppnå 40 procent senast den 1 januari 2020 eller senast den 1 januari 2018 i börsnoterade offentliga företag.

offentliga företag.

Medlemsstaterna ska se till att de börsnoterade företagen genomför anpassningarna i alla relevanta stadier av förfarandena för rekrytering, förhandsurval, urval och utnämning. Medlemsstaterna ska särskilt se till att företagen väljer styrelseledamöter från en urvalsgrupp med jämn könsfördelning.

I den utsträckning som urvalsförfarandet sker på grundval av en jämförande analys av de sökandes meriter ska medlemsstaterna se till att dessa anpassningar omfattar tillämpning av i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier.

Ändringsförslag 41

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	1a. Medlemsstaterna får fastställa att målet i denna punkt ska anses vara uppfyllt om det börsnoterade företaget eller det stora offentliga företaget kan påvisa att minst en tredjedel av alla styrelseledamöter tillhör det underrepresenterade könet, förutsatt att de är representerade bland både verkställande och icke verkställande styrelseledamöter. Det antal som krävs för att uppfylla målet om en tredjedel ska vara det antal som är närmast en tredjedel.

Ändringsförslag 42

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. Antalet ***icke verkställande*** styrelseledamöter som krävs för att uppnå målet i punkt 1 ska vara ***så många som krävs för att proportionellt ligga så nära*** 40 procent ***som möjligt, men högst 49 procent***.	2. Antalet styrelseledamöter som krävs för att uppnå målet i punkt 1 ska vara ***minst*** 40 procent.

Ändringsförslag 43

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
3. För att uppnå målet i punkt 1 ska medlemsstaterna vid urvalet av ***icke verkställande*** styrelseledamöter se till att sökande av det underrepresenterade könet ges företräde om ***de är lika meriterade som sökande av motsatt kön med avseende på lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet om*** inte en objektiv bedömning ***av*** alla ***enskilda sökandes meriter ger utslag för*** sökande av motsatt kön.	3. För att uppnå målet i punkt 1***, och i enlighet med artikel 23.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna,*** ska medlemsstaterna vid ***rekryteringen,*** urvalet ***och utnämningen*** av styrelseledamöter se till att ***behöriga*** sökande av det underrepresenterade könet ges företräde***,*** om inte en objektiv bedömning ***som tar hänsyn till*** alla ***kriterier visar att*** sökande av motsatt kön ***är bättre lämpad***. ***De kriterier som används vid det urval som avses i första stycket ska vara tydliga, öppna och icke-diskriminerande.*** ***När det gäller urvalsförfaranden som grundas på kompetens ska sökande av det underrepresenterade könet ges företräde i de fall där denna sökande är minst lika kvalificerad som en sökande av motsatt kön med avseende på lämplighet, kompetens eller yrkeserfarenhet.***

Ändringsförslag 44

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 4

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
4. Medlemsstaterna ska se till att börsnoterade företag ***på*** en avvisad ***sökandes begäran redogör*** för de kriterier som använts vid urvalet, den objektiva jämförelsen mellan dessa kriterier och i lämpliga fall vilka omständigheter som gett utslag för en sökande av motsatt kön.	4. Medlemsstaterna ska se till att börsnoterade företag ***och stora offentliga företag åläggs att till*** en avvisad ***sökande redogöra*** för ***antalet sökande i urvalsgruppen samt deras kön, samtidigt som man respekterar deras anonymitet i enlighet med EU:s lagstiftning om skydd av personuppgifter,*** de kriterier som använts vid ***rekryteringen,*** urvalet ***eller utnämningen,*** den objektiva jämförelsen mellan dessa kriterier och i lämpliga fall vilka omständigheter som gett utslag för en sökande av motsatt kön

Ändringsförslag 45

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 4a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	4a. Medlemsstaterna ska se till att de krav som ställs på urvalet av de sökande bör uppfyllas i ett lämpligt stadium av urvalsförfarandet, i enlighet med nationell lagstiftning och de börsnoterade företagens bolagsordningar.

Ändringsförslag 46

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 5

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
5. Medlemsstaterna ska i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att ***ålägga de*** börsnoterade ***företagen att bevisa att*** bestämmelsen i punkt 3 ***inte överträtts*** om en sökande av det underrepresenterade könet som avvisats kan göra troligt att hon eller han var lika meriterad som den sökande av motsatt kön	5. Medlemsstaterna ska i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att ***se till att*** börsnoterade ***företag och stora offentliga företag kan visa att deras utnämningsförfarande har genomförts i enlighet med*** bestämmelsen i punkt 3***, framför allt*** om en sökande av det underrepresenterade könet som avvisats

som har valts ut.	kan göra troligt att hon eller han var lika meriterad som den sökande av motsatt kön som har valts ut. ***De börsnoterade företagen och de stora offentliga företagen ska då åläggas att bevisa att bestämmelsen i punkt 3 inte överträtts.***

Ändringsförslag 47

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 6

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
6. Medlemsstaterna får fastställa att börsnoterade företag där under 10 procent av personalstyrkan tillhör det underrepresenterade könet inte ska omfattas av målet i punkt 1.	***utgår***

Ändringsförslag 48

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Medlemsstaterna ska se till att de börsnoterade företagen gör individuella åtaganden för en jämn könsfördelning bland verkställande styrelseledamöter, som ska ha uppnåtts senast den 1 i januari 2020, eller den 1 i januari 2018 när det gäller ***börsnoterade*** företag som är offentliga företag.	1. Medlemsstaterna ska se till att de börsnoterade företagen gör ***ytterligare*** individuella åtaganden för en jämn könsfördelning bland verkställande styrelseledamöter, ***i enlighet med de förfaranden som beskrivs i artikel 4***. ***Syftet med dessa åtaganden är att göra konkreta framsteg för en jämnare könsfördelning***, som ska ha uppnåtts senast den 1 januari 2020, eller den 1 januari 2018 när det gäller företag som är ***stora*** offentliga företag.

Ändringsförslag 49

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. Medlemsstaterna ska kräva att de börsnoterade företagen, med början [två år efter det att direktivet antagits], årligen rapporterar till de behöriga nationella myndigheterna om könsfördelningen i bolagsstyrelsen avseende icke verkställande och verkställande styrelseledamöter och om vilka åtgärder som vidtagits med hänsyn till målen i artikel 4.1 och i punkt 1 i denna artikel, och att de ska offentliggöra dessa upplysningar på ett lämpligt och lättillgängligt sätt på sin webbplats.	2. Medlemsstaterna ska kräva att de börsnoterade företagen ***och de stora offentliga företagen***, med början [två år efter det att direktivet antagits], årligen rapporterar till de behöriga nationella myndigheterna***, där så är tillämpligt i sina årsrapporter,*** om könsfördelningen i bolagsstyrelsen avseende icke verkställande och verkställande styrelseledamöter och om ***vilka framsteg som gjorts och*** vilka åtgärder som vidtagits med hänsyn till målen i artikel 4.1 och i punkt 1 i denna artikel, och ***där så är tillämpligt, om alla de utsedda styrelseledamöternas kön under referensperioden, och*** att de ska offentliggöra dessa upplysningar på ett lämpligt och lättillgängligt sätt för allmänheten på sin webbplats.

Ändringsförslag 50

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
3. Om ett börsnoterat företag inte uppfyller målsättningarna i artikel 4.1 eller sina egna åtaganden enligt artikel 5.1, ska de upplysningar som avses i artikel 5.2 även omfatta skälen till att målen eller åtagandena inte uppfyllts och en beskrivning av vilka åtgärder bolaget hittills vidtagit eller kommer att vidta för att uppfylla målen eller åtagandena.	3. Om ett börsnoterat företag ***eller ett stort offentligt företag*** inte uppfyller målsättningarna i artikel 4.1 eller sina egna åtaganden enligt artikel 5.1, ska de upplysningar som avses i artikel 5.2 även omfatta skälen till att målen eller åtagandena inte uppfyllts och en ***utförlig*** beskrivning av vilka åtgärder bolaget hittills vidtagit eller kommer att vidta för att uppfylla målen eller åtagandena.

Ändringsförslag 51

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 4

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
4. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att se till att det eller de organ som utsetts i enlighet med artikel 20 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) även har behörighet att behandla frågor som rör främjande, analys, övervakning och stöd för en jämn könsfördelning i bolagsstyrelserna för börsnoterade företag.	***utgår***

Motivering

Avsikten med strykningen av denna del är inte att låta texten utgå utan att omstrukturera direktivet. Denna del har nu införts som en separat artikel 8a. Syftet är att utöka jämställdhetsorganets befogenheter.

Ändringsförslag 52

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 2 – inledningen

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande och kan bland annat avse följande:	2. Sanktionerna ska vara effektiva, proportionella, ***progressiva*** och avskräckande och kan bland annat avse följande:

Ändringsförslag 53

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 2 – led a

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(a) Straffavgifter.	(a) ***Tidig varning följd av progressiva*** straffavgifter.

Ändringsförslag 54

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 2 – led ba (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(ba) Tvångsavveckling, på order av behörig domstol, med fullt beaktande av gällande rättssäkerhetsgarantier, i fall av allvarliga och upprepade överträdelser.

Motivering

Det bör klargöras att medlemsstaterna har en rad olika alternativ att välja mellan när de ska fastställa trovärdiga sanktioner på nationell nivå.

Ändringsförslag 55

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 2c (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	2c. Medlemsstaterna ska rapportera om vilka sanktioner som har införts för att följa bestämmelserna i direktivet.

Ändringsförslag 56

Förslag till direktiv
Artikel 7

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ***får*** införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga än direktivets bestämmelser ***för*** en jämnare fördelning av män och kvinnor i bolag som	Medlemsstaterna ***uppmanas att*** införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga än direktivets bestämmelser ***i syfte att uppnå målet i artikel 23 i***

bildats enligt landets nationella lagstiftning, förutsatt att ***detta inte skapar otillbörlig diskriminering eller*** inverkar menligt på den inre marknadens funktion.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och garantera en jämnare fördelning av män och kvinnor i bolag som bildats enligt landets nationella lagstiftning, förutsatt att ***dessa bestämmelser syftar till att uppnå målet i detta direktiv och inte är mer långtgående än vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål och inte heller*** inverkar menligt på den inre marknadens funktion.

Ändringsförslag 57

Förslag till direktiv
Artikel 8 – punkt 3 – stycke 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
3. Utan att det hindrar tillämpningen av artikel 4.6 ***och 4.7*** får medlemsstater som innan detta direktiv trädde i kraft redan hade vidtagit åtgärder för en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag uppskjuta tillämpningen av de formella krav som fastställs i artikel 4.1, 4.3, 4.4 och 4.5, om ***de kan påvisa att de egna åtgärderna*** ger det underrepresenterade könet tillträde till minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot i börsnoterade företag senast den 1 januari 2020 eller senast den 1 januari 2018 i ***börsnoterade*** offentliga företag.	3. Utan att det hindrar tillämpningen av artikel 4.6 får medlemsstater som innan detta direktiv trädde i kraft redan hade vidtagit åtgärder för en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag ***och stora offentliga företag eller medlemsstater där det finns andra, exempelvis självreglerande, åtgärder för en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och stora offentliga företag*** uppskjuta tillämpningen av de formella krav som fastställs i artikel 4.1, 4.3, 4.4 och 4.5 ***och tillämpningen av artikel 5.1,*** om ***en utvärdering från kommissionen visar att dessa åtgärder*** ger det underrepresenterade könet tillträde till ***antingen*** minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot i börsnoterade företag ***eller till den tredjedel som avses som mål i artikel 4.7*** senast den 1 januari 2020***,*** eller senast den 1 januari 2018 i offentliga företag. ***Den berörda medlemsstaten ska informera kommissionen om detta.***

Motivering

Även självreglering (t.ex. företagskodexar) som har visat sig vara effektiv bör motivera upphävandet av de formella kraven.

Ändringsförslag 58

Förslag till direktiv
Artikel 8a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Artikel 8
	Jämställdhetsorgan
	Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att se till att det eller de organ som utsetts i enlighet med artikel 20 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)[1] även har behörighet att behandla frågor som rör främjande, analys och övervakning av samt stöd för en jämn könsfördelning i bolagsstyrelserna för börsnoterade företag.
	[1] EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

Ändringsförslag 59

Förslag till direktiv
Artikel 9 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Medlemsstaterna ska överlämna en rapport om genomförandet av detta direktiv till kommissionen senast den 1 januari 2017 och därefter vartannat år. Rapporterna ska bland annat innehålla uttömmande upplysningar om de åtgärder som vidtagits för att nå målen i artikel 4.1,	1. Medlemsstaterna ska överlämna en rapport om genomförandet av detta direktiv till kommissionen senast den 1 januari 2017 och därefter vartannat år. Rapporterna ska bland annat innehålla uttömmande upplysningar om de åtgärder som vidtagits för att nå målen i artikel 4.1,

uppgifter i enlighet med artikel 5.2 och upplysningar om det börsnoterade företagets egna åtaganden i enlighet med artikel 5.1.	uppgifter i enlighet med artikel 5.2 och upplysningar om det börsnoterade företagets ***eller det stora offentliga företagets*** egna åtaganden i enlighet med artikel 5.1.

Ändringsförslag 60

Förslag till direktiv
Artikel 9 – punkt 2 – stycke 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. Medlemsstater som i enlighet med artikel 8.3 uppskjutit tillämpningen av de formella krav på utnämning som fastställs i artikel 4.1, 4.3, 4.4 och 4.5 ska ta med denna upplysning i de rapporter som avses i punkt 1 och påvisa de konkreta resultaten av de nationella åtgärder som avses i artikel 8.3. Kommissionen ska därefter ***utarbeta*** en särskild rapport och utreda om åtgärderna faktiskt gett det underrepresenterade könet tillträde till minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot senast den 1 januari 2018 i ***börsnoterade*** offentliga företag och senast den 1 januari 2020 i börsnoterade företag ***som inte är offentliga företag***. Den första av dessa rapporter ska ***utarbetas*** av kommissionen till den 1 juli 2017 och påföljande rapporter ska ***utarbetas*** inom sex månader från det att de nationella rapporter som avses i punkt 1 inkommit.	2. Medlemsstater som i enlighet med artikel 8.3 uppskjutit tillämpningen av de formella krav på utnämning som fastställs i artikel 4.1, 4.3, 4.4 och 4.5 ska ta med denna upplysning i de rapporter som avses i punkt 1 och påvisa de konkreta resultaten av de nationella åtgärder som avses i artikel 8.3. Kommissionen ska därefter ***offentliggöra*** en särskild rapport och utreda om åtgärderna faktiskt gett det underrepresenterade könet tillträde till minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot senast den 1 januari 2018 i ***stora*** offentliga företag och senast den 1 januari 2020 i börsnoterade företag. Den första av dessa rapporter ska ***offentliggöras*** av kommissionen till den 1 juli 2017 och påföljande rapporter ska ***offentliggöras*** inom sex månader från det att de nationella rapporter som avses i punkt 1 inkommit.

Ändringsförslag 61

Förslag till direktiv
Artikel 9 – punkt 2 – stycke 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
De berörda medlemsstaterna ska ålägga börsnoterade företag som med tillämpning av de nationella åtgärder som avses i	De berörda medlemsstaterna ska ålägga börsnoterade företag ***och stora offentliga företag*** som med tillämpning av de

artikel 8.3 inte utnämnt eller valt det underrepresenterade könet till minst 40 procent av posterna som ***icke verkställande*** styrelseledamot senast den 1 januari 2018 i offentliga företag eller senast den 1 januari 2020 i övriga företag att senast detta datum istället börja tillämpa de formella krav på utnämning som ställs i artikel 4.1, 4.3, 4.4 och 4.5.	nationella åtgärder som avses i artikel 8.3 inte utnämnt eller valt det underrepresenterade könet till minst 40 procent av posterna som styrelseledamot senast den 1 januari 2018 i offentliga företag eller senast den 1 januari 2020 i övriga företag att senast detta datum istället börja tillämpa de formella krav på ***rekrytering, urval och*** utnämning som ställs i artikel 4.1, 4.3, 4.4 och 4.5.

Ändringsförslag 62

Förslag till direktiv
Artikel 9 – punkt 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
3. Kommissionen ska se över tillämpningen av detta direktiv och rapportera till Europaparlamentet och rådet senast den 31 december 2021 samt därefter vartannat år. Kommissionen ska särskilt bedöma huruvida målen i detta direktiv har uppnåtts.	3. Kommissionen ska se över tillämpningen av detta direktiv och rapportera till Europaparlamentet och rådet senast den 31 december 2021 samt därefter vartannat år. Kommissionen ska***, efter samråd med Europaparlamentet, rådet och arbetsmarknadens parter på EU-nivå,*** särskilt bedöma huruvida målen i detta direktiv har uppnåtts.

Ändringsförslag 63

Förslag till direktiv
Artikel 9 – punkt 4

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
4. I rapporten ska kommissionen bedöma om direktivets tillämpningsperiod bör förlängas utöver det datum som anges i artikel 10.2 eller om direktivet bör ändras med tanke på hur könsfördelningen utvecklats i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser och i de olika beslutnivåerna i ekonomin samt om utvecklingen är tillräckligt hållbar.	***utgår***

ÄRENDETS GÅNG

Titel	En jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag
Referensnummer	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
Ansvariga utskott Tillkännagivande i kammaren	JURI FEMM 22.11.2012 22.11.2012
Yttrande från Tillkännagivande i kammaren	EMPL 22.11.2012
Föredragande av yttrande Utnämning	Marije Cornelissen 12.12.2012
Artikel 51 – Gemensamma utskottssammanträden Tillkännagivande i kammaren	 17.1.2013
Behandling i utskott	23.4.2013 19.6.2013 8.7.2013
Antagande	9.7.2013
Slutomröstning: resultat	+: 37 –: 5 0: 4
Slutomröstning: närvarande ledamöter	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
Slutomröstning: närvarande suppleanter	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer
Slutomröstning: närvarande suppleanter (art. 187.2)	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz