EUROPA-PARLAMENTET 2009 - 2014

Retsudvalget
Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

2012/0299(COD)

21.6.2013

***I
UDKAST TIL BETÆNKNING

om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Retsudvalget
Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

Ordfører: Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

(Procedure med fælles udvalgsmøder – forretningsordenens artikel 51)

Tegnforklaring

*	Høringsprocedure
***	Godkendelsesprocedure
***I	Almindelig lovgivningsprocedure (førstebehandling)
***II	Almindelig lovgivningsprocedure (andenbehandling)
***III	Almindelig lovgivningsprocedure (tredjebehandling)

(Proceduren afhænger af, hvilket retsgrundlag der er valgt i udkastet til retsakt)

Ændringsforslag til et udkast til retsakt

I Parlamentets ændringsforslag er ændringer i udkastet til retsakt markeret med ***fede typer og kursiv***. *Kursivering uden fede typer* er en oplysning til de tekniske tjenestegrene, som vedrører elementer i udkastet til retsakt, der foreslås rettet ved affattelsen af den endelige tekst (f.eks. materielle fejl eller manglende tekst i en sprogversion). De foreslåede rettelser skal godkendes af de berørte tekniske tjenestegrene.

Informationsblokken til ethvert ændringsforslag, der angår en eksisterende retsakt, som udkastet til retsakt har til formål at ændre, indeholder en tredje og en fjerde linje, hvori det er anført, hvilken eksisterende retsakt og hvilken bestemmelse heri der er berørt. Passager fra en bestemmelse i en eksisterende retsakt, som ikke er medtaget i udkastet til retsakt, men som Parlamentet ønsker at ændre, er markeret med **fede typer**. Hvis Parlamentet ønsker, at tekst i sådanne passager skal udgå, er dette markeret med **[...]**.

INDHOLD

Side

Error! No table of contents entries found.

DA

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS LOVGIVNINGSMÆSSIGE BESLUTNING

om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en mere ligelig kønsfordeling blandt menige bestyrelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

(Almindelig lovgivningsprocedure: førstebehandling)

Europa-Parlamentet,

– der henviser til Kommissionens forslag til Europa-Parlamentet og Rådet (COM(2012)0614),

– der henviser til artikel 294, stk. 2, og artikel 157, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, på grundlag af hvilke Kommissionen har forelagt forslaget for Parlamentet (C7-0382/2012),

– der henviser til artikel 294, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde,

– der henviser til udtalelse fra Retsudvalget om retsgrundlaget,

– der henviser til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg af 13. februar 2013[1],

– der henviser til udtalelse fra Regionsudvalget af 30. maj 2013[2],

– der henviser til forretningsordenens artikel 55,

– der henviser til de fælles drøftelser mellem Retsudvalget og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling, jf. forretningsordenens artikel 51,

– der henviser til betænkning fra Retsudvalget og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling og udtalelser fra Økonomi- og Valutaudvalget, Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og fra Udvalget om det Indre Marked og Forbrugerbeskyttelse (A7-0000/2013),

1. vedtager nedenstående holdning ved førstebehandling;

2. anmoder om fornyet forelæggelse for Parlamentet, hvis Kommissionen agter at ændre sit forslag i væsentlig grad eller erstatte det med en anden tekst;

3. pålægger sin formand at sende Parlamentets holdning til Rådet, Kommissionen og de nationale parlamenter.

---

[1] EUT C 133 af 9.5.2013, s. 68.

[2] Endnu ikke offentliggjort i EUT.

Ændringsforslag 1

Forslag til direktiv
Betragtning 7

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(7) Det er afgørende for en økonomis konkurrencedygtighed, at de menneskelige ressourcer udnyttes effektivt, og det er nøglen til at afhjælpe EU's demografiske problemer, til at konkurrere effektivt i en globaliseret økonomi og til at sikre en komparativ fordel over for tredjelande. Antallet af højtuddannede og kvalificerede kvinder vokser konstant, hvilket understøttes af det forhold, at 60 % af de universitetsuddannede er kvinder. Hvis denne kompetence fortsat overses, når ***der*** skal ***besættes*** topstillinger inden for ***den økonomiske*** beslutningstagning, betyder det, at de veluddannede menneskelige ressourcer ikke udnyttes fuldt ud.	(7) Det er afgørende for en økonomis konkurrencedygtighed***, udvikling og vækst***, at de menneskelige ressourcer udnyttes effektivt, og det er nøglen til at afhjælpe EU's demografiske problemer, til at konkurrere effektivt i en globaliseret økonomi og til at sikre en komparativ fordel over for tredjelande. Antallet af højtuddannede og kvalificerede kvinder vokser konstant, hvilket understøttes af det forhold, at 60 % af de universitetsuddannede er kvinder. Hvis denne kompetence fortsat overses, når ***virksomhederne*** skal ***besætte ledelsesposter og*** topstillinger inden for beslutningstagning, betyder det, at de veluddannede menneskelige ressourcer ikke udnyttes fuldt ud.

Or. en

Ændringsforslag 2

Forslag til direktiv
Betragtning 8

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(8) På virksomhedsplan er det almindelig anerkendt, at kvinder i bestyrelsen giver bedre virksomhedsledelse, fordi den fælles indsats og kvaliteten af beslutningerne bliver bedre ved en mere vidtfavnende og fælles tænkemåde, som bygger på en bred vifte af synspunkter og dermed giver mere velafvejede beslutninger. Adskillige undersøgelser har vist, at der er en positiv forbindelse mellem en mere ligelig kønsfordeling i topledelsen og en	(8) På virksomhedsplan er det almindelig anerkendt, at kvinder i bestyrelsen giver bedre virksomhedsledelse, fordi den fælles indsats og kvaliteten af beslutningerne bliver bedre ved en mere vidtfavnende og fælles tænkemåde, som bygger på en bred vifte af synspunkter ***samt en mere proaktiv forretningsmodel*** og dermed giver mere velafvejede beslutninger ***og i højere grad afspejler de samfunds- og forbrugermæssige realiteter***. Adskillige

virksomheds økonomiske resultater og overskud. Derfor kan flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse have en positiv indflydelse på de pågældende selskabers resultat.	undersøgelser har vist, at der er en positiv forbindelse mellem en mere ligelig kønsfordeling i topledelsen og en virksomheds økonomiske resultater og overskud. Derfor kan flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse have en positiv indflydelse på de pågældende selskabers ***økonomiske*** resultat ***på grund af selskabernes store økonomiske og sociale ansvar***. ***Der bør derfor indføres solide foranstaltninger til fremme af kvinders karriereudvikling på alle ledelsesniveauer.***
	Or. en

Ændringsforslag 3

Forslag til direktiv
Betragtning 9

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(9) Det er også dokumenteret, at ligestilling på arbejdsmarkedet kan øge den økonomiske vækst betydeligt. Flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse i EU er ikke bare til gavn for de kvinder, der bliver udnævnt til en bestyrelsespost, men bidrager også til at tiltrække dygtige kvinder til selskabet generelt ***og dermed*** sikre flere kvinder på alle ledelsesniveauer og i arbejdsstyrken. En højere andel af kvinder i selskabsbestyrelser har derfor en positiv indflydelse på målet om at udligne forskelle i mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens og i deres løn. Både den enkelte person og den offentlige sektor ville få et langt større uddannelsesafkast, hvis kvinders kompetencer udnyttes fuldt ud. Hvis man ikke ændrer ved kvinders underrepræsentation i børsnoterede selskabers bestyrelser i EU, vil det være en forspildt chance for at opnå varig	(9) Det er også dokumenteret, at ligestilling på arbejdsmarkedet kan øge den økonomiske vækst betydeligt. Flere kvinder i børsnoterede selskabers bestyrelse i EU er ikke bare til gavn for de kvinder, der bliver udnævnt til en bestyrelsespost, men bidrager også til at tiltrække dygtige kvinder til selskabet generelt***,*** sikre flere kvinder ***og anerkende kvinders bidrag*** på alle ledelsesniveauer og i arbejdsstyrken. En højere andel af kvinder i selskabsbestyrelser har derfor en positiv indflydelse på målet om at udligne forskelle i mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens og i deres løn. Både den enkelte person og den offentlige sektor ville få et langt større uddannelsesafkast, hvis kvinders kompetencer udnyttes fuldt ud. Hvis man ikke ændrer ved kvinders underrepræsentation i børsnoterede selskabers bestyrelser i EU, vil det være en forspildt chance for at opnå varig

bæredygtig økonomisk vækst i medlemsstaterne generelt.	bæredygtig økonomisk vækst i medlemsstaterne generelt.

Or. en

Ændringsforslag 4

Forslag til direktiv
Betragtning 14

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(14) Selv om dette direktiv ikke har til formål at harmonisere national lovgivning om udvælgelsesprocedurer og kvalifikationskriterier for bestyrelsesposter i detaljer, er det dog nødvendigt at indføre visse minimumskrav til børsnoterede selskaber, som ikke har en ligelig kønsfordeling, om at de skal træffe afgørelse om udnævnelse af menige bestyrelsesmedlemmer på grundlag af en objektiv komparativ vurdering af kandidaternes kvalifikationer med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats for at opnå en ligelig kønsfordeling i menige bestyrelsesposter. Kun en ***EU-foranstaltning*** kan effektivt bidrage til at skabe lige konkurrencevilkår i hele Unionen ***og*** forhindre praktiske problemer i erhvervslivet.	(14) Selv om dette direktiv ikke har til formål at harmonisere national lovgivning om udvælgelsesprocedurer og kvalifikationskriterier for bestyrelsesposter i detaljer, er det dog nødvendigt at indføre visse minimumskrav til børsnoterede selskaber, som ikke har en ligelig kønsfordeling, om at de skal træffe afgørelse om udnævnelse af menige bestyrelsesmedlemmer på grundlag af en objektiv komparativ vurdering af kandidaternes kvalifikationer med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats for at opnå en ligelig kønsfordeling i menige bestyrelsesposter. Kun en ***bindende foranstaltning på EU-plan*** kan effektivt bidrage til at skabe lige konkurrencevilkår i hele Unionen***,*** forhindre praktiske problemer i erhvervslivet ***samt tillade ledere og direktører fuldt ud at gøre brug af de muligheder, som det indre marked kan tilbyde***.

Or. en

Ændringsforslag 5

Forslag til direktiv
Betragtning 16

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

Or. en

Ændringsforslag 6

Forslag til direktiv
Betragtning 18

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(18) Direktivet bør ikke anvendes på små og mellemstore børsnoterede selskaber, jf. definitionen i Kommissionens henstilling 2003/361/EF af 6. maj 2003 om definitionen af mikrovirksomheder, små og mellemstore virksomheder, selv om de er børsnoterede.	***udgår***

Or. en

Begrundelse

Alle børsnoterede selskaber skal opfylde målet i dette direktiv i lyset af deres økonomiske betydning samt deres økonomiske og sociale ansvar.

Ændringsforslag 7

Forslag til direktiv
Betragtning 23

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(23) Medlemsstaterne udøver en dominerende indflydelse på børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder i henhold til artikel 2, litra b), i Kommissionens direktiv 2006/111/EF af 16. november 2006 om gennemskueligheden af de økonomiske forbindelser mellem medlemsstaterne og de offentlige virksomheder og om den finansielle gennemskuelighed i bestemte virksomheder. På grund af denne dominerende indflydelse har de værktøjer til deres rådighed til hurtigere at foretage de nødvendige ændringer. I sådanne selskaber skal målet om mindst 40 % kvinder i de menige bestyrelsesposter være nået på et tidligere tidspunkt.	(23) Medlemsstaterne udøver en dominerende indflydelse på børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder i henhold til artikel 2, litra b), i Kommissionens direktiv 2006/111/EF af 16. november 2006 om gennemskueligheden af de økonomiske forbindelser mellem medlemsstaterne og de offentlige virksomheder og om den finansielle gennemskuelighed i bestemte virksomheder. På grund af denne dominerende indflydelse har de værktøjer til deres rådighed til hurtigere at foretage de nødvendige ændringer. I sådanne selskaber skal målet om mindst 40 % kvinder i de menige bestyrelsesposter være nået på et tidligere tidspunkt ***i overensstemmelse med de passende mekanismer, der er fastsat af medlemsstaterne i medfør af dette direktiv***.

Or. en

Ændringsforslag 8

Forslag til direktiv
Betragtning 24

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(24) ***Antallet af menige bestyrelsesposter, der skal til for at opfylde målet, kræver en yderligere præcisering, eftersom det i de***	(24) ***Hvis en bestyrelse kun har tre menige bestyrelsesmedlemmer, er det matematisk umuligt at opnå en andel på 40 % for***

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

begge køn. I sådanne tilfælde bør det underrepræsenterede køn derfor have mindst én bestyrelsespost i bestyrelser med tre menige bestyrelsesmedlemmer.

Or. en

Ændringsforslag 9

Forslag til direktiv
Betragtning 26

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(26) I overensstemmelse med denne retspraksis bør medlemsstaterne sikre, at udvælgelsen af de bedste kandidater til menige bestyrelsesposter bygger på en sammenlignende analyse af de enkelte kandidaters kvalifikationer på grundlag af forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier. Som eksempel på udvælgelseskriterier, som selskaberne kan anvende, kan nævnes erhvervserfaring fra ledelses- og/eller tilsynsopgaver, viden om bestemte områder, såsom økonomi, regnskab eller personaleledelse, ledelse, kommunikation og netværk. Der bør gives fortrinsstilling til kandidaten fra det	(26) I overensstemmelse med denne retspraksis bør medlemsstaterne sikre, at udvælgelsen af de bedste kandidater til menige bestyrelsesposter bygger på en sammenlignende analyse af de enkelte kandidaters kvalifikationer på grundlag af forud fastsatte, klare, neutralt formulerede og utvetydige kriterier. Som eksempel på udvælgelseskriterier, som selskaberne kan anvende, kan nævnes erhvervserfaring fra ledelses- og/eller tilsynsopgaver, viden om bestemte områder, såsom økonomi, regnskab eller personaleledelse, ledelse***, international erfaring***, kommunikation og netværk. Der bør gives fortrinsstilling til

underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er lige så kvalificeret som kandidaten fra det modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats, og hvis en objektiv vurdering, hvor der tages højde for alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater, ikke taler til fordel for en kandidat af det modsatte køn.	kandidaten fra det underrepræsenterede køn, hvis den pågældende kandidat er lige så kvalificeret som kandidaten fra det modsatte køn med hensyn til egnethed, kundskaber og arbejdsindsats, og hvis en objektiv vurdering, hvor der tages højde for alle de kriterier, der er specifikke for de enkelte kandidater, ikke taler til fordel for en kandidat af det modsatte køn.

Or. en

Ændringsforslag 10

Forslag til direktiv
Betragtning 31

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

Or. en

Begrundelse

Alle selskaber skal opfylde kravet om en mere ligelig kønsfordeling, og der bør derfor ikke indføres en undtagelse. Direktivet giver navnlig alle selskaber en vis fleksibilitet i forbindelse med vedtagelsen af passende procedurer, der svarer til sektorens behov. Endelig udfører menige bestyrelsesmedlemmer ofte tilsynsopgaver og giver input til de generelle ledelsesopgaver, som ikke er direkte forbundet med de sektorspecifikke spørgsmål.

Ændringsforslag 11

Forslag til direktiv
Betragtning 34

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(34) Medlemsstaterne bør stille krav til børsnoterede selskaber om, at de hvert år giver oplysninger om kønsfordelingen i deres bestyrelser, samt om, hvordan de formåede at opfylde målene i direktivet, til de kompetente nationale myndigheder, således at disse kan vurdere, hvilke fremskridt de enkelte børsnoterede selskaber har gjort for at skabe en ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmerne. Disse oplysninger bør offentliggøres, og hvis et selskab ikke har opfyldt målet, bør der medfølge en beskrivelse af de foranstaltninger, det har truffet og agter at træffe fremover for at opfylde målet.	(34) Medlemsstaterne bør stille krav til børsnoterede selskaber om, at de hvert år giver oplysninger om kønsfordelingen i deres bestyrelser, samt om, hvordan de formåede at opfylde målene i direktivet, til de kompetente nationale myndigheder, således at disse kan vurdere, hvilke fremskridt de enkelte børsnoterede selskaber har gjort for at skabe en ligelig kønsfordeling blandt bestyrelsesmedlemmerne. Disse oplysninger bør offentliggøres, og hvis et selskab ikke har opfyldt målet, bør der medfølge en beskrivelse af de foranstaltninger, det har truffet og agter at træffe fremover for at opfylde målet. ***Desuden bør selskaber, der ikke har opfyldt målene eller tilsagnene, give en begrundelse herfor samt en beskrivelse af de konkrete foranstaltninger, som de hidtil har truffet eller agter at træffe for at opfylde målet.***

Or. en

Ændringsforslag 12

Forslag til direktiv
Betragtning 39

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
(39) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet bør det mål, som børsnoterede selskaber skal opfylde, være tidsbegrænset og kun gælde, indtil der er konstateret et varigt fremskridt i bestyrelsernes kønsfordeling.	(39) I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet bør det mål, som børsnoterede selskaber skal opfylde, være tidsbegrænset og kun gælde, indtil der er konstateret et varigt fremskridt i bestyrelsernes kønsfordeling.

Kommissionen bør derfor regelmæssigt se på anvendelsen af dette direktiv og aflægge rapport for Europa-Parlamentet og Rådet. Direktivet skal udløbe den 31. december 2028. Kommissionen bør som led i sin gennemgang vurdere, om der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over denne periode.	Kommissionen bør derfor regelmæssigt se på anvendelsen af dette direktiv og aflægge rapport for Europa-Parlamentet og Rådet. Direktivet skal udløbe den 31. december 2028. Kommissionen bør som led i sin gennemgang vurdere, om der er behov for at forlænge direktivets gyldighed ud over denne periode. ***Medlemsstaterne bør samarbejde med arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet for effektivt at oplyse dem om nærværende direktivs betydning og gennemførelse. Oplysningskampagner vil på afgørende vis bevidstgøre og tilskynde ikkebørsnoterede selskaber til proaktivt at sikre en ligelig kønsfordeling.***

Or. en

Ændringsforslag 13

Forslag til direktiv
Artikel 2 – nr. 1

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

Or. en

Ændringsforslag 14

Forslag til direktiv
Artikel 2 – nr. 8

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
8) "små og mellemstore virksomheder" eller "SMV": et selskab med mindre end	***udgår***

250 ansatte og en årlig omsætning på højst 50 mio. EUR eller en årlig samlet balance på højst 43 mio. EUR, eller for en SMV, som er etableret i en medlemsstat med anden valuta end euro, et tilsvarende beløb i den pågældende medlemsstats valuta

Or. en

Ændringsforslag 15

Forslag til direktiv
Artikel 3

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
Artikel 3	***udgår***
Udelukkelse af små og mellemstore virksomheder	
Direktivet finder ikke anvendelse på små og mellemstore virksomheder ("SMV").	

Or. en

Ændringsforslag 16

Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 2

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
2. Antallet af menige bestyrelsesposter, som er nødvendigt for at opfylde målet i stk. 1, ***er det antal, der er tættest på at*** udgøre 40 %, men som ikke udgør over 49 %.	2. Antallet af menige bestyrelsesposter, som er nødvendigt for at opfylde målet i stk. 1, ***skal*** udgøre ***mindst*** 40 %. ***Hvis en bestyrelse kun har tre menige bestyrelsesmedlemmer, er forholdet en til to tilstrækkeligt.***

Or. en

Begrundelse

Medordførerne anerkender vigtigheden af små og mellemstore virksomheder som den innovative rygrad i den europæiske industri. Derfor bør de være i front, hvad angår bestræbelser på ligestilling, og de bør derfor være omfattet af direktivet. Alle børsnoterede selskaber skal opfylde målet i dette direktiv i lyset af deres økonomiske betydning samt deres økonomiske og sociale ansvar.

Ændringsforslag 17

Forslag til direktiv
Artikel 4 – stk. 6

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
6. Medlemsstaterne kan bestemme, at børsnoterede selskaber, hvor medlemmer af det underrepræsenterede køn udgør mindre end 10 % af arbejdsstyrken, ikke er omfattede af målet i stk. 1.	***udgår***

Or. en

Begrundelse

Alle selskaber skal opfylde kravet om en mere ligelig kønsfordeling, og der bør derfor ikke indføres en undtagelse. Direktivet giver især alle selskaber en vis fleksibilitet i forbindelse med vedtagelsen af passende procedurer, der svarer til sektorens behov. Endelig udfører menige bestyrelsesmedlemmer ofte tilsynsopgaver og giver input til de generelle ledelsesopgaver, som ikke er direkte forbundet med de sektorspecifikke spørgsmål.

Ændringsforslag 18

Forslag til direktiv
Artikel 5 – stk. 3

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
3. Hvis et børsnoteret selskab ikke opfylder målene i artikel 4, stk. 1, eller de individuelle tilsagn, det har givet i medfør af stk. 1 i nærværende artikel, skal det ***fremgå af de oplysninger, der er omhandlet i stk. 2***, hvorfor målene eller tilsagnene ikke er opfyldt, ***samt hvilke*** foranstaltninger selskabet hidtil har truffet	3. Hvis et børsnoteret selskab ikke opfylder målene i artikel 4, stk. 1, eller de individuelle tilsagn, det har givet i medfør af stk. 1 i nærværende artikel, skal det ***begrunde***, hvorfor målene eller tilsagnene ikke er opfyldt, ***og beskrive de*** foranstaltninger, selskabet hidtil har truffet eller agter at træffe for at opfylde målene

eller agter at træffe for at opfylde målene eller tilsagnene.	eller tilsagnene. ***Denne begrundelse skal indgå i oplysningerne, der er omhandlet i stk. 2.***

Or. en

Ændringsforslag 19

Forslag til direktiv
Artikel 5 – stk. 4

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

Or. en

Ændringsforslag 20

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

Kommissionens forslag	*Ændringsforslag*
	(ba) udelukkelse fra offentlige udbud.

Or. en

Begrundelse

Det er vigtigt at øge gennemsigtigheden i forbindelse med offentlige virksomheder på grund af det økonomiske og sociale ansvar, der påhviler medlemsstaterne og de regionale og lokale myndigheder. Børsnoterede selskaber, som ikke overholder forpligtelserne i direktivet, skal derfor udelukkes fra at deltage i offentlige udbud af almen økonomisk interesse.

BEGRUNDELSE

Baggrund

Medordførerne glæder sig over forslaget som opfølgning på Parlamentets beslutning om kvinder og virksomhedsledelse, der blev vedtaget i 2011, og set i lyset af de vedvarende uligheder mellem mænd og kvinder i virksomheders topstillinger. Det foreslåede direktiv understøtter princippet om ligestilling som en grundlæggende værdi i EU og konkretiserer EU's strategi for ligestilling mellem kønnene på alle niveauer og i alle dele af erhvervslivet, som Europa-Parlamentet ved flere lejligheder har gjort sig til fortaler for.

Det Europæiske Råd fremsatte tilbage i 1984 og 1996 to henstillinger, hvori den private sektor blev opfordret til at øge kvinders deltagelse i beslutningstagninger på alle niveauer, og Kommissionen blev opfordret til at træffe foranstaltninger i den forbindelse. I marts 2011 indledte Kommissionen en dialog med EU's store børsnoterede selskaber og udsendte en "EU-hensigtserklæring om kvinder i bestyrelsen", som selskaberne kunne underskrive og derved forpligte sig til at øge andelen af kvinder i deres bestyrelser til 30 % inden 2015 og 40 % inden 2020. Efter et år havde imidlertid kun 24 virksomheder underskrevet hensigtserklæringen.

Alt i alt er der ikke sket de store fremskridt med at øge kvinders deltagelse1 i EU generelt, og fremskridtene har været ujævnt fordelt fra 5 % til 25 %. Derfor er det medordførernes klare opfattelse, at EU-lovgiverne bør vedtage en passende lovgivning.

Medordførerne mener, at artikel 157, stk. 3, i TEUF er et passende retsgrundlag for bindende foranstaltninger, som har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Dette blev bekræftet på Retsudvalgets møde den 20. juni 2013.

Betydningen af at vedtage EU-lovgivning

Gennem årene har mange medlemsstater taget initiativer for effektivt at behandle spørgsmålet om ligestilling mellem kønnene. Nogle medlemsstater har tilstræbt at øge kvinders deltagelse i bestyrelser gennem lovgivning[2] og dermed væsentligt fremskyndt processen med at opnå en ligelig deltagelse af mænd og kvinder i bestyrelser. Andre har blot støttet virksomhedernes egne proaktive initiativer og foranstaltninger, som har vist sig at være yderst nyttige, men ikke tilstrækkelige til at opnå mærkbare resultater. Derfor er det værd at bemærke, at der er stor forskel på både de trufne foranstaltninger og resultaterne inden for EU.

---

[1] Fra 2003-2011 steg andelen af kvinder i bestyrelser fra 8,5 % til 13,7 %, hvilket er en stigning på 5,2 procentpoint på godt otte år. Dette svarer til en gennemsnitlig ændring på kun ca. 0,6 procentpoint om året. (Kilde: Kommissionens statusrapport: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

[2] Belgien, Frankrig og Italien har vedtaget bindende kvoter med sanktioner, mens Holland og Spanien har vedtaget kvoter uden sanktioner. Desuden har Danmark, Finland, Grækenland, Østrig og Slovenien fastlagt regler for statsejede selskaber (kilde: Kommissionens statusrapport).

I Frankrig steg andelen af kvinder i landets CAC 40-virksomheders bestyrelser med 10 procentpoint til 22,3 % fra oktober 2010 til januar 2012. I Italien, som i 2011 vedtog en lov om, at en tredjedel af posterne i landets børsnoterede og statsejede selskabers direktioner og tilsynsråd skulle være besat af kvinder i 2015, steg andelen af kvinder i bestyrelserne i børsnoterede selskaber med 4,9 procentpoint fra januar 2012 til oktober 2012.

I andre medlemsstater skulle national selvregulering, frivillige mål og virksomhedsledelsesinitiativer (såsom adfærdskodekser[1]) anspore virksomhederne til at udnævne flere kvinder til topstillinger.

De positive virkninger af bindende mål er et tydeligt bevis på, at virksomhederne kan efterkomme foranstaltninger, der sikrer en ligelig rekruttering. Endvidere skal det bemærkes, at virksomhederne i de medlemsstater, hvor der ikke er indført nogen bindende foranstaltninger, stadig er langt fra at nå en acceptabel kønsfordeling.

En solid fælles ramme er afgørende for virksomheder, der er involveret i grænseoverskridende aktiviteter, men også for mobiliteten og karriereudsigterne for kvalificerede mandlige og kvindelige arbejdstagere i beslutningstagende organer.

Endelig er det med henblik på effektivt at imødegå EU's udfordringer i en vanskelig krisesituation nødvendigt at udnytte den menneskelige kapital fuldt ud for at fremme væksten, konkurrenceevnen og selskabernes økonomiske resultater. Foranstaltninger til fremme af en mere ligelig kønsfordeling i bestyrelser bidrager til dette mål.

Direktivforslaget

Forslaget, som bygger på principperne om lighed, gennemsigtighed, meritokratisk retfærdighed samt fælles procedurer og mål, har en stor medværdi. Det skal bemærkes, at virksomhedernes administrative byrder i forbindelse med opfyldelsen af forpligtelserne i direktivet er begrænsede. Direktivet vil styrke den sociale retfærdighed på arbejdsmarkedet og bidrage til den økonomiske vækst ved fuldt ud at anvende alle tilgængelige ressourcer, kvalifikationer og stærke sider, så EU's menneskelige potentiale udnyttes effektivt.

Forslaget er endvidere i overensstemmelse med nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet.

Direktivets mål:
Forslaget fastsætter det klare mål, at det underrepræsenterede køn skal tegne sig for 40 % af de menige bestyrelsesposter i alle børsnoterede selskaber, og fastlægger en passende ramme for medlemsstaternes og selskabernes effektive foranstaltninger med henblik på at fremme kønsfordelingen i bestyrelser i alle børsnoterede selskaber. Det vil styrke virksomhedsledelsen ved at øge kvinders muligheder for at besætte en ledende stilling og udnytte deres kompetencer til gavn for virksomhedens økonomiske resultater.

[1] I Østrig, Belgien, Danmark, Finland, Frankrig, Tyskland, Luxembourg, Nederlandene, Polen, Spanien, Sverige og Det Forenede Kongerige tilskynder nationale kodekser for virksomhedsledelse i forskelligt omfang til en ligelig kønsfordeling i bestyrelser.

Direktivets anvendelsesområde:
Medordførerne noter sig, at det foreslåede direktiv omfatter en midlertidig foranstaltning til fastsættelse af en klar fælles strategi for alle medlemsstater med henblik på at nå et fælles mål: at det underrepræsenterede køn inden 2020 for private børsnoterede selskaber og inden 2018 for statsejede børsnoterede selskaber skal tegne sig for mindst 40 % af de menige bestyrelsesposter.

Direktivet giver medlemsstaterne mulighed for at tage højde for særlige nationale forhold under dets gennemførelse. Derfor bør medlemsstaterne i et tæt samarbejde med selskaber og interessenter fastlægge de procedurer og mekanismer, der vil gøre det muligt at nå målet på 40 % og samtidig overholde fristen fastsat i direktivet.

Medlemsstaterne kan videreføre eventuelle eksisterende systemer, såfremt disse lige så effektivt som det foreslåede kan nå målet om en andel på mindst 40 % af det underrepræsenterede køn i bestyrelser. Medlemsstaterne vil desuden skulle fastlægge rimelige og afskrækkende sanktioner mod virksomheder, der overtræder direktivet.

Hvis målet på 40 % ikke er nået inden 2018 for virksomheder, der er helt eller delvist ejet af staten, og inden 2020 for private børsnoterede virksomheder, skal medlemsstaterne sikre, at målet om en mere ligelig kønsfordeling i virksomhederne er opfyldt.

Særlige bestemmelser vedrørende børsnoterede selskaber, som er offentlige virksomheder
Kravene om retfærdighed og gennemsigtighed vejer tungere for virksomheder og selskaber, der er helt eller delvist ejet af staten, og som er offentlige virksomheder som defineret i artikel 2, litra b), i Kommissionens direktiv 2006/111/EF af 16. november 2006, dvs. enhver virksomhed, som offentlige myndigheder direkte eller indirekte kan udøve bestemmende indflydelse på som følge af ejerskab, kapitalindskud eller de for virksomheden gældende regler. I lyset af disse virksomheders økonomiske og sociale ansvar er øget gennemsigtighed og ligestilling afgørende. Det er desuden uomtvisteligt, at den offentlige sektor fungerer som rollemodel i samfundet og derfor bør afspejle meritokratisk og social retfærdighed. Medlemsstaterne udøver bestemmende indflydelse på sådanne virksomheder og har derfor mulighed for hurtigere at foretage de nødvendige ændringer. I denne sammenhæng er ligestilling mellem kønnene og en øget deltagelse af kvinder i den økonomiske beslutningstagning et væsentligt mål for statsejede virksomheder. Derfor stiller direktivforslaget krav om, at disse virksomheder opfylder forpligtelsen vedrørende en ligelig kønsfordeling i bestyrelser tidligere end den private sektor, nærmere bestemt i 2018.

De vigtigste punkter i medordførernes forslag:

Udvidelse af anvendelsesområdet:
Medordførerne understreger vigtigheden af at udvide direktivets anvendelsesområde med henblik på at øge dets effektivitet og virkning i alle børsnoterede selskaber.

- Alle børsnoterede selskaber uanset størrelse bør opfylde det i direktivet fastsatte mål. Dette krav er begrundet i både deres økonomiske og sociale ansvar samt deres økonomiske betydning.

- Inklusion af sektorer, der er domineret af et køn: Børsnoterede selskaber uanset sektor skal opfylde målet i dette direktiv i lyset af deres økonomiske betydning samt økonomiske og sociale ansvar.

Bindende procedure:
Medordførerne understreger, at det eksplicit bør fremgå, at direktivet forpligter medlemsstater og virksomheder til at nå målet gennem vedtagelse af effektive foranstaltninger.

Øget gennemsigtighed i proceduren for udnævnelse/valg af menige bestyrelsesmedlemmer:
Medordførerne støtter fuldt ud den øgede gennemsigtighed i proceduren for udnævnelse og valg af bestyrelsesmedlemmer, da det er den eneste måde, hvorpå man kan garantere mangfoldighed og udvælgelse på baggrund af meritokratiske kriterier.

Ligelig kønsfordeling:
Medordførerne mener, at virksomhederne for at nå målet om ligestilling mellem kønnene bør træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at det underrepræsenterede køn kommer til at tegne sig for 40 % af de menige bestyrelsesposter. Hvis en bestyrelse kun har tre menige bestyrelsesmedlemmer, og det dermed ikke er muligt at opnå en andel på 40 % for nogen af kønnene, er forholdet en til to tilstrækkeligt.

Manglende overholdelse:
Medordførerne mener, at selskaber, som ikke har opfyldt deres forpligtelser vedrørende kønsfordeling, skal begrunde, hvorfor de ikke har opfyldt målene eller tilsagnene, og oplyse, hvilke konkrete foranstaltninger de agter at træffe for effektivt at opfylde målet om en mere ligelig kønsfordeling.

Sanktioner:
Desuden understreger medordførerne, at medlemsstaterne skal sikre, at børsnoterede selskaber, som ikke fastsætter, anvender eller overholder de planlagte procedurer for udnævnelse eller valg af menige bestyrelsesmedlemmer, pålægges effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner. Medordførerne foreslår at udvide Kommissionens liste over mulige sanktioner med udelukkelse fra offentlige udbud.

Medordførerne understreger betydningen af en effektiv opfølgning og gennemgang. Det er i den henseende vigtigt, at medlemsstaterne i 2017 og derefter hvert andet år fremlægger en rapport om direktivets gennemførelse.

Styrkelse af direktivets oplysninger og effektivitet:
Medordførerne er overbevist om, at det er nødvendigt at udforme oplysnings- og kommunikationskampagner for korrekt og effektivt at oplyse interessenter og borgere om direktivets økonomiske og samfundsmæssige konsekvenser. Sådanne oplysningskampagner vil på afgørende vis bevidstgøre og tilskynde ikke-børsnoterede selskaber til proaktivt at sikre en ligelig kønsfordeling.