



EURÓPAI PARLAMENT

2009 - 2014

*Belső Piaci és Fogyasztóvédelmi Bizottság*

**2012/0299(COD)**

4.6.2013

## VÉLEMÉNY

a Belső Piaci és Fogyasztóvédelmi Bizottság részéről

a Jogi Bizottság és a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság részére

a tőzsdén jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatról  
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Előadó: *Antonyia Parvanova*

PA\_Legam

## RÖVID INDOKOLÁS

A javaslat célja, hogy az EUSZ 3. cikkének (3) bekezdésével összhangban előmozdítsa a nemek közötti egyenlőséget a gazdasági döntéshozatalban, különösen a tőzsdén jegyzett társaságok esetében, továbbá hogy a társasági vezetőttestületek kiegyensúlyozottabb nemi összetétele érdekében kihasználja Európa meglévő tehetségtartalékát, és ezáltal hozzájáruljon a belső piac megfelelő működéséhez, valamint az Unió Európa 2020 stratégiájának célkitűzéseire és e stratégia azon céljához, hogy 2020-ig 75%-ra növeljék a nők foglalkoztatási arányát.

Az előadó támogatja a javaslat célkitűzéseit. Különösen üdvözli, hogy az irányelv jogi eszközt választottak arra, hogy harmonizált uniós jogi rendszert alakítsanak ki és a fokozott jogbiztonságot teremtsenek, valamint csökkentsék a nemek közötti egyenlőség elvének az igazgatótanácsokon belüli eltérő alkalmazásából és végrehajtásából eredő adminisztratív terheket.

A nők és férfiak közötti egyenlőség a Szerződésekben (az EUSZ 3. cikkének (3) bekezdése és az EUMSZ 8. és 157. cikke), valamint az Alapjogi Chartában (23. cikk) foglaltak szerint az Unió egyik fő célkitűzése. Az uniós intézmények különböző erőfeszítéseket tettek annak érdekében, hogy a gazdasági döntéshozatalban előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget. A Bizottság 2010-ben a nők chartájának (COM(2010)0078), valamint a 2010–2015 közötti időszakra szóló, a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2010. évi stratégiájának (COM(2010)0491) egyik prioritásaként jelölte meg a döntéshozatali egyenlőséget. A Bizottság alelnöke, Viviane Reding 2011 márciusában elindította a „Szándéknyilatkozat a nők vezetőttestületbeli arányának növelésére” elnevezésű kezdeményezést, amelyben felkérte a nyilvánosan jegyzett társaságokat, hogy önkéntes alapon vállaljanak kötelezettséget arra, hogy 2020-ig 40%-ra növelik a nők arányát vezetőttestületeikben. A szándéknyilatkozat aláírására egy év állt rendelkezésre, ám mindössze 24 társaság élt a lehetőséggel.

Ezen erőfeszítések ellenére a vállalati vezetésben továbbra is megfigyelhető a nemek közötti tartós egyensúlytalanság. A Bizottság adatai szerint jelenleg a tőzsdén jegyzett legnagyobb társaságok vezetőttestületi helyeinek 15,8%-át töltik be nők. A helyzet orvoslása lassú ütemben halad: a növekedés éves szinten mindössze 0,6%. A különböző tagállamok eltérő eredményeket mutatnak.

A Bizottság javaslatát a gazdasági vonatkozású pozíciót betöltő valamennyi biztos – így Antonio Tajani alelnök (ipar- és vállalkozáspolitikai), Joaquín Almunia alelnök (versenypolitika), Olli Rehn alelnök (gazdasági ügyek és monetáris politika), Michel Barnier biztos (belső piac és szolgáltatások) és Andor László biztos (foglalkoztatás és szociális ügyek), valamint Viviane Reding alelnök is – támogatja.

Az előadó a bizottság számára kulcsfontosságú több olyan területet is megjelölt, amelyekre ezért fokozott figyelmet fordított munkája során: ezek különösen a belső piac működése, jogbiztonság a vállalkozások számára, valamint a fogyasztói preferenciák leképeződése a vállalkozások döntéshozatalában. Az előadó kellő figyelmet fordított az Unió bizonytalan gazdasági helyzetére, valamint arra, hogy e javaslat milyen formában járulhatna kedvezően hozzá a pénzügyi stabilitás eléréséhez és a hosszú távú gazdasági növekedéshez.

Az Európai Bizottság adatai szerint a nők határozzák meg a fogyasztói kiadásokkal kapcsolatos valamennyi döntés mintegy 70%-át. Ezért a vezetői állásokban a nők arányának növelése jobb betekintést engedne a gazdasági viselkedésbe és a fogyasztói döntésekbe. A

fokozottan a fogyasztók igényeihez és preferenciáihoz igazodó termékek és szolgáltatások javíthatják az értékesítési adatokat.

További kulcsfontosságú tényező a jogbiztonság garantálása az egynél több tagállamban működő társaságok számára. Jelenleg Unió-szerte eltérő szabályok vonatkoznak a nemek közötti egyenlőség társasági vezetőtestületekben történő előmozdítására. E sokféleség kedvezőtlenül hathat az egységes piac működésére. A határokon átnyúló tevékenységet folytató társaságoknak egységes és megbízható jogi keretre van szükségük annak érdekében, hogy részesülhessenek az egységes piachoz való hozzáférés minden előnyéből, és megfelelő gazdasági eredményeket érjenek el.

A jelenlegi gazdasági környezet tekintetében, amint arra számos kvalitatív tanulmány is rámutat, pozitív kapcsolat áll fenn a felsővezetés nemi sokszínűsége és a társaság pénzügyi teljesítménye és nyereségessége között. Ezért elmondható, hogy a női részvétel növelése az Unióban működő nyilvánosan jegyzett társaságok vezetőtestületeiben nem csupán a nemek közötti egyenlőség és a megkülönböztetésmentesség elvének érvényesülését segíti elő, hanem az érintett társaságok szervezeti és pénzügyi teljesítményére is kedvező hatást gyakorolhat.

Az előregedő uniós társadalom összefüggésében az előadó úgy véli, hogy gazdaságunk fejlődését és pénzügyi struktúráink helyreállítását lelassíthatja, a rendelkezésre álló humántőke kiaknázását pedig hátráltathatja, ha nem élünk azzal a lehetőséggel, amelyet az európai népesség fele a társasági vezetőtestületekben betöltött pozíciók szempontjából magában hordoz.

Módosításaiban az előadó emellett felszólítja a tagállamokat, hogy ösztönözzék társaságaikat arra, hogy tegyenek előrelépéseket a társasági vezetőtestületeikben a nemek közötti egyenlőség tiszteletben tartása, a nők üzleti hálózatokhoz való hozzáféréseinek elősegítése, valamint HR-politikájuknak a női tehetség-utánpótlási csatornák támogatását szem előtt tartó alakítása terén, illetve számoljanak be ezekről az előrelépésekről.

A javasolt módosítások kiegyensúlyozottak, és a fenti szempontok kiemelésével megerősítik az eredeti szöveget. A módosítások beillesztése növeli a javaslat által kínált jogbiztonságot és megerősíti a nemek közötti egyenlőség kulcsfontosságú elveit, ezáltal biztosítva az Alapjogi Charta 23. cikkével, valamint az EUMSZ 8. és 157. cikkével való összhangot.

## MÓDOSÍTÁSOK

A Belső Piaci és Fogyasztóvédelmi Bizottság felkéri a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottságot mint illetékes bizottságot, hogy jelentésébe foglalja bele az alábbi módosításokat:

### Módosítás 1

#### **Irányelvre irányuló javaslat 6 a preambulumbekzdés (új)**

**(6a) A Bizottság szerint<sup>1</sup> a nők határozzák meg a fogyasztói kiadások többségét. A nők vezetőttestületekben való jobb képviselete elősegítené, hogy az érintett társaságok jobban megértsék a fogyasztók szükségleteit és gazdasági viselkedését. Ezért olyan árukat és szolgáltatásokat biztosíthatnának, amelyek fokozottabban összhangban vannak a fogyasztók igényeivel.**

---

<sup>1</sup> Európai Bizottság Jogértvényesülési Főigazgatósága „Nők az EU gazdasági döntéshozatalában: Európa 2020 kezdeményezés 2012

**Módosítás 2**  
**Irányelvre irányuló javaslat**

**6 b preambulumbekzdés (új)**

**(6b) Az uniós intézményeknek és ügynökségeknek jó példával kell elöl járniuk a nemek közötti egyensúly javításában. Az ezen irányelvben lefektetett alapelveket bele kell foglalni az Európai Bizottság, az Európai Parlament és minden uniós intézmény – köztük az Európai Központi Bank – belső személyzeti folyamatait meghatározó szabályzatba. Minden uniós intézményben hatékonyabb politikákat kell kialakítani a nemek közötti egyenlőség terén annak érdekében, hogy azok hatással legyenek az egyes uniós intézményekbe való felvételre, az ott zajló képzésekre és az intézmények mindennapi működésére. E célból az intézményeknek biztosítaniuk kell a nemek közötti egyensúly elérését a felsővezetők, köztük a főigazgatók, az igazgatók és az osztályvezetők felvételénél.**

**Módosítás 3**  
**Írányelvre irányuló javaslat**

**6 c preambulumbekzdés (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(6c) Alapvető fontosságú, hogy az Unió végrehajtó testülete, a Bizottság vezetősége is javítsa a nemek közötti egyensúlyt az európai polgárok jobb képviseletének érdekében. A tagállamokat ezért felszólítjuk, hogy a biztosi testület minden pozíciójára férfi és női jelöltet is állítsanak annak érdekében, hogy megvalósuljon a nemek közötti egyensúly a biztosi testületben.**

**Módosítás 4**  
**Írányelvre irányuló javaslat**

**6 d preambulumbekzdés (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(6d) Az Európai Központi Banknak, a Pénzügyi Felügyeletnek Európai Rendszerének (ESFS) – ideértve az Európai Rendszerkockázati Testületet (ERKT) – és az európai felügyeleti hatóságoknak (EFH) meg kell felelniük a nem alapuló egyenlőség és megkülönböztetésmentesség minden szempontjának. Az EFH-k felügyelőtanácsait is arra kell biztatni, hogy az Európai Parlament vonatkozó meghallgatásán az elnöki és ügyvezetői igazgatói pozíciók tekintetében nemi szempontból kiegyensúlyozott jelöltlistát terjesszenek elő. E pozíciók tekintetében a végső kiválasztásnak nemi szempontból kiegyensúlyozottnak kell lennie. Fontos az is, hogy az ERKT irányítóbizottsága és tanácsadó bizottságai nemi szempontból szintén kiegyensúlyozottak legyenek.**

**Módosítás 5**  
**Irányelvre irányuló javaslat**

**6 e preambulumbekzdés (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(6e) Az Európai Központi Bank (EKB) felügyelőtanácsának – ideértve az elnöki és alelnöki tisztséget – nemi szempontból kiegyensúlyozottnak kell lennie. Ha az EKB Igazgatóságában egy hely megüresedik, azokat a tagállamokat, amelyek pénznemként bevezették az eurót, arra kell biztatni, hogy a megüresedett álláshelyre két jelöltet – egy férfit és egy nőt – jelöljenek. A tagállamokat arra is biztatni kell, hogy a nemek közötti egyensúlynak az EKB Kormányzótanácsában és Általános Tanácsában és az ERKT igazgatótanácsában való elérése érdekében nőket nevezzenek ki a nemzeti központi bankok elnökévé.**

**Módosítás 6**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**8 preambulumbekzdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

(8) A társaságok szintjén széles körben elismert, hogy a nők jelenléte a vezetőtestületekben a vállalati irányítás javulásához vezet, mivel a csapatteljesítmény és a döntéshozatal minősége javul a többféle nézőpontot tartalmazó, színesebb és összetett gondolkodásforma következtében, és így kiegyensúlyozottabb határozatok születnek. Több tanulmány is kimutatta, hogy pozitív kapcsolat áll fenn a felsővezetés nemi sokszínűsége és a társaság pénzügyi teljesítménye és nyereségessége között. A női részvétel növelése az Európai Unióban

(8) A társaságok szintjén széles körben elismert, hogy a nők jelenléte a vezetőtestületekben a vállalati irányítás javulásához vezet, mivel a csapatteljesítmény és a döntéshozatal minősége javul a többféle nézőpontot tartalmazó, színesebb és összetett gondolkodásforma következtében, és így kiegyensúlyozottabb határozatok születnek. Több tanulmány is kimutatta, hogy pozitív kapcsolat áll fenn a felsővezetés nemi sokszínűsége és a társaság pénzügyi teljesítménye és nyereségessége között. A női részvétel növelése az Európai Unióban

jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságok vezetőtestületeiben ezért pozitív hatással járhat az érintett társaságok teljesítményére.

jelen levő nyilvánosan jegyzett társaságok vezetőtestületeiben ezért pozitív hatással járhat az érintett társaságok *szervezeti és pénzügyi* teljesítményére.

## **Módosítás 7** **Irányelvre irányuló javaslat**

### **9 preambulumbekzdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(9) Bizonyítékok mutatják azt is, hogy a munkaerőpiaci egyenlőség jelentősen hozzájárulhat a gazdasági növekedéshez. A női részvétel növelése az unióban jegyzett társaságok vezetőtestületeiben nem csak a vezetőtestületekbe kinevezett nőket érinti, hanem elősegíti tehetséges nők vonzását a társasághoz, valamint a nők fokozottabb jelenlétének biztosítását a vezetőség minden szintjén és a munkavállalók körében. Ezért amennyiben a nők **nagyobb** arányban vesznek részt a társaságok vezetőtestületeiben, zárulhat az olló a nemek közötti foglalkoztatási és a bérezési különbségek tekintetében.. A rendelkezésre álló női tehetségterület maradéktalan kiaknázása komoly előrelépést jelentene az oktatás megtérülése tekintetében mind az egyének, mind a közszektor szempontjából. A női részvétel alacsony szintje az Európai Unióban jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságok igazgatótanácsaiban általában véve elmulasztott lehetőség a tagállamok gazdaságainak hosszú távú fenntartható növekedése megvalósításának szempontjából.

## **Módosítás 8** **Irányelvre irányuló javaslat**

### **10 preambulumbekzdés**

*Módosítás*

(9) Bizonyítékok mutatják azt is, hogy a munkaerőpiaci egyenlőség jelentősen hozzájárulhat a gazdasági növekedéshez. A női részvétel növelése az unióban jegyzett társaságok vezetőtestületeiben nem csak a vezetőtestületekbe kinevezett nőket érinti, hanem elősegíti tehetséges nők vonzását a társasághoz, valamint a nők fokozottabb jelenlétének biztosítását a vezetőség minden szintjén és a munkavállalók körében. Ezért amennyiben a nők **reprezentatívabb** arányban vesznek részt a társaságok vezetőtestületeiben, zárulhat az olló a nemek közötti foglalkoztatási és a bérezési különbségek tekintetében. A rendelkezésre álló női tehetségterület maradéktalan kiaknázása komoly előrelépést jelentene az oktatás megtérülése tekintetében mind az egyének, mind a közszektor szempontjából. A női részvétel alacsony szintje az Európai Unióban jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságok igazgatótanácsaiban általában véve elmulasztott lehetőség a tagállamok gazdaságainak hosszú távú fenntartható növekedése megvalósításának szempontjából.



(10) A nemi alapú megkülönböztetés megelőzését és az ellene való fellépést célzó uniós szabályozás, a kifejezetten a nők gazdasági döntéshozatalban való jelenléte növelésére irányuló tanácsi ajánlások, és az önszabályozást bátorító uniós szintű intézkedések ellenére továbbra is sokkal **kevesebb nő, mint férfi foglal helyet** Unió-szerte a társaságok legmagasabb szintű döntéshozó testületeiben. A nemek közötti egyensúlyhiány különösen jelentős és súlyos a magánszektorban, és különösen a jegyzett társaságokban. A társasági vezetőtestületekben a nemek részvételére vonatkozó bizottsági mutatószámokból az olvasható ki, hogy a legfelső szintű üzleti döntéshozatalban résztvevő nők aránya továbbra is alacsony marad. 2012 januárjában a nők átlagosan a vezetőtestületi pozíciók 13,7 %-át foglalták el a tagállamok legnagyobb nyilvánosan jegyzett társaságaiban. A nem-ügyvezető igazgatóknak csupán 15 %-a volt nő.

## Módosítás 9 Irányelvre irányuló javaslat

### 11 preambulumbekkezdés

(11) A nők aránya a társasági vezetőtestületekben nagyon lassan emelkedik, az elmúlt években átlagosan évi 0,6 %-al. A javulás üteme jelentősen eltér az egyes tagállamokban, és ez nagyon eltérő eredményekhez vezetett. Azokban a tagállamokban, ahol kötelező intézkedéseket léptettek életbe, sokkal jelentősebb haladás volt megfigyelhető. A

(10) A nemi alapú megkülönböztetés megelőzését és az ellene való fellépést célzó uniós szabályozás, a kifejezetten a nők gazdasági döntéshozatalban való jelenléte növelésére irányuló tanácsi ajánlások, és az önszabályozást bátorító uniós szintű intézkedések ellenére **a nők továbbra is sokkal alulreprezentáltak** Unió-szerte a társaságok legmagasabb szintű döntéshozó testületeiben. A nemek közötti egyensúlyhiány különösen jelentős és súlyos a magánszektorban és különösen a jegyzett társaságokban, **ugyanakkor bizonyos uniós intézményeknél és ügynökségeknél, így az Európai Központi Banknál is súlyos problémát jelent a nemek közötti egyensúlyhiány**. A társasági vezetőtestületekben a nemek részvételére vonatkozó bizottsági mutatószámokból az olvasható ki, hogy a legfelső szintű üzleti döntéshozatalban résztvevő nők aránya továbbra is alacsony marad. 2012 januárjában a nők átlagosan a vezetőtestületi pozíciók 13,7 %-át foglalták el a tagállamok legnagyobb nyilvánosan jegyzett társaságaiban. A nem-ügyvezető igazgatóknak csupán 15 %-a volt nő.

(11) A nők aránya a társasági vezetőtestületekben nagyon lassan emelkedik, az elmúlt években átlagosan évi 0,6 %-kal. A javulás üteme jelentősen eltér az egyes tagállamokban, és ez nagyon eltérő eredményekhez vezetett. Azokban a tagállamokban, ahol kötelező intézkedéseket léptettek életbe, sokkal jelentősebb haladás volt megfigyelhető. A

tagállamok közötti növekvő eltérések **valószínűleg** még markánsabbá **fog válni**, tekintettel a vezetőtestületekben a nők részvételének növelését célzó nagyon eltérő tagállami megközelítésekre.

tagállamok közötti növekvő eltérések még markánsabbá **válhatnak**, tekintettel a vezetőtestületekben a nők részvételének növelését célzó nagyon eltérő tagállami megközelítésekre. **Ezért a tagállamokat arra kell ösztönözni, hogy osszák meg az információkat és terjesszék a nemek közötti egyensúly elősegítését célzó legjobb gyakorlatokat, köztük az olyan társaságok által elért eredményeket, amelyek vezetőtestületeinek összetételét a nemek közötti egyensúly jellemzi.**

## Módosítás 10 Irányelvre irányuló javaslat

### 11 a preambulumbekkezdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(11a) A tagállamoknak a nemek közötti egyensúlyhoz való viszonyukban megnyilvánuló társadalmi-kulturális váltás felé irányuló stratégiákat kell elfogadniuk annak érdekében, hogy elősegítsék a nők részvételét a vezetőségi hierarchiában, valamint a munkaadók proaktív megközelítésének és cselekvésének kialakulását. Ilyen eszköz lehet például a rugalmas munkarend elősegítése és a családbarát munkahelyek támogatása a gyermekek napközbeni ellátásához való hozzáférés lehetővé tételével.**

## Módosítás 11 Irányelvre irányuló javaslat

### 12 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(12) A jegyzett társaságok vezetőtestületeiben a nemek közti egyensúlyra vonatkozó megosztott és szerteágazó, illetve hiányzó nemzeti

*Módosítás*

(12) A jegyzett társaságok vezetőtestületeiben a nemek közti egyensúlyra vonatkozó megosztott és szerteágazó, illetve hiányzó nemzeti

szabályozás nem csupán eltérésekhez vezet a tagállamok között a nem-ügyvezető igazgató nők száma és a javulás eltérő mértéke tekintetében, hanem akadályozza a belső piacot azáltal, hogy eltérő vállalatirányítási követelményeket állít az európai jegyzett társaságokkal szemben. Ezek a különbségek a társasági vezetőtestületek összetételére vonatkozó jogi és önszabályozási követelmények terén gyakorlati problémákhoz okozhatnak a vezetőtestületi tagjelöltek, valamint a több országban működő jegyzett társaságok számára, konkrétan leányvállalatok létrehozása, illetve összeolvadások és felvásárlások esetében.

szabályozás nem csupán eltérésekhez vezet a tagállamok között a nem-ügyvezető igazgató nők száma és a javulás eltérő mértéke tekintetében, hanem akadályozza a belső piacot azáltal, hogy eltérő vállalatirányítási követelményeket állít az európai jegyzett társaságokkal szemben. Ezek a különbségek a társasági vezetőtestületek összetételére vonatkozó jogi és önszabályozási követelmények terén gyakorlati problémákhoz okozhatnak a vezetőtestületi tagjelöltek, valamint a több országban működő jegyzett társaságok számára, konkrétan leányvállalatok létrehozása, illetve összeolvadások és felvásárlások esetében. ***Az irányelvben foglalt rendelkezéseket azonban az egyes európai társaságok vezetőtestületeiben a nem-ügyvezető igazgatók kiválasztására vonatkozó eltérő folyamatoktól függetlenül kell végrehajtani.***

## **Módosítás 12** **Irányelvre irányuló javaslat**

### **12 a preambulumbekkezdés (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

***(12a) Az irányelv megfelelő végrehajtásának egyik legfőbb tényezője a nem-ügyvezető igazgatók kiválasztási feltételeinek hatékony alkalmazása, amelyek meghatározása előzetesen és a teljes átláthatóság mellett történik, valamint a jelöltek kompetenciáinak nemüktől függetlenül, egyenlő mértékben történő figyelembevételével kerül sor.***

## **Módosítás 13** **Irányelvre irányuló javaslat** **12 b preambulumbekkezdés (új)**

*Az elöregedő társadalom és a szakképzettség hiányának összefüggésében lelassíthatja gazdaságunk fejlődési kilátásait és pénzügyi struktúráink helyreállítását az, ha nem élünk azzal a lehetőséggel, amelyet az európai népesség fele a társasági vezetőtestületi állások szempontjából magában hordoz. Ha a tehetség tartalék felének esetében még csak fel sem merül a vezető pozíciók lehetősége, az a kinevezési eljárást és annak minőségét is megkérdőjelezi, ami növelné az üzleti hatalmi struktúrákkal szembeni bizalmatlanságot, és a rendelkezésre álló humántőke hatékony hasznosításának csökkenéséhez vezethet. Az, hogy a megfelelő jelöltek között rendszeresen szerepelnek mindkét nem képviselői, biztosítja, hogy a vezetőtestületek új tagjait a legkiválóbb – férfi és női – jelöltek közül válasszák ki, a vállalati döntéshozatal pedig megfelelően tükrözze magát a társadalmat.*

#### Módosítás 14

#### Irányelvre irányuló javaslat

#### 14 preambulumbekkezdés

A Bizottság által javasolt szöveg

(14) Noha ez az irányelv nem irányul a kiválasztási eljárásokra és minősítési követelményekre vonatkozó nemzeti jogszabályok részletes harmonizációjára, a nem-ügyvezető igazgatók közötti nemi egyensúly megvalósítása érdekében szükség van arra, hogy a kiegyensúlyozott nemi képviselettel nem rendelkező jegyzett társaságok a jelöltek képességeinek a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai tapasztalatok tekintetében történő tárgyilagos összehasonlító értékelése

Módosítás

(14) Noha ez az irányelv nem irányul a kiválasztási eljárásokra és minősítési követelményekre vonatkozó nemzeti jogszabályok részletes harmonizációjára, a nem-ügyvezető igazgatók közötti nemi egyensúly megvalósítása érdekében szükség van arra, hogy a kiegyensúlyozott nemi képviselettel nem rendelkező jegyzett társaságok a **jelentkezéseket lehetővé tevő álláshirdetés, illetve a** jelöltek képességeinek a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai tapasztalatok

alapján hozzanak meg egyes, a nem-  
ügyvezető igazgatók kinevezésére  
vonatkozó döntéseket. Csak uniós szintű  
intézkedéssel lehet Unió-szerte hatékonyan  
biztosítani az egyenlő versenyfeltételeket,  
és elkerülni az üzleti életben a gyakorlati  
problémákat.

## **Módosítás 15** **Irányelvre irányuló javaslat**

### **17 preambulumbekkezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(17) A tőzsdéken jegyzett társaságok  
kiemelt gazdasági fontossággal,  
láthatósággal és kihatással rendelkeznek a  
piac egésze tekintetében. Az ezen  
irányelvben előírt intézkedéseknek ezért a  
jegyzett társaságokra kell vonatkozniuk,  
melyek definíció szerint a valamely  
tagállamban bejegyzett azon társaságok,  
melyek részvényeivel kereskedni lehet a  
pénzügyi eszközök piacairól szóló, 2004.  
április 21-i 2004/39/EK európai tanácsi és  
tanácsi irányelv 4. cikkének (1) és (14)  
bekezdésében foglaltak szerinti  
szabályozott piacokon egy vagy több  
tagállamban. E társaságok a gazdaság  
egésze számára állítanak fel normákat, és a  
gyakorlataikat várhatóan más típusú  
társaságok is követni fogják. A bejegyzett  
társaságok nyilvános jellege igazolja, hogy  
közérdekből **fokozottabb** szabályozás  
érvényesüljön tekintetükben.

## **Módosítás 16** **Irányelvre irányuló javaslat**

### **17 a preambulumbekkezdés (új)**

tekintetében történő tárgyilagos  
összehasonlító értékelése alapján hozzanak  
meg egyes, a nem-ügyvezető igazgatók  
kinevezésére vonatkozó döntéseket. Csak  
uniós szintű intézkedéssel lehet Unió-  
szerte hatékonyan biztosítani az egyenlő  
versenyfeltételeket, és elkerülni az üzleti  
életben a gyakorlati problémákat.

*Módosítás*

(17) A tőzsdéken jegyzett társaságok  
kiemelt gazdasági fontossággal,  
láthatósággal és kihatással rendelkeznek a  
piac egésze tekintetében. Az ezen  
irányelvben előírt intézkedéseknek ezért a  
jegyzett társaságokra kell vonatkozniuk,  
melyek definíció szerint a valamely  
tagállamban bejegyzett azon társaságok,  
melyek részvényeivel kereskedni lehet a  
pénzügyi eszközök piacairól szóló, 2004.  
április 21-i 2004/39/EK európai tanácsi és  
tanácsi irányelv 4. cikkének (1) és (14)  
bekezdésében foglaltak szerinti  
szabályozott piacokon egy vagy több  
tagállamban. E társaságok a gazdaság  
egésze számára állítanak fel normákat, és a  
gyakorlataikat várhatóan más típusú  
társaságok is követni fogják. A bejegyzett  
társaságok nyilvános jellege igazolja, hogy  
közérdekből **megfelelő mértékű**  
szabályozás érvényesüljön tekintetükben.

*(17a) A nem jegyzett társaságok is fontos szereplői a gazdaságnak. Az irányelv hatályát elvileg rájuk is ki lehetne terjeszteni. Mivel azonban e társaságok nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos helyzete általában nem túl ismert, és mivel a sajátosságaik és a tagállamokon belül és azok között érvényesülő eltérő természetük figyelembe vétele miatt különleges rendelkezésekre lenne szükség, csak egy későbbi fázisban javasolt az irányelv hatálya alá vételük. A Bizottságnak ebből a célból az összes fent említett vonatkozó szempontot alaposan meg kell vizsgálnia, és ezekkel összhangban kell javaslatot előterjesztenie.*

**Módosítás 17**  
**Irányelvre irányuló javaslat**

**18 preambulumbekzdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(18) Ezen irányelvnek nem kell kiterjedni a 2003. május 6-i 2003/361/EK bizottsági ajánlás szerinti mikro-, kis és középvállalkozásokra (kkv-k) **akkor sem, ha ezek jegyzett társaságok.**

*Módosítás*

(18) Ezen irányelvnek nem kell kiterjedni a 2003. május 6-i 2003/361/EK bizottsági ajánlás szerinti mikro-, kis és középvállalkozásokra (kkv-k). **Ezt a kkv-kra vonatkozó kivételt a jegyzett, majd egy későbbi fázisban a nem jegyzett társaságokra is alkalmazni kell.**

**Módosítás 18**  
**Irányelvre irányuló javaslat**

**21 preambulumbekzdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(21) Számos tagállamban a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében a nem-ügyvezető igazgatók meghatározott hányadát a társaság munkavállalóinak

*Módosítás*

(21) Számos tagállamban a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében a nem-ügyvezető igazgatók meghatározott hányadát a társaság munkavállalóinak

és/vagy a munkavállalók szervezeteinek lehet, vagy kell kineveznie vagy megválasztania. Az ezen irányelvben szereplő mennyiségi céloknak valamennyi nem-ügyvezető igazgatóra vonatkoznia kell, ideértve az alkalmazottak képviselőit is. Ugyanakkor az e célok elérésére szolgáló gyakorlati eljárásokat az érintett tagállamoknak kell kialakítaniuk, figyelemmel arra a körülményre, hogy egyes nem-ügyvezető igazgatók munkavállalói képviselők.

és/vagy a munkavállalók szervezeteinek lehet, vagy kell kineveznie vagy megválasztania. Az ezen irányelvben szereplő mennyiségi céloknak valamennyi nem-ügyvezető igazgatóra vonatkoznia kell, ideértve az alkalmazottak képviselőit is. Ugyanakkor az e célok elérésére szolgáló gyakorlati eljárásokat az érintett tagállamoknak kell kialakítaniuk **a szociális partnerekkel nemzeti szinten folytatott körütekintő és kimerítő konzultáció alapján**, figyelemmel arra a körülményre, hogy egyes nem-ügyvezető igazgatók munkavállalói képviselők.

## Módosítás 19 Irányelvre irányuló javaslat

### 22 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(22) Az Unióban jegyzett **társaságok számára elő kell írni, hogy vezessenek be** a vezetőtestületeik nemi összetételére vonatkozó meghatározott célok elérésére irányuló megfelelő eljárásokat. Azon jegyzett társaságoknak, melyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a nem-ügyvezető igazgatói pozíciók kevesebb, mint 40 %-át töltik be, e pozíciókat az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító, előre megállapított, átlátható, semleges megfogalmazott és egységes követelményeket alkalmazó elemzése alapján kell betölteniük annak érdekében, hogy az említett százalékot legkésőbb 2020. január 1-ig elérjék. Ezért az irányelv előírja az alureprezentált nem esetében a legalább 40 %-os arányt a nem-ügyvezető igazgatók esetében. Ez a célkitűzés elvileg csak az általános nemi sokszínűséget érinti a nem-ügyvezető igazgatók körében, és konkrét esetekben nem befolyásolja az egyes igazgatóknak a férfi és a női jelöltek széles köréből való kiválasztását.

*Módosítás*

(22) Az Unióban jegyzett **társaságoknak** a vezetőtestületeik nemi összetételére vonatkozó meghatározott célok elérésére irányuló megfelelő eljárásokat **kell elfogadniuk**. Azon jegyzett társaságoknak, melyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a nem-ügyvezető igazgatói pozíciók kevesebb, mint 40 %-át töltik be, e pozíciókat **a jelentkezéseket lehetővé tevő álláshirdetés, illetve** az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító, előre megállapított, átlátható, semleges megfogalmazott és egységes követelményeket alkalmazó elemzése alapján kell betölteniük annak érdekében, hogy az említett százalékot legkésőbb 2020. január 1-ig elérjék. Ezért az irányelv előírja az alureprezentált nem esetében a legalább 40 %-os arányt a nem-ügyvezető igazgatók esetében. Ez a célkitűzés elvileg csak az általános nemi sokszínűséget érinti a nem-ügyvezető igazgatók körében, és konkrét esetekben nem befolyásolja az egyes igazgatóknak a férfi és a női jelöltek széles köréből való

Konkrétan nem zár el egyetlen jelöltet sem az igazgatói álláshelyek elől, és nem erőltet rá egyetlen meghatározott igazgatót sem a társaságokra vagy a részvényesekre. A megfelelő vezetőtestületi tagokról való döntés így továbbra is a társaságok és a részvényesek joga marad.

## Módosítás 20 Irányelvre irányuló javaslat

### 26 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(26) A tagállamoknak az ítélkezési gyakorlattal összhangban gondoskodniuk kell arról, hogy a nem-ügyvezető igazgatók kiválasztása a legjobb minősítéssel rendelkező jelöltek köréből történjen, az egyes jelöltek előre meghatározott, átlátható, semlegesen megfogalmazott és egyértelmű követelményeken alapuló minősítésének összehasonlító elemzése alapján. A társaságok által alkalmazható kiválasztási követelménytípusok közé tartoznak például a szakmai gyakorlat az igazgatási és/vagy felügyeleti feladatok terén, ismeretek olyan meghatározott, releváns területeken mint a pénzügyek, a kontrolling vagy a humánerőforrás menedzsment, és a vezetői, kommunikációs és hálózatépítési képességek. Előnyben kell részesíteni az alureprezentált nembe tartozó jelöltet, amennyiben az alulreprezentált nembe tartozó jelölt a másik nembe tartozó versenytársával azonos szakmai alkalmassággal, szakértelemmel és szakmai tapasztalatokkal rendelkezik, és ha az egyes jelöltek összes kvalitását figyelembe vevő objektív értékelés nem billenti a másik jelölt felé a mérleget.

kiválasztását. Konkrétan nem zár el egyetlen jelöltet sem az igazgatói álláshelyek elől, és nem erőltet rá egyetlen meghatározott igazgatót sem a társaságokra vagy a részvényesekre. A megfelelő vezetőtestületi tagokról való döntés így továbbra is a társaságok és a részvényesek joga marad.

*Módosítás*

(26) A tagállamoknak az ítélkezési gyakorlattal összhangban gondoskodniuk kell arról, hogy a nem-ügyvezető igazgatók kiválasztása a legjobb minősítéssel rendelkező jelöltek köréből történjen, **a jelentkezéseket lehetővé tevő álláshirdetés, illetve** az egyes jelöltek előre meghatározott, átlátható, semlegesen megfogalmazott és egyértelmű követelményeken alapuló minősítésének összehasonlító elemzése alapján. A társaságok által alkalmazható kiválasztási követelménytípusok közé tartoznak például a szakmai gyakorlat az igazgatási és/vagy felügyeleti feladatok terén, ismeretek olyan meghatározott, releváns területeken mint a pénzügyek, a kontrolling vagy a humánerőforrás menedzsment, és a vezetői, kommunikációs és hálózatépítési képességek. Előnyben kell részesíteni az alureprezentált nembe tartozó jelöltet, amennyiben az alulreprezentált nembe tartozó jelölt a másik nembe tartozó versenytársával azonos szakmai alkalmassággal, szakértelemmel és szakmai tapasztalatokkal rendelkezik, és ha az egyes jelöltek összes kvalitását figyelembe vevő objektív értékelés nem billenti a másik jelölt felé a mérleget.



## Módosítás 21 Irányelvre irányuló javaslat

### 31 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

**(31) Mivel a munkaerő összetétele közvetlen hatással van az alulreprzentált nembe tartozó jelöltek elérhetőségére, a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy amennyiben az alulreprzentált nem tagjai a munkaerő kevesebb, mint 10 %-át teszik ki, az érintett társaságnak nem kell eleget tennie az irányelvben lefektetett céloknak.**

*Módosítás*

**törölve**

## Módosítás 22 Irányelvre irányuló javaslat

### 34 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(34) A tagállamoknak elő kell írniuk a jegyzett társaságok számára, hogy évente szolgáltatassanak információkat a felelős nemzeti hatóságoknak vezetőtestületeik nemi összetételéről, valamint arról, hogy mennyiben tettek eleget az irányelvben lefektetett céloknak, annak érdekében, hogy e hatóságok fel tudják mérni, hogy az egyes jegyzett társaságok milyen előrelépést értek el az igazgatóik körében fennálló nemek közötti egyensúly megvalósítása terén. Ezeket az információkat közzé kell tenni, és amennyiben az érintett társaság nem érte el a célt, részleteznie kell a cél elérése érdekében általa addig megtett és a jövőben megtenni tervezett intézkedéseket.

*Módosítás*

(34) A tagállamoknak elő kell írniuk a jegyzett társaságok számára, hogy évente szolgáltatassanak információkat a felelős nemzeti hatóságoknak vezetőtestületeik nemi összetételéről, valamint arról, hogy mennyiben tettek eleget az irányelvben lefektetett céloknak, annak érdekében, hogy e hatóságok fel tudják mérni, hogy az egyes jegyzett társaságok milyen előrelépést értek el az igazgatóik körében fennálló nemek közötti egyensúly megvalósítása terén. Ezeket az információkat **megfelelő és könnyen hozzáférhető módon** közzé kell tenni **az éves jelentésben és a honlapon**, és amennyiben az érintett társaság nem érte el a célt, **átfogóan** részleteznie kell a cél elérése érdekében általa addig megtett és a jövőben megtenni tervezett intézkedéseket.

## Módosítás 23

### Irányelvre irányuló javaslat

#### 1 cikk

*A Bizottság által javasolt szöveg*

Ez az irányelv intézkedéseket állapít meg a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében oly módon, hogy a nemi egyensúly elérése felé haladás felgyorsítására irányuló intézkedéseket vezet be, miközben megfelelő időt biztosít a társaságok számára ahhoz, hogy azok megtegyék a szükséges lépéseket.

*Módosítás*

Ez az irányelv intézkedéseket állapít meg a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében oly módon, hogy a nemi egyensúly elérése felé haladás felgyorsítására irányuló intézkedéseket vezet be, ***tiszteletben tartva a tagállamok gazdasági és jogi kereteit***, miközben megfelelő időt biztosít a társaságok számára ahhoz, hogy azok megtegyék a szükséges lépéseket.

## Módosítás 24

### Irányelvre irányuló javaslat

#### 4 cikk – 1 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy azon jegyzett társaságok, melyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a nem-ügyvezető igazgatói pozíciók kevesebb, mint **40 %-át** töltik be, e pozíciókat előre megállapított, átlátható, ***semlegesen megfogalmazott*** és egységes követelmények alkalmazásával az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító elemzése alapján töltsék be annak érdekében, hogy az említett százalékos arányt legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig elérjék.

*Módosítás*

(1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy azon jegyzett társaságok, melyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a nem-ügyvezető igazgatói pozíciók kevesebb, mint **40 %-át** töltik be, e pozíciókat ***a jelentkezéseket lehetővé tevő álláshirdetés, illetve*** előre megállapított, átlátható és egységes követelmények alkalmazásával az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító elemzése alapján töltsék be annak érdekében, hogy az említett százalékos arányt legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig elérjék.

## Módosítás 25

### Irányelvre irányuló javaslat

#### 4 cikk – 3 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(3) Az (1) bekezdésben megállapított cél elérése érdekében a tagállamok gondoskodnak arról, hogy nem-ügyvezető igazgatók kiválasztásakor elsőbbséget élvezzen az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt, amennyiben a másik nemhez tartozó jelölttel a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai hozzáértés szempontjából azonos minősítéssel rendelkezik, kivéve, ha az egyes jelöltekre vonatkozó összes ismérvet számbavevő tárgyilagos értékelés a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billenti.

*Módosítás*

(3) Az (1) bekezdésben megállapított cél elérése érdekében a tagállamok ösztönözhetnek arra, hogy nem-ügyvezető igazgatók kiválasztásakor elsőbbséget élvezzen az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt, amennyiben a másik nemhez tartozó jelölttel a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai hozzáértés szempontjából azonos minősítéssel rendelkezik, kivéve, ha az egyes jelöltekre vonatkozó összes ismérvet számbavevő tárgyilagos értékelés a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billenti.

*Az első albekezdésben említett kiválasztási feltételeket világos, átlátható és megkülönböztetésmentes módon kell megfogalmazni. Ezeket előre meghatározzák, és mindegyik jelölt számára elérhetővé teszik.*

## Módosítás 26

### Irányelvre irányuló javaslat

#### 4 cikk – 3 a bekezdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

*(3a) A tagállamok a jogszabályaikban határozzák meg a nem-ügyvezető igazgatók kiválasztási folyamatának azt a szakaszát, amely leginkább hozzájárul az első bekezdésben megállapított cél eléréséhez.*

## Módosítás 27

### Irányelvre irányuló javaslat

#### 4 cikk – 3 b bekezdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

***(3b) Amennyiben a (3) bekezdésben említett kiválasztás a részvényesek vagy a munkavállalók szavazása útján történik, a társaságok gondoskodnak róla, hogy a szavazók megfelelő tájékoztatást kapnak az ezen irányelvben meghatározott intézkedésekről, ideértve a társaságra azok be nem tartása miatt kiszabott szankciókat is;***

**Módosítás 28**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**4 cikk – 6 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

***(6) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az (1) bekezdésben foglalt cél nem vonatkozik azokra a jegyzett társaságokra, amelyekben az alulreprezentált nem tagjai a munkaerő kevesebb, mint 10 %-át teszik ki.***

***törölve***

**Módosítás 29**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**4 cikk – 7 a bekezdés (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

***(7a) Tagságától vagy szervezeti felépítésétől függetlenül az igazgatótanácsnak meg kell őriznie testületi jellegét, ellátva valamennyi részvényes kollektív képviseletét. Az igazgatótanács köteles mindenkor a társaság érdekében eljárni. Figyelmet kell fordítani különösen a testület nemi egyensúlyára és mindkét nem egyenlő képviseletének biztosítására annak érdekében, hogy az hatékonyan tükrözze a részvényesek érdekeit és a tágabb fogyasztói bázis összetételét.***

**Módosítás 30**  
**Irányelvre irányuló javaslat**

**5 cikk – 2 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(2) A tagállamok előírják a jegyzett társaságok számára, hogy az ügyvezető és a nem-ügyvezető igazgatók között különbséget téve (az elfogadás utáni második évtől kezdődően) évente szolgáltatassanak adatokat az illetékes nemzeti hatóságoknak a vezetőtestületekbeli nemek között egyensúlyról, és a 4. cikk (1) bekezdésére és az e cikk (1) bekezdésére tekintettel hozott intézkedésekről, valamint, hogy weboldalukon megfelelő és hozzáférhető módon tegyék közzé ezt az információt.

*Módosítás*

(2) A tagállamok előírják a jegyzett társaságok számára, hogy az ügyvezető és a nem-ügyvezető igazgatók között különbséget téve (az elfogadás utáni második évtől kezdődően) évente szolgáltatassanak adatokat az illetékes nemzeti hatóságoknak a vezetőtestületekbeli nemek között egyensúlyról, és a 4. cikk (1) bekezdésére és az e cikk (1) bekezdésére tekintettel hozott intézkedésekről, valamint, hogy **az éves jelentésben és** weboldalukon megfelelő és **könnyen** hozzáférhető módon tegyék közzé ezt az információt.

**Módosítás 31**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**5 cikk – 2 a bekezdés (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(2a) A tagállamoknak megfelelő ösztönzőket kell kialakítaniuk, hogy ösztönözzék a társaságokat arra, hogy tegyenek előrelépéseket a társasági vezetőtestületeikben a nemek közötti egyenlőség tiszteletben tartása terén, illetve számoljanak be ezekről az előrelépésekről; javítsák a részvényesek azon lehetőségeit, hogy jól képzett női jelölteket találjanak, valamint ösztönözzék az információk és a legjobb gyakorlatok cseréjét; a vállalkozásfejlesztés érdekében segítsék elő a nők fontos üzleti hálózatokhoz való hozzáférési lehetőségét; oly módon alakítsák ki személyzeti politikájukat, hogy támogassák a női tehetség-utánpótlási csatornákat, valamint**

***biztosítsák a nemek közötti egyenlőtlen bánásmód elkerülését;***

**Módosítás 32**  
**Irányelvre irányuló javaslat**

**5 cikk – 3 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(3) Amennyiben egy jegyzett társaság nem éri el a 4. cikk (1) bekezdésében megállapított célt, vagy tesz eleget az e cikk (1) bekezdése szerinti saját egyedi kötelezettségvállalásainak, az e cikk (2) bekezdése szerinti adatok között szerepeltetnie kell annak okait, hogy miért nem érte el a célkitűzést vagy tett eleget a kötelezettségvállalásnak, valamint azon intézkedések leírását, melyeket a társaság a célkitűzések elérése vagy a kötelezettségvállalások megvalósítása érdekében fogadott el vagy tervez elfogadni.

*Módosítás*

(3) Amennyiben egy jegyzett társaság nem éri el a 4. cikk (1) bekezdésében megállapított célt, vagy tesz eleget az e cikk (1) bekezdése szerinti saját egyedi kötelezettségvállalásainak, az e cikk (2) bekezdése szerinti adatok között szerepeltetnie kell annak okait, hogy miért nem érte el a célkitűzést vagy tett eleget a kötelezettségvállalásnak, valamint azon intézkedések átfogó leírását, melyeket a társaság a célkitűzések elérése vagy a kötelezettségvállalások megvalósítása érdekében fogadott el vagy tervez elfogadni.

**Módosítás 33**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**6 cikk – 2 bekezdés – b pont**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

b) a 4. cikk (1) bekezdése szerinti nemzeti intézkedésekkel ellentétes nem-ügyvezető igazgatói kinevezések vagy választások bírói testület általi semmisnek nyilvánítása vagy érvénytelenítése.

*Módosítás*

b) a 4. cikk (1) bekezdése szerinti nemzeti intézkedésekkel ellentétes nem-ügyvezető igazgatói kinevezések vagy választások bírói testület általi semmisnek nyilvánítása vagy érvénytelenítése. ***A nem-ügyvezető igazgatói kinevezések vagy választások semmisnek nyilvánítása vagy érvénytelenítése nem érinti a vezetőtestület által hozott határozatok érvényességét.***

## Módosítás 34 Irányelvre irányuló javaslat

### 8 cikk – 3 bekezdés – 1 albekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

A 4. cikk (6) és (7) bekezdésének sérelme nélkül, azon tagállamok, melyek már ezen irányelv hatálybalépése előtt hoztak intézkedéseket a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviseletének biztosítása érdekében, felfüggeszthetik a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében szereplő, a kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények alkalmazását, amennyiben kimutatható, hogy ezek az intézkedések lehetővé teszik az alulképviseelt nem tagjai számára, hogy legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig a jegyzett vállalatok nem-ügyvezető igazgatói álláshelyeinek legalább 40 %-át betöltsék.

*Módosítás*

Az a tagállam, amely már ezen irányelv hatálybalépése előtt megpróbálta elérni a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói vagy általában az igazgatói (ügyvezető és nem-ügyvezető) körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviseletét, felfüggesztheti ezen irányelv 4., 5. és 6. cikkének alkalmazását a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok vonatkozásában, ha úgy véli, hogy az alulképviseelt nem tagjai legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig általában az ilyen vállalatok nem-ügyvezető álláshelyeinek átlagban legalább 40 %-át, vagy az igazgató (ügyvezető és nem-ügyvezető) álláshelyeinek egyharmadát fogják betölteni.

***Az a tagállam, amelyre ez a bekezdés vonatkozik, értesíti erről a Bizottságot.***

## ELJÁRÁS

<b>Cím</b>	A nemek közötti egyensúly a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezető igazgatói körében		
<b>Hivatkozások</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Illetékes bizottságok</b> A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
<b>Véleményt nyilvánított</b> A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	IMCO 22.11.2012		
<b>A vélemény előadója</b> A kijelölés dátuma	Antonyia Parvanova 18.12.2012		
<b>51. cikk - Közös bizottsági ülések</b> A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	17.1.2013		
<b>Vizsgálat a bizottságban</b>	21.3.2013	11.4.2013	29.5.2013
<b>Az elfogadás dátuma</b>	30.5.2013		
<b>A zárószavazás eredménye</b>	+: -: 0:	27 3 3	
<b>A zárószavazáson jelen lévő tagok</b>	Claudette Abela Baldacchino, Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, Preslav Borissov, Jorgo Chatzimarkakis, Birgit Collin-Langen, Lara Comi, Anna Maria Corazza Bildt, António Fernando Correia de Campos, Cornelis de Jong, Vicente Miguel Garcés Ramón, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Stanimir Ilchev, Edvard Kožušník, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Sirpa Pietikäinen, Phil Prendergast, Mitro Repo, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Barbara Weiler		
<b>A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)</b>	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer		