EUROPAPARLAMENTET 2009 - 2014

Utskottet för ekonomi och valutafrågor

2012/0299(COD)

27.9.2013

YTTRANDE

från utskottet för ekonomi och valutafrågor

till utskottet för rättsliga frågor och 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: Olle Schmidt

PA_Legam

KORTFATTAD MOTIVERING

Målsättningen med EU:s jämställdhetspolitik – att ge män och kvinnor lika tillträde till tjänster och poster som ger makt och inflytande – är en avgörande utmaning för unionen, och föredraganden håller med om att EU måste vidta djärva lagstiftningsåtgärder för att kunna nå detta mål.

Föredraganden stöder därför helhjärtat kommissionens målsättningar med direktivet vad gäller att skapa en jämnare könsfördelning i de börsnoterade företagens styrelser, men anser att förslaget inte går tillräckligt långt, vare sig i fråga om tillämpningsområde eller i fråga om åtgärder.

Företagen i den finansiella sektorn har en större andel kvinnor i sina styrelser jämfört med andra sektorer i EU, men en tredjedel av bolagsstyrelserna i denna sektor har inte en enda kvinnlig styrelseledamot.

Föredraganden är positiv till att man valt att fokusera på börsnoterade företag. Två år efter genomförandet av detta direktiv bör kommissionen emellertid se över möjligheten att utvidga tillämpningsområdet till att omfatta icke börsnoterade företag som är större än små och medelstora företag.

Utvidgat tillämpningsområde: EU-institutionerna och ECB

Föredraganden anser att direktivets tillämpningsområde bör utvidgas till att omfatta EU-institutionerna och EU-organen, inbegripet Europeiska centralbanken (ECB). Den totala avsaknaden av kvinnor i ECB:s direktion, ECB-rådet och ECB:s allmänna råd är mycket problematisk och bekräftar det systematiska misslyckandet i rekryteringen av högsta chefer inom unionen. Det åligger medlemsstaterna att främja tillsättandet av kvinnor på dessa toppositioner.

I stället för att bekräfta den stereotypiska bristen på en jämn könsfördelning måste EU-institutionerna föregå med gott exempel på detta område, både för att vara normgivande för den privata sektorn och för att förbättra EU:s legitimitet. Principerna i detta direktiv bör därför införlivas i reglerna för EU-institutionernas interna anställningsförfaranden.

Nästa steg: ”följ eller förklara”-modellen

Föredraganden samtycker inte med de bindande jämställdhetsmål som kommissionen föreslår, eftersom man absolut inte får lägga sig i aktieägarnas äganderätt och deras rätt att välja sina företrädare i bolagsstyrelsen. Dessutom är föredraganden högst tveksam till kommissionens förväntade följdeffekter, det vill säga att en ökad andel kvinnor bland de icke verkställande styrelseledamöterna skulle bidra till att samma effekt uppnås bland de verkställande styrelseledamöterna och andra ledande chefsposter.

Bristen på empiriska studier som stöder kommissionens antagande och de norska erfarenheterna av att införa obligatoriska kvoter för styrelseledamöter visar att resonemanget haltar. Strikta kvoter leder inte till några fundamentala förändringar vad gäller ojämn könsfördelning.

I stället skulle föredraganden vilja understryka vikten av att man arbetar för att öka antalet kvinnor på samtliga ledningsnivåer för att så småningom uppnå en större andel kvinnor på verkställande nivå och styrelsenivå, det vill säga genom en nedifrån och upp-metod.

Föredraganden skulle således vilja föreslå en form av ”följ eller förklara”-modell liknande den som föreskrivs i den danska lagstiftningen, varigenom företagen åläggs att fastställa egna mål för könsfördelningen bland såväl sina verkställande styrelseledamöter som sina icke verkställande styrelseledamöter samt på samtliga ledningsnivåer inom företaget, samtidigt som hänsyn tas till de särdrag som präglar det specifika företaget och den specifika branschen. Dessutom bör företagen åläggas att utarbeta en jämställdhetsstrategi för att uppmuntra aktiva åtgärder till stöd för en jämnare könsfördelning inom företaget.

Företagen bör offentliggöra upplysningar om huruvida de uppfyller kraven, det vill säga hur könsfördelningen ser ut i deras styrelser och på övriga ledningsnivåer, hur långt man kommit i förhållande till de egna målen för en jämnare könsfördelning, jämställdhetsstrategin samt de åtgärder som de vidtagit eller avser att vidta för att nå målen. De företag som omfattas av detta direktiv ska lämna ovannämnda upplysningar i sina årsberättelser och på sina webbplatser.

Att endast se till att de berörda företagen tar in ytterligare fem kvinnliga icke verkställande styrelseledamöter är inte tillräckligt ambitiöst. ”Följ eller förklara”-modellen garanterar däremot att de berörda företagens aktieägare och verkställande chefer funderar över företagets interna strategi och kultur, vilket i högre grad kommer att minska de hinder som kvinnor möter då de klättrar uppför karriärstegen i företaget.

Företag som inte följer förfarandena för fastställande av egna konkreta mål och upprättande av en jämställdhetspolicy bör bli föremål för sanktioner i form av straffavgifter, men företag bör aldrig behöva betala en straffavgift för att inte ha nått de egna målen för jämn könsfördelning, eftersom det skulle kunna avskräcka dem från att fastställa ambitiösa mål.

Ökad öppenhet vid rekrytering till styrelser

Föredraganden välkomnar kommissionens initiativ att uppmuntra användning av formella och öppnare förfaranden vid företagens rekrytering av styrelseledamöter. Den omvända bevisbördan, som innebär att företagen måste bevisa att de gjort ett korrekt urval när de får klagomål från avvisade sökande, är emellertid inte rimligt. Potentiella sökande torde åtnjuta ett tillräckligt skydd genom företagets skyldighet att ange vilka kriterier som ligger till grund för urvalet och genom de tillämpliga antidiskrimineringslagarna.

Slutligen förbättras företagens öppenhet gentemot investerare, potentiella arbetssökande och allmänheten genom ”följ eller förklara”-modellen, tack vare de rapporteringskrav beträffande könsbalans som föreslås av föredraganden.

ÄNDRINGSFÖRSLAG

Utskottet för ekonomi och valutafrågor uppmanar utskottet för rättsliga frågor och utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män att som ansvariga utskott

infoga följande ändringsförslag i sitt betänkande:

Ändringsförslag 1

Förslag till direktiv
Skäl 4

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(4) På senare år har Europeiska kommissionen lagt fram flera rapporter om jämställdheten i det ekonomiska beslutsfattandet. Kommissionen har uppmanat börsnoterade företag inom EU att öka antalet ***kvinnor*** i bolagsstyrelserna med hjälp av självreglering och att göra konkreta frivilliga åtaganden på denna punkt. Europeiska kommissionen underströk i kvinnostadgan av den 5 mars 2010 att kvinnor fortfarande inte har full tillgång till delad makt och beslutsfattande i det politiska och ekonomiska livet; kommissionen bekräftade sitt åtagande att använda sina befogenheter för en rättvisare representation av kvinnor och män i maktställning. Att skapa en jämnare könsfördelning i det politiska beslutsfattandet angavs som en central åtgärd i kommissionens strategi för jämställdhet 2010–2015 .	(4) På senare år har Europeiska kommissionen lagt fram flera rapporter om jämställdheten i det ekonomiska beslutsfattandet. Kommissionen har uppmanat börsnoterade företag inom EU att öka antalet ***personer av det underrepresenterade könet*** i bolagsstyrelserna med hjälp av självreglering och att göra konkreta frivilliga åtaganden på denna punkt. Europeiska kommissionen underströk i kvinnostadgan av den 5 mars 2010 att kvinnor fortfarande inte har full tillgång till delad makt och beslutsfattande i det politiska och ekonomiska livet; kommissionen bekräftade sitt åtagande att använda sina befogenheter för en rättvisare representation av kvinnor och män i maktställning. Att skapa en jämnare könsfördelning i det politiska beslutsfattandet angavs som en central åtgärd i kommissionens strategi för jämställdhet 2010–2015 .

Ändringsförslag 2

Förslag till direktiv
Skäl 6a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(6a) EU-institutionerna och EU-organen bör föregå med gott exempel genom att skapa en jämnare könsfördelning. De principer som fastställs i detta direktiv bör införlivas i reglerna för de interna anställningsförfarandena inom

	Europeiska kommissionen, Europaparlamentet och samtliga EU-institutioner och EU-organ, inbegripet Europeiska centralbanken. Inom samtliga EU-institutioner måste effektivare jämställdhetsstrategier utarbetas för rekryteringen, fortbildningen och den dagliga verksamheten vid de olika EU-institutionerna. Institutionerna bör i detta syfte se till att en jämn könsfördelning uppnås i samband med rekryteringen av högre tjänstemän, inbegripet generaldirektörer, direktörer och enhetschefer.

Ändringsförslag 3

Förslag till direktiv
Skäl 6b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(6b) Eftersom EU:s institutioner och organ har en hög profil måste de föregå med gott exempel och genomföra åtgärder för ökad jämställdhet. För en bättre representation av medborgarna bör mer uppmärksamhet ägnas åt rekryteringsstrategier för högre befattningar. Könsbalanserade förteckningar över sökande bör föreslås för varje ledande befattning. EU:s institutioner och organ bör med början senast den 31 december 2018 offentliggöra en årlig rapport om sina åtgärder på detta område.

Ändringsförslag 4

Förslag till direktiv
Skäl 6c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(6c) Ledningen för kommissionen, som är EU:s verkställande organ, måste ha en jämnare könsfördelning som i högre grad representerar unionsmedborgarna. Medlemsstaterna uppmanas därför att till varje post i kommissionärspost nominera såväl manliga som kvinnliga kandidater, så att kommissionskollegiet kan uppnå en jämn könsfördelning.

Ändringsförslag 5

Förslag till direktiv
Skäl 6d (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(6d) Europeiska centralbanken (ECB), det europeiska systemet för finansiell tillsyn – inbegripet Europeiska systemrisknämnden (ESRB) – och de europeiska tillsynsmyndigheterna bör uppfylla samtliga aspekter av jämställdhet och icke-diskriminering på grund av kön. De europeiska tillsynsorganens tillsynsstyrelser bör också uppmuntras att vid den relevanta utfrågningen i Europaparlamentet lägga fram en könsbalanserad förteckning över kandidaterna till ordförandeposterna och posterna som verkställande direktör. Det slutliga urvalet till dessa poster bör vara könsbalanserat. Det är också viktigt att ESRB:s styrkommitté och rådgivande kommittéer har en jämn könsfördelning.

Ändringsförslag 6

Förslag till direktiv
Skäl 6e (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(6e) Europeiska centralbankens (ECB) tillsynsstyrelse, inbegripet dess ordförande och vice ordförande, bör ha en jämn könsfördelning. Så snart en post blir ledig i ECB:s direktion bör de medlemsstater som har euron som valuta uppmuntras att nominera två kandidater – en man och en kvinna – till den lediga posten. Medlemsstaterna bör också uppmuntras att tillsätta kvinnliga chefer för de nationella centralbankerna för att skapa en jämn könsfördelning i ECB-rådet och ECB:s allmänna råd samt ESRB:s styrelse.

Ändringsförslag 7

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 ***stadd i utveckling och tillväxt*** 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 ***tjänster i företag och i andra beslutsfattande*** ställningar skulle innebära ett underutnyttjande av kompetent humankapital.

Ändringsförslag 8

Förslag till direktiv
Skäl 7a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(7a) Uppnåendet av jämställdhet i samhället som helhet är förenat med säkerställandet av lika rättigheter för kvinnor och män i akademiska och yrkesmässiga sammanhang liksom av delat ansvar för familj, barnomsorg och hem. Det faktum att kvinnor oftast bär ansvaret för den stora majoriteten av familje- och hushållssysslorna kan hindra dem från att nå toppositioner i yrkeslivet. Mäns aktiva medverkan och engagemang i familjeansvaret är av avgörande betydelse för att det ska gå att uppnå balans mellan arbete och privatliv och för att skapa lika karriärmöjligheter för både kvinnor och män. Man bör motverka stereotypa könsroller, stela och omoderna sysselsättningsstrategier och bristfälliga bestämmelser om föräldraledighet. Det bör vara möjligt för kvinnor och män att kombinera familjeliv och arbetsliv om de så önskar. Medlemsstaterna uppmuntras att garantera tillämpningen av välfärdsfaktorer såsom en skälig föräldrapenning för såväl kvinnor som män, vittgående bestämmelser om barnomsorg samt möjligheter till delad föräldraledighet.

Ändringsförslag 9

Förslag till direktiv
Skäl 8

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(8) Företagen själva dela uppfattningen att kvinnor i bolagsstyrelserna bidrar till en bättre företagsstyrning, gruppresta-tioner och kvalitet på beslutsfattandet eftersom de	(8) Företagen själva delar uppfattningen att kvinnor i bolagsstyrelserna bidrar till en bättre företagsstyrning, gruppresta-tioner 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.

bidrar till diversifiering och sammanhållning, ger fler infallsvinklar ***och möjliggör en mer proaktiv affärsmodell*** 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 ***med tanke på deras betydande ekonomiska och sociala ansvar*** påverka företagens resultat i positiv riktning ***och skapa en hållbar ekonomisk utveckling***.

Ändringsförslag 10

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 medlemsstaterna på lång sikt.	(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 ***och erkännande av deras insatser*** 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 medlemsstaterna på lång sikt. ***Medlemsstaterna bör därför vidta åtgärder för att uppmuntra karriärutveckling för kvinnor på alla***

nivåer genom särskilda åtgärder såsom nätverks- och mentorprogram.

Ändringsförslag 11

Förslag till direktiv
Skäl 10

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(10) Kvinnorna utgör ännu idag bara en minoritet i näringslivets högsta beslutsfattande organ i unionen, trots en befintlig EU-lagstiftning som ska förebygga och motverka könsdiskriminering, rådets rekommendationer som särskilt inriktats på att öka kvinnors deltagande i det ekonomiska beslutsfattandet på EU-nivå och åtgärder för att stimulera självreglering. Den ojämna könsfördelningen ***är*** särskilt påtaglig och allvarlig ***i den privata sektorn, i synnerhet i de börsnoterade företagen***. Kommissionens indikatorer på könsfördelningen i bolagsstyrelserna visar att andelen kvinnor som deltar i beslutsfattandet i ledande ställning i näringslivet fortfarande är mycket låg. I januari 2012 innehades i snitt bara 13,7 procent av styrelseposterna i medlemsstaternas största börsnoterade företag av kvinnor. Av de icke verkställande styrelseledamöterna var 15 procent kvinnor.	(10) Kvinnorna utgör ännu idag bara en minoritet i näringslivets högsta beslutsfattande organ i unionen, trots en befintlig EU-lagstiftning som ska förebygga och motverka könsdiskriminering, rådets rekommendationer som särskilt inriktats på att öka kvinnors deltagande i det ekonomiska beslutsfattandet på EU-nivå och åtgärder för att stimulera självreglering. ***Detta är också fallet i vissa EU-institutioner och EU-organ, t.ex. Europeiska centralbanken, som dock bör föregå med gott exempel och representera alla medborgare. Det är nödvändigt att komma ihåg att stats- och regeringscheferna själva, i samband med utnämningen av en ny ledamot i direktionen för Europeiska centralbanken i slutet av 2012, vägrade att ta hänsyn till jämställdhetsperspektivet, i strid med artikel 2 i fördraget, trots Europaparlamentets invändningar. Även i den privata sektorn*** är den ojämna könsfördelningen ***i de beslutande organen*** särskilt påtaglig och allvarlig. Kommissionens indikatorer på könsfördelningen i bolagsstyrelserna visar att andelen kvinnor som deltar i beslutsfattandet i ledande ställning i näringslivet fortfarande är mycket låg. I januari 2012 innehades i snitt bara 13,7 procent av styrelseposterna i medlemsstaternas största börsnoterade företag av kvinnor. Av de icke verkställande styrelseledamöterna var 15 procent kvinnor. ***Bestämmelserna i***

	detta direktiv påverkar emellertid inte den dagliga verksamheten i onödan eftersom företagen behåller friheten att välja ut kandidater på grundval av deras färdigheter eller andra relevanta och objektiva kriterier.

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. ***Ett antal länder har dock uppnått nästan lika goda resultat genom frivilliga mekanismer, uppbackade av stabila välfärdssystem som främjar kvinnors deltagande i arbetslivet.*** Skillnaderna mellan medlemsstaterna kommer troligen att öka, eftersom de enskilda länderna hanterar frågan om kvinnlig representation i bolagsstyrelser på sinsemellan mycket olika sätt.

Ändringsförslag 13

Förslag till direktiv
Skäl 12

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(12) Det splittrade rättsläget eller avsaknaden av nationella bestämmelser om könsfördelningen i bolagsstyrelserna i börsnoterade företag leder ***inte bara*** till skillnader i antalet kvinnliga icke verkställande styrelseledamöter och olika	(12) Det splittrade rättsläget eller avsaknaden av nationella bestämmelser om könsfördelningen i bolagsstyrelserna i börsnoterade företag leder till skillnader i antalet kvinnliga icke verkställande styrelseledamöter och olika takt i

takt i jämställdhetsarbetet i medlemsstaterna***, utan även till hinder på den inre marknaden i och med att helt olika krav ställs på de europeiska börsnoterade företagens företagsledning. Skillnaderna i de krav som ställs i lag och självreglering avseende sammansättningen på bolagsstyrelser kan ge praktiska problem för börsnoterade företag som är verksamma över gränserna, i synnerhet när de bildar dotterbolag eller i samband med fusioner eller bolagsöverlåtelser, liksom vid rekrytering av styrelseledamöter.***

jämställdhetsarbetet i medlemsstaterna**.**

Ändringsförslag 14

Förslag till direktiv
Skäl 12a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(12a) Hos företagen råder det en allt snedare könsfördelning på de högre chefsposterna. Dessutom är det vanligt att de kvinnor som finns i den högsta ledningen är anställda inom områden såsom personal och kommunikation, medan manliga chefer oftare är anställda inom företagets övergripande ledning eller linjeorganisation. Eftersom företagens rekryteringsbas för styrelseposter i första hand består av personer med erfarenhet som högre tjänstemän är det absolut nödvändigt att öka antalet kvinnor som befordras till sådana ledande positioner inom företagen. Detta är en grundläggande förutsättning för att åstadkomma en verklig förändring när det gäller kvinnors möjligheter att befordras till de högsta beslutsfattande posterna.

Ändringsförslag 15

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 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.	(13) Dagens bristande öppenhet i fråga om urval***,*** kriterier för bedömningen av meriter ***och rekrytering*** av styrelseledamöter innebär ett väsentligt hinder för en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöterna och får negativa konsekvenser såväl för styrelseledamöternas karriär 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. 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.

Ändringsförslag 16

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	(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.	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. Insatser på EU-nivå kan i praktiken bidra till konkurrens på lika villkor inom hela unionen**,** förebygga praktiska problem i affärslivet ***och göra det möjligt för företag att till fullo utnyttja alla de möjligheter som den inre marknaden erbjuder***.

Ändringsförslag 17

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 synnerhet i bolagsstyrelserna ***och på högsta ledningsnivå***, väntas få positiva sidoeffekter på den kvinnliga sysselsättningen i de berörda bolagen och hela ekonomin.

Ändringsförslag 18

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***, eftersom de medlemsstater och övriga länder som valt denna eller liknande metoder kommit längst med att avhjälpa underrepresentationen av kvinnor i det ekonomiska beslutsfattandet***.	(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 ***gemensamma*** minimikrav på positiv särbehandling i form av åtaganden om ett kvantitativt mål för könssammansättningen i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser.

Ändringsförslag 19

Förslag till direktiv
Skäl 16a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(16a) Aktieägarna bör ha full befogenhet att tillsätta styrelseledamöter och verkställande och icke verkställande styrelseledamöter och bära hela ansvaret för detta.

Ändringsförslag 20

Förslag till direktiv
Skäl 16b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(16b) Att reducera individer till att vara representanter för olika grupper i samhället, till exempel män, kvinnor eller etniska minoriteter, är oförenligt med målet att ge alla samma möjligheter. Varje individ bör ses som en individ, och

av det skälet bör ingen rättsligt tvingande kvotering göras när det gäller representation. Det är viktigt att komma ihåg att företagens egna åtaganden är av avgörande betydelse för att förändra attityder och praxis visavi kvinnor och män på ett mer omfattande sätt inom företagen. Detta gör det också möjligt för företagen att vidta åtgärder inte bara bland icke verkställande styrelseledamöter. Därför är det nödvändigt att alla företag har en jämställdhetsstrategi, och de bör i sina förvaltningsberättelser öppet redovisa könsfördelningen i styrelsen och i den högre ledningen.

Ändringsförslag 21

Förslag till direktiv
Skäl 16c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(16c) Medlemsstaterna bör se till att börsnoterade företag utarbetar en jämställdhetsstrategi med målsättningen att uppnå en jämnare könsfördelning i hela företaget. Strategin kan inbegripa en beskrivning av de relevanta åtgärder som företaget vidtar: utnämning av både en kvinnlig och en manlig kandidat vid rekrytering till nyckelposter, mentorprogram och vägledning för kvinnors karriärutveckling, personalstrategier som uppmuntrar till mångfaldspräglad rekrytering. Strategin kan också inbegripa flexibla arbetsförhållanden, till exempel flexibilitet när det gäller föräldraledighet och tillhandahållande av subventionerad städhjälp och barnomsorg. Samtidigt bör dessa strategier omfatta arbetstagarorganisationerna, så att kvinnor på alla nivåer i samhället kan dra fördel av dem. Varje företag kan välja de strategier som lämpar sig bäst för dess

	verksamhet, och bör vidta aktiva åtgärder för att öka det underrepresenterade könets andel i företagets ledning.

Ändringsförslag 22

Förslag till direktiv
Skäl 17

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(17) Börsnoterade företag har en särskild ekonomisk tyngd, synlighet och påverkan på marknaden. Åtgärderna i detta direktiv bör därför tillämpas på sådana börsnoterade företag 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 Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/39/EG av den 21 april 2004 om marknader för finansiella instrument. Sådana företag är normbildande för hela ekonomin och deras praxis kommer troligtvis att följas av andra typer av företag. De börsnoterade företagens offentliga karaktär motiverar en ***högre*** grad av reglering i allmänhetens intresse.	(17) Börsnoterade företag har en särskild ekonomisk tyngd, synlighet och påverkan på marknaden. Åtgärderna i detta direktiv bör därför tillämpas på sådana börsnoterade företag 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 Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/39/EG av den 21 april 2004 om marknader för finansiella instrument. Sådana företag är normbildande för hela ekonomin och deras praxis kommer troligtvis att följas av andra typer av företag. De börsnoterade företagens offentliga karaktär motiverar en ***adekvat*** grad av reglering i allmänhetens intresse.

Ändringsförslag 23

Förslag till direktiv
Skäl 17a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(17a) Ej börsnoterade företag spelar också en viktig roll i ekonomin. De bör därför i princip också omfattas av direktivet. Eftersom könsfördelningen i dessa företag inte är allmänt känd och eftersom särskilda bestämmelser kan behövas för att återspegla deras särdrag och skilda karaktär inom och mellan

	medlemsstaterna bör de dock inte inordnas förrän vid en senare tidpunkt. Kommissionen skulle kunna lägga fram ett förslag om detta efter att grundligt ha utrett alla relevanta aspekter.

Ändringsförslag 24

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. ***Detta undantag för små och medelstora företag bör vara tillämpligt på börsnoterade företag och kan eventuellt – efter ett kommande förslag från kommissionen – vara tillämpligt på icke börsnoterade företag.***

Ändringsförslag 25

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	(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 noggranna och omfattande samråd med arbetsmarknadens parter på***

verkställande styrelseledamöter är personalrepresentanter.

nationell nivå bör fastställa närmare bestämmelser för hur målen ska nås, med tanke på att vissa icke verkställande styrelseledamöter är personalrepresentanter. ***Det är också viktigt att arbetstagarorganisationerna engageras i utarbetandet och genomförandet av jämställdhetsstrategier i företaget. Genom sin representation i börsnoterade företags styrelser bidrar de anställda också på ett positivt sätt till att förbättra mångfalden genom ett nyckelperspektiv och genuin kännedom om företagets interna verksamhet.***

Ändringsförslag 26

Förslag till direktiv
Skäl 22

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(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	(22) De börsnoterade företagen i unionen bör åläggas att vidta lämpliga ***och effektiva*** 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. ***Börsnoterade företag skulle exempelvis kunna överväga att använda sig av utbildnings- och mentorprogram för det underrepresenterade könet som ett verktyg för att nå en jämnare könsfördelning om det finns en tydlig könsskillnad i företagets urvalsgrupp för rekrytering av styrelseledamöter.*** Därför fastställs i direktivet en målsättning på att minst 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna bör tillhöra det

vilka sökande som är lämpligast som styrelseledamöter ligger alltså kvar hos företagen och aktieägarna.	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.

Ändringsförslag 27

Förslag till direktiv
Skäl 22a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(22a) För att ta hänsyn till ett bredare spektrum av åsikter och erfarenheter i det ekonomiska beslutsfattandet bör börsnoterade företag uppmuntras att i sina rekryteringsstrategier inte bara beakta jämställdhet mellan könen utan också mångfald i fråga om ålder, geografiskt ursprung, etnicitet samt utbildnings- och yrkesbakgrund.

Ändringsförslag 28

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. Detta	(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. Detta

dominerande inflytande ger medlemsstaterna verktyg för att snabbare vidta de nödvändiga förändringarna. ***I sådana företag bör därför målet att minst 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna ska tillhöra det underrepresenterade könet kunna nås tidigare.***	dominerande inflytande ger medlemsstaterna verktyg för att snabbare vidta de nödvändiga förändringarna.

Ändringsförslag 29

Förslag till direktiv
Skäl 26

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(26) I enlighet med denna rättspraxis bör medlemsstaterna se till att de mest 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***.	(26) I enlighet med denna rättspraxis bör börsnoterade företag uppmuntras att rekrytera de mest kompetenta sökande 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. ***Om den*** sökande av det underrepresenterade könet ***är minst lika meriterad kan denna sökande*** få företräde***. Medlemsstaterna bör se till att företag som inte uppnår direktivets centrala mål offentliggör ytterligare information om sina riktlinjer för rekrytering, urval och tillsättning, och särskilt förklarar vilka åtgärder de kommer att vidta för att nå en jämnare könsfördelning i detta avseende***.

Ändringsförslag 30

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 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 rättspraxi***s, för att uppnå en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna i de börsnoterade företagen.	(27) Metoderna för rekrytering***, urval*** 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 direktiv respekteras användning av olika urvalsförfaranden – vilka dock bör baseras på öppenhet och meriter – men samtidigt vidhålls att målet om fler personer av det underrepresenterade könet i styrelserna måste uppnås.*** 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 typer av urvalsförfaranden***, för att uppnå en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelserna i de börsnoterade företagen. ***Bestämmelserna i detta direktiv påverkar inte den dagliga verksamheten i onödan eftersom företagen behåller friheten att välja ut kandidater på grundval av deras kvalifikationer eller andra objektiva relevanta kriterier.***

Ändringsförslag 31

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	(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 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.	en grundläggande rättighet inom Europeiska unionen. De börsnoterade företagen bör därför åläggas att ***om möjligt och*** 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. 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.

Ändringsförslag 32

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.	***utgår***

Ändringsförslag 33

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 icke verkställande styrelseledamot som skett i strid med de nationella bestämmelser som antagits i enlighet med artikel 4.1 ***samt offentliggörande av beslutet om straffavgift, inbegripet information om typen av åsidosättande och straffavgiftens belopp. Sanktionerna bör tillämpas gentemot de börsnoterade företag som inte följer de fastställda förfarandena för tillsättning eller val av icke verkställande styrelseledamöter som fastställs i artikel 4.1 eller de rapporteringskrav som fastställs i artikel 5 i detta direktiv. Företag som inte uppnår det kvantitativa målet i artikel 4.1 ska däremot inte anses åsidosätta sina skyldigheter enligt detta direktiv och bör inte bli föremål för sanktioner.***

Ändringsförslag 34

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 35

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 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.	(32) Eftersom de börsnoterade företagen bör eftersträva att öka det underrepresenterade könets deltagande i beslutsfattande ställningar, får medlemsstaterna fastställa att 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. ***Dessa företag bör ändå fortsätta att i förvaltningsberättelsen och på företagets webbplats redovisa könsfördelningen bland de verkställande och icke verkställande styrelseledamöterna och företagets strategier på detta område, i enlighet med vad som fastställs i artikel 5.1, 5.1a och 5.2 i detta direktiv.***

Ändringsförslag 36

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 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	(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 de kan bedöma de enskilda företagens framsteg. Dessa uppgifter bör offentliggöras ***i lämplig*** och ***lättillgänglig form i företagets förvaltningsberättelse och på dess webbplats, och*** om företaget inte uppfyllt målen bör det åläggas att lämna en ***utförlig*** beskrivning av vilka

målen.	åtgärder som hittills vidtagits och vilka framtida åtgärder företaget kommer att vidta för att uppnå målen. ***Vidare bör företag som inte har uppnått målen i direktivet lämna in en motivering med information om varför man inte har inrättat de lämpliga mekanismerna, och om vilka konkreta åtgärder man tänker vidta för att effektivt garantera att målet om en jämnare könsfördelning nås.***

Ändringsförslag 37

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 de icke verkställande styrelseledamöterna i börsnoterade företag ska tillhöra det underrepresenterade könet***, alternativt målet i artikel 4.1,*** senast den 1 januari 2020. ***Kommissionen bör undersöka huruvida medlemsstaternas åtgärder är tillräckliga för att uppnå det önskade resultatet och besluta om berörda artiklar i direktivet kan upphävas för att undvika oförenlighet med nationella åtgärder.***

Ändringsförslag 38

Förslag till direktiv
Skäl 38

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(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.	(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 flexibel ram och*** en tillräckligt lång anpassningsperiod.

Ändringsförslag 39

Förslag till direktiv
Skäl 38a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(38a) För att se till att de mål om jämn könsfördelning som fastställs i detta direktiv genomförs till fullo av medlemsstaterna och integreras i de relevanta företagens särskilda strategier och för att kontrollera direktivets förväntade följdeffekter ska kommissionen inge en rapport till Europaparlamentet och rådet. Rapporten bör även utvärdera de positiva och negativa effekterna av en eventuell utvidgning av tillämpningsområdet för målen om jämn könsfördelning till att även omfatta icke börsnoterade företag och omfatta en ny utvärdering av behovet att införa rättsligt bindande mål på EU-nivå.

Ändringsförslag 40

Förslag till direktiv
Skäl 39

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(39) I enlighet med proportionalitetsprincipen är de mål som de börsnoterade företagen ska uppnå tidsbegränsade och kan upphävas så snart hållbara framsteg gjorts med könsfördelningen i bolagsstyrelserna. Därför bör kommissionen regelbundet se över tillämpningen av direktivet och rapportera om detta till Europaparlamentet och rådet. Direktivet kommer att upphöra att gälla den 31 december 2028. Kommissionen bör vid översynen bedöma om direktivets tillämpningsperiod bör förlängas efter detta datum.	(39) I enlighet med proportionalitetsprincipen är de mål som de börsnoterade företagen ska uppnå tidsbegränsade och kan upphävas så snart hållbara framsteg gjorts med könsfördelningen i bolagsstyrelserna. Därför bör kommissionen regelbundet se över tillämpningen av direktivet och rapportera om detta till Europaparlamentet och rådet. Direktivet kommer att upphöra att gälla den 31 december 2028. Kommissionen bör vid översynen bedöma om direktivets tillämpningsperiod bör förlängas efter detta datum. ***Medlemsstaterna bör samarbeta med arbetsmarknadens parter och det civila samhället för att effektivt informera dem om direktivets innebörd, införlivande och genomförande.***

Ändringsförslag 41

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 offentliga företag***.	1. Medlemsstaterna ska se till att börsnoterade företag där färre än 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet ***anpassar sina förfaranden för rekrytering, urval och tillsättning för att på så sätt se till att valet av icke verkställande*** styrelseledamöter ***grundar sig på*** 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.

Ändringsförslag 42

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 ska medlemsstaterna se till att sökande av det underrepresenterade könet ***– under förfarandena för rekrytering, urval eller tillsättning av icke verkställande styrelseledamöter – kan*** ges företräde om de är lika meriterade som sökande av motsatt kön med avseende på lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet om inte en bedömning av alla enskilda sökandes meriter ger utslag för sökande av motsatt kön.

Ändringsförslag 43

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 3a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	3a. Medlemsstaterna ska se till att de krav som ställs på urvalet av de sökande uppfylls i ett lämpligt stadium av urvalsförfarandet, i enlighet med nationell lagstiftning och det börsnoterade företagets bolagsordning.

Ändringsförslag 44

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 4

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
4. Medlemsstaterna ska se till att	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***.	börsnoterade företag på en avvisad sökandes begäran redogör för de kriterier som använts vid urvalet.

Ändringsförslag 45

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 46

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 7

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
7. Medlemsstaterna får fastställa att målet i punkt 1 ska anses uppfyllt 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.	7. Medlemsstaterna får fastställa att målet i punkt 1 ska anses uppfyllt 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. ***Dessa företag bör fortsätta att i förvaltningsberättelsen och på företagets webbplats redovisa könsfördelningen bland de verkställande och icke verkställande styrelseledamöterna och vilka åtaganden som gjorts på detta område, i enlighet med vad som fastställs i artikel 5.1 och 5.2 i detta direktiv.***

Ändringsförslag 47

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 individuella åtaganden för en jämn könsfördelning bland verkställande styrelseledamöter, som ska ha uppnåtts senast den 1 januari 2020. ***Dessa åtaganden ska syfta till konkreta framsteg avseende könsfördelningen i det enskilda företaget jämfört med dagens situation i företaget, för att åstadkomma en jämn könsfördelning bland verkställande styrelseledamöter.***

Ändringsförslag 48

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	1a. Medlemsstaterna ska se till att börsnoterade företag i vilka mindre än en tredjedel av de verkställande och icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet, utarbetar en jämställdhetsstrategi för hur man ska öka det underrepresenterade könets andel på verkställande och icke verkställande nivå i företaget.

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	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.	rapporterar till de behöriga nationella myndigheterna om ***följande:***
	a) könsfördelningen i bolagsstyrelsen avseende icke verkställande och verkställande styrelseledamöter***,***
	b) redogörelse och ***analys över de specifika*** åtgärder som vidtagits med hänsyn till målen i artikel 4.1 och i ***punkterna 1 och 1a*** i denna artikel,
	c) de specifika åtgärder som man planerar att vidta det närmast följande året,
	d) de framsteg som gjorts i fråga om målen i artikel 4.1 och punkt 1 i denna artikel.
	Börsnoterade företag ska offentliggöra dessa upplysningar på ett lämpligt sätt på sin webbplats ***och i sin förvaltningsberättelse***.

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 inte uppfyller målsättningarna i artikel 4.1 eller sina egna åtaganden enligt artikel 5.1 ***och 5.1a***, 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.

Ändringsförslag 51

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Medlemsstaterna ska bestämma vilka sanktioner som ska tillämpas på överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande.	1. Medlemsstaterna ska bestämma vilka sanktioner som ska tillämpas på överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta alla åtgärder som behövs för deras genomförande. ***Medlemsstaterna ska rapportera till kommissionen om de sanktioner som införts för att följa bestämmelserna i detta direktiv.***

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 och avskräckande och ***ska minst omfatta*** följande:

Ändringsförslag 53

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

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	ba) Offentliggörande av beslutet om straffavgift, inbegripet information om typen av åsidosättande [och straffavgiftens belopp].

Ändringsförslag 54

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 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 ***och*** 4.4, 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.

Ändringsförslag 55

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, uppgifter i enlighet med artikel 5.2 och upplysningar om det börsnoterade företagets egna åtaganden i enlighet med ***artikel 5.1***.	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 och 5.1a***.

Ändringsförslag 56

Förslag till direktiv
Artikel 9 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	1a. Kommissionen ska lägga fram en utvärderingsrapport om genomförandet av de krav som ställs på börsnoterade företag i enlighet med artiklarna 4.1 och 5.1, på grundval av de rapporter som medlemsstaterna lämnat i enlighet med punkt 1. Dessutom ska kommissionens rapport innehålla uppgifter om könsfördelningen på styrelsenivå i icke börsnoterade företag som ligger över tröskelvärdet för små och medelstora företag enligt artikel 2. Kommissionen ska överväga att lägga fram förslag om att utvidga tillämpningsområdet för detta direktiv till att även omfatta icke börsnoterade företag som inte är små och medelstora företag, med hänsyn tagen till all relevant utveckling i Europa och i världen samt dessa företags särdrag och skilda karaktär.
	Om rapporten visar att företagens åtgärder inte har lett till någon betydande ökning av andelen styrelseledamöter eller tjänstemän på övriga ledningsnivåer som tillhör det underrepresenterade könet, vare sig det rör sig om börsnoterade eller icke börsnoterade företag, ska kommissionen överväga att lägga fram ett lämpligt lagstiftningsförslag om ändring av de krav som fastställs i detta direktiv för att införa strängare lagar.

Ändringsförslag 57

Förslag till direktiv
Artikel 9 – punkt 1b (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	1b. Kommissionen ska lägga fram en rapport om hur direktivets principer tillämpas och införlivas i reglerna för de interna anställningsförfarandena vid alla

EU:s institutioner och organ. I detta syfte ska samtliga EU-institutioner och EU-organ senast den 31 december 2018 och därefter årligen inge en rapport till kommissionen med statistik över könsfördelningen och om de framsteg som gjorts. Kommissionen ska genast offentliggöra dessa rapporter på sin webbplats. I förekommande fall skulle denna rapport kunna åtföljas av ett lagstiftningsförslag som utvidgar direktivets tillämpningsområde till alla EU:s institutioner och organ.

Ändringsförslag 58

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 som fastställs i artikel 4.1, 4.3 ***och*** 4.4 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 2020 i börsnoterade 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.

Ändringsförslag 59

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 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***.	De berörda medlemsstaterna ska ålägga börsnoterade företag som med tillämpning av de nationella åtgärder som avses i artikel 8.3 inte utnämnt eller valt det underrepresenterade könet till minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot senast den 1 januari 2020 att senast detta datum istället börja tillämpa de formella krav på utnämning som ställs i artikel 4.1, 4.3 ***och*** 4.4.

Ändringsförslag 60

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 ***inge de rapporter som avses i punkterna 1a och 1b*** till Europaparlamentet och rådet senast den ***31 december 2019*** samt därefter vartannat år. Kommissionen ska särskilt bedöma huruvida målen i detta direktiv har uppnåtts.

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	ECON 22.11.2012
Föredragande av yttrande Utnämning	Olle Schmidt 14.1.2013
Artikel 51 – Gemensamma utskottssammanträden Tillkännagivande i kammaren	17.1.2013
Behandling i utskott	24.4.2013 18.6.2013
Antagande	17.9.2013
Slutomröstning: resultat	+: 39 –: 2 0: 6
Slutomröstning: närvarande ledamöter	Marino Baldini, Jean-Paul Besset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain
Slutomröstning: närvarande suppleanter	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds
Slutomröstning: närvarande suppleanter (art. 187.2)	Alda Sousa