



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ

2009 - 2014

Έγγραφο συνόδου

A7-0340/2013

25.10.2013

*****I**

ΕΚΘΕΣΗ

σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και συναφή μέτρα
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Επιτροπή Νομικών Θεμάτων
Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων

Εισηγήτριες: Evelyn Regner, Ρόδη Κράτσα-Τσαγκαροπούλου

(Κοινές συνεδριάσεις επιτροπών – Άρθρο 51 του Κανονισμού)

Υπόμνημα για τα χρησιμοποιούμενα σύμβολα

- * Διαδικασία διαβούλευσης
- *** Διαδικασία έγκρισης
- ***I Συνήθης νομοθετική διαδικασία (πρώτη ανάγνωση)
- ***II Συνήθης νομοθετική διαδικασία (δεύτερη ανάγνωση)
- iii) Συνήθης νομοθετική διαδικασία (τρίτη ανάγνωση)

(Η ενδεικνυόμενη διαδικασία στηρίζεται στη νομική βάση που προτείνεται στο σχέδιο πράξης)

Τροπολογίες σε σχέδιο πράξης

Στις τροπολογίες του Κοινοβουλίου η σήμανση των αλλαγών στο σχέδιο πράξης γίνεται με έντονους πλάγιους χαρακτήρες. Η σήμανση με απλά πλάγια απευθύνεται στις τεχνικές υπηρεσίες και αφορά τα στοιχεία του σχεδίου πράξης για τα οποία προτείνεται διόρθωση εν όψει της επεξεργασίας του τελικού κειμένου (για παράδειγμα, στοιχεία εμφανώς λανθασμένα ή που έχουν παραλειφθεί σε μία γλωσσική έκδοση). Αυτές οι προτάσεις διόρθωσης υπόκεινται στη συγκατάθεση των αρμόδιων τεχνικών υπηρεσιών.

Η επικεφαλίδα κάθε τροπολογίας σχετικής με υπάρχουσα πράξη, την οποία το σχέδιο πράξης προτίθεται να τροποποιήσει, φέρει μία τρίτη και μία τέταρτη σειρά που προσδιορίζουν αντίστοιχα την ισχύουσα πράξη και την τροποποιημένη διάταξη της. Τα τμήματα που λαμβάνονται από διάταξη υπάρχουσας πράξης την οποία το Κοινοβούλιο επιθυμεί να τροποποιήσει, ενώ το σχέδιο πράξης δεν την τροποποιεί, σημαίνονται με έντονους χαρακτήρες. Ενδεχόμενες διαγραφές που αφορούν τα τμήματα αυτά σημαίνονται ως εξής: [...].

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σελίδα

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ	5
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ	50
ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΝΟΜΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ.....	56
ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΝΟΜΙΣΜΑΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	66
ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ	111
ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ	153
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	178

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και συναφή μέτρα (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

(Συνήθης νομοθετική διαδικασία: πρώτη ανάγνωση)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη την πρόταση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο (COM(2012)0614),
 - έχοντας υπόψη το άρθρο 294 παράγραφος 2 και το άρθρο 157 παράγραφος 3 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με τα οποία του υποβλήθηκε η πρόταση από την Επιτροπή (C7-0382/2012),
 - έχοντας υπόψη το άρθρο 294 παράγραφος 3 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
 - έχοντας υπόψη τις αιτιολογημένες γνώμες που απηύθυναν εθνικά κοινοβούλια στον Πρόεδρό του σχετικά με τη συμβατότητα του σχεδίου πράξης με την αρχή της επικουρικότητας,
 - έχοντας υπόψη την γνωμοδότηση της Επιτροπής Νομικών Θεμάτων σχετικά με την προτεινόμενη νομική βάση,
 - έχοντας υπόψη την γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής,
 - έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών,
 - έχοντας υπόψη τα άρθρα 55 και 37 του Κανονισμού του,
 - έχοντας υπόψη τις κοινές συνεδριάσεις της Επιτροπής Νομικών Θεμάτων και της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, σύμφωνα με το άρθρο 51 του Κανονισμού,
 - έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Νομικών Θεμάτων και της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων και τις γνωμοδοτήσεις της Επιτροπής Οικονομικής και Νομισματικής Πολιτικής, της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Επιτροπής Εσωτερικής Αγοράς και Προστασίας των Καταναλωτών (A7-0340/2013),
1. εγκρίνει τη θέση κατά την πρώτη ανάγνωση όπως παρατίθεται κατωτέρω·
 2. ζητεί από την Επιτροπή να του υποβάλει εκ νέου την πρόταση, αν προτίθεται να της επιφέρει σημαντικές τροποποιήσεις ή να την αντικαταστήσει με νέο κείμενο·

3. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει τη θέση του Κοινοβουλίου στο Συμβούλιο, στην Επιτροπή και στα εθνικά κοινοβούλια.

Τροπολογία 1

Πρόταση οδηγίας

Αιτιολογική σκέψη 2 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(2α) Προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας, πρέπει να υπάρχει ισόρροπο από πλευράς εκπροσώπησης των φύλων μοντέλο λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα στο εσωτερικό των εταιρειών, ενώ ταυτόχρονα πρέπει να εξασφαλιστεί η εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των φύλων, οι οποίες συμβάλλουν σημαντικά στην αύξηση του ποσοστού των γυναικών μεταξύ των φτωχών.

Τροπολογία 2

Πρόταση οδηγίας

Αιτιολογική σκέψη 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(4) Τα τελευταία έτη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει υποβάλει διάφορες εκθέσεις που καταγράφουν την κατάσταση όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων σε όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων. Η Επιτροπή ενθαρρύνει τις εισηγμένες εταιρείες στην Ευρωπαϊκή Ένωση να αυξήσουν **τον αριθμό των γυναικών** στα διοικητικά συμβούλιά τους με μέτρα αυτορρύθμισης και να αναλάβουν συγκεκριμένες εθελοντικές δεσμεύσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Στον Χάρτη για τα δικαιώματα των γυναικών, της 5ης Μαρτίου 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισήμανε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν

(4) Τα τελευταία έτη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει υποβάλει διάφορες εκθέσεις που καταγράφουν την κατάσταση όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων σε όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων. Η Επιτροπή ενθαρρύνει τις εισηγμένες εταιρείες στην Ευρωπαϊκή Ένωση να αυξήσουν **την παρουσία του υποεκπροσωπούμενου φύλου** στα διοικητικά συμβούλιά τους με μέτρα αυτορρύθμισης και να αναλάβουν συγκεκριμένες εθελοντικές δεσμεύσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Στον Χάρτη για τα δικαιώματα των γυναικών, της 5ης Μαρτίου 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή

να μην έχουν πλήρη πρόσβαση στην κατανομή εξουσίας και στη λήψη αποφάσεων στην πολιτική και οικονομική ζωή και επιβεβαίωσε τη δέσμευσή της να χρησιμοποιήσει τις εξουσίες της για να προωθήσει τη δικαιότερη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις ευθύνης. Η βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ορίστηκε ως μία από τις προτεραιότητες της στρατηγικής της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών την περίοδο 2010-2015.

επισήμανε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να μην έχουν πλήρη πρόσβαση στην κατανομή εξουσίας και στη λήψη αποφάσεων στην πολιτική και οικονομική ζωή και επιβεβαίωσε τη δέσμευσή της να χρησιμοποιήσει τις εξουσίες της για να προωθήσει τη δικαιότερη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις ευθύνης. Η βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ορίστηκε ως μία από τις προτεραιότητες της στρατηγικής της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών την περίοδο 2010-2015.

Τροπολογία 3

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 5

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(5) Στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011-2020, που εγκρίθηκε στις 7 Μαρτίου 2011, το Συμβούλιο αναγνώρισε ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων έχουν ζωτική σημασία για την οικονομική ανάπτυξη, την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα, επιβεβαίωσε τη δέσμευσή του να γεφυρώσει το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», ιδίως σε τρεις τομείς μεγάλης σημασίας για την ισότητα των φύλων, και συγκεκριμένα την απασχόληση, την εκπαίδευση και την κοινωνική ένταξη, και προέτρεψε να αναληφθεί δράση για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, με στόχο την πλήρη αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων προσόντων.

Τροπολογία

(5) Στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011-2020, που εγκρίθηκε στις 7 Μαρτίου 2011, το Συμβούλιο αναγνώρισε ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων έχουν ζωτική σημασία για την οικονομική ανάπτυξη, την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα, επιβεβαίωσε τη δέσμευσή του να γεφυρώσει το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», ιδίως σε τρεις τομείς μεγάλης σημασίας για την ισότητα των φύλων, και συγκεκριμένα την απασχόληση, την εκπαίδευση και την κοινωνική ένταξη, και προέτρεψε να αναληφθεί δράση για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, με στόχο την πλήρη αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων προσόντων, **γνώσεων και ιδεών, εμπλουτίζοντας με αυτόν τον τρόπο την ποικιλομορφία των ανθρώπινων πόρων**

και βελτιώνοντας τις επιχειρηματικές προοπτικές.

Τροπολογία 4

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(6) Στο ψήφισμά του σχετικά με τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις επιχειρήσεων, της 6ης Ιουλίου 2011, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζητεί από τις επιχειρήσεις να επιτύχουν το κρίσιμο όριο του 30% όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοικητικών στελεχών έως το 2015 και σε 40% έως το 2020. Κάλυψε την Επιτροπή, εάν διαπιστωθεί ότι τα μέτρα που θα έχουν λάβει οι εταιρείες και τα κράτη μέλη είναι ανεπαρκή, να προτείνει νομοθετική ρύθμιση έως το 2012, που μπορεί να περιλαμβάνει και ποσοστώσεις. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επανέλαβε το ίδιο αίτημα για την έκδοση νομοθετικής πράξης στο ψήφισμά του της 13ης Μαρτίου 2012 σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση - 2011.

Τροπολογία

(6) Στο ψήφισμά του σχετικά με τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις επιχειρήσεων, της 6ης Ιουλίου 2011, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζητεί από τις επιχειρήσεις να επιτύχουν το κρίσιμο όριο του 30% όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοικητικών στελεχών έως το 2015 και σε 40% έως το 2020. Κάλυψε την Επιτροπή, εάν διαπιστωθεί ότι τα μέτρα που θα έχουν λάβει οι εταιρείες και τα κράτη μέλη είναι ανεπαρκή, να προτείνει νομοθετική ρύθμιση έως το 2012, που μπορεί να περιλαμβάνει και ποσοστώσεις, ***που θα εφαρμοστούν σε προσωρινή βάση και θα χρησιμεύσουν ως καταλύτες αλλαγών και ταχέων μεταρρυθμίσεων με στόχο την εξάλειψη των ανισοτήτων και των στερεότυπων που εξακολουθούν να υφίστανται όσον αφορά τα φύλα στη λήψη οικονομικών αποφάσεων.*** Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επανέλαβε το ίδιο αίτημα για την έκδοση νομοθετικής πράξης στο ψήφισμά του της 13ης Μαρτίου 2012 σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση - 2011.

Τροπολογία 5

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 α (νέα)

(6α) Τα θεσμικά όργανα, τα όργανα και οι οργανισμοί της Ένωσης και η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα πρέπει να δίνουν το παράδειγμα όσον αφορά την ισότητα των φύλων στη λήψη αποφάσεων, μεταξύ άλλων θέτοντας στόχους για μια ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλα τα επίπεδα. Χρειάζεται να εφαρμοστούν και να ελέγχονται χωρίς καθυστέρηση αυστηροί κανόνες για την εσωτερική και εξωτερική πρόσληψη προσωπικού σε όλα τα θεσμικά όργανα και οργανισμούς της Ένωσης. Πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις πολιτικές πρόσληψης ανώτερων διεθυντικών στελεχών. Τα θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί της Ένωσης πρέπει να δημοσιεύουν ετήσια έκθεση που να περιέχει απολογισμό των προσπαθειών τους στον τομέα αυτό.

Τροπολογία 6

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(7) Η αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ο καθοριστικότερος παράγοντας ανταγωνιστικότητας μιας οικονομίας και βασικό στοιχείο για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων της ΕΕ, για τον επιτυχή ανταγωνισμό σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία και την εξασφάλιση συγκριτικού πλεονεκτήματος έναντι τρίτων χωρών. Ο αριθμός των γυναικών με υψηλό βαθμό εκπαίδευσης και ειδίκευσης αυξάνεται συνεχώς, όπως αποδεικνύει το γεγονός ότι το 60% των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες. Η παρατεινόμενη μη αξιοποίηση αυτού του δυναμικού σε θέσεις λήψης **οικονομικών**

Τροπολογία

(7) Η αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ο καθοριστικότερος παράγοντας **της** ανταγωνιστικότητας, **της ανάπτυξης και της μεγέθυνσης** μιας οικονομίας και βασικό στοιχείο για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων της ΕΕ, για τον επιτυχή ανταγωνισμό σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία και την εξασφάλιση συγκριτικού πλεονεκτήματος έναντι τρίτων χωρών. Ο αριθμός των γυναικών με υψηλό βαθμό εκπαίδευσης και ειδίκευσης αυξάνεται συνεχώς, όπως αποδεικνύει το γεγονός ότι το 60% των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες. Η παρατεινόμενη μη αξιοποίηση αυτού του

αποφάσεων θα ισοδυναμούσε με αδυναμία πλήρους αξιοποίησης του ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.

δυναμικού σε *διευθυντικές θέσεις επιχειρήσεων και σε θέσεις* λήψης αποφάσεων θα ισοδυναμούσε με αδυναμία πλήρους αξιοποίησης του ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.

Τροπολογία 7

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(7α) Οι εταιρείες και οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εξετάσουν τη δημιουργία ενός «αγωγού» γυναικών έτοιμων να καταλάβουν θέσεις στα διοικητικά συμβούλια και διευθυντικές θέσεις, στο πλαίσιο του οποίου θα ενθαρρύνονται, θα υποστηρίζονται και θα αναπτύσσονται τα ταλέντα των γυναικών σε όλα τα επίπεδα και καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.

Τροπολογία 8

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(7β) Προκειμένου να εξασφαλιστεί η προαγωγή της ισότητας των φύλων, τα κράτη μέλη θα έπρεπε να θεσπίσουν διατάξεις, βάσει των οποίων άνδρες και γυναίκες θα μπορούν να συνδυάζουν επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, και συγκεκριμένα, με ευέλικτες ρυθμίσεις και υποστήριξη για τους ανθρώπους με ευθύνες φροντίδας.

Τροπολογία 9
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 7 γ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(7γ) Η επίτευξη της ισότητας των φύλων στην κοινωνία εν γένει προϋποθέτει την κατοχύρωση ίσων ακαδημαϊκών και επαγγελματικών δικαιωμάτων για τους άνδρες και τις γυναίκες, καθώς επίσης επιμερισμό των οικογενειακών και οικιακών ευθυνών και της φροντίδας των παιδιών. Το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν συνήθως την ευθύνη για το μέγιστο μέρος των οικογενειακών και οικιακών καθηκόντων μπορεί να εμποδίσει την άνοδό τους σε ανώτερες επαγγελματικές θέσεις. Η ενεργός συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές ευθύνες είναι κρίσιμη για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και για τη δημιουργία ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας για τους άνδρες και τις γυναίκες. Χρειάζεται να δοθεί έμφαση στην αντιμετώπιση των στερεοτύπων όσον αφορά το φύλο, των άκαμπτων και παρωχημένων πολιτικών απασχόλησης και των ανεπαρκών ρυθμίσεων για τις γονικές άδειες. Πρέπει να υπάρχει μέριμνα ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες να μπορούν, εφόσον το επιθυμούν, να συνδυάσουν την οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή. Τα κράτη μέλη πρέπει να ενθαρρύνονται να εξασφαλίσουν την υλοποίηση στοιχείων κοινωνικής πρόνοιας όπως είναι τα δίκαια επιδόματα γονικών αδειών τόσο για γυναίκες όσο και για άνδρες, η εκτεταμένη μέριμνα για τη φροντίδα των παιδιών και οι ευκαιρίες για μοιρασμένη γονική άδεια.

Τροπολογία 10

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(8) Σε εταιρικό επίπεδο, είναι ευρέως παραδεκτό ότι η παρουσία γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, διότι βελτιώνεται η ομαδική επίδοση και η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη σε ένα πολύμορφο και συλλογικό τρόπο σκέψης που ενσωματώνει ένα μεγαλύτερο φάσμα προσεγγίσεων και, ως εκ τούτου, επιτυγχάνει περισσότερο ισορροπημένες αποφάσεις. Πολυάριθμες μελέτες έχουν επίσης αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ένωση θα έχει, συνεπώς, θετική επίπτωση στην απόδοση των εν λόγω επιχειρήσεων.

Τροπολογία

(8) Σε εταιρικό επίπεδο, είναι ευρέως παραδεκτό ότι η παρουσία γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, διότι βελτιώνεται η ομαδική επίδοση και η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη σε ένα πολύμορφο και συλλογικό τρόπο σκέψης που ενσωματώνει ένα μεγαλύτερο φάσμα προσεγγίσεων, **διαμορφώνει ένα πιο ενεργητικό επιχειρηματικό μοντέλο** και, ως εκ τούτου, επιτυγχάνει περισσότερο ισορροπημένες αποφάσεις, **με στόχο να αντικατοπτριστεί καλύτερα η κοινωνική πραγματικότητα και η πραγματικότητα των καταναλωτών**. Πολυάριθμες μελέτες έχουν επίσης αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ένωση, **λόγω της σημαντικής οικονομικής και κοινωνικής ευθύνης τέτοιων επιχειρήσεων**, θα έχει, συνεπώς, θετική επίπτωση στην **οικονομική** απόδοση των εν λόγω επιχειρήσεων. **Πρέπει, ως εκ τούτου, να θεσπιστούν και να ενισχυθούν μέτρα ενθάρρυνσης της επαγγελματικής ανόδου των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης.**

Τροπολογία 11

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8 α (νέα)

(8α) Η συμμετοχή γυναικών σε διοικητικά συμβούλια παρακωλύεται λόγω διάφορων αντικειμενικών εμποδίων που μπορούν να υπερπηδηθούν όχι μόνο μέσω κυρώσεων αλλά και μέσω εκπαιδευτικών μέτρων και κινήτρων προαγωγής βέλτιστων πρακτικών. Αρχικά, είναι απαραίτητο να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση στις σχολές διοίκησης επιχειρήσεων και στις πανεπιστημιακές σχολές όσον αφορά τα οφέλη της ισότητας των φύλων για την επιχειρηματική ανταγωνιστικότητα. Επιπλέον είναι αναγκαίο να προωθηθεί η τακτική ανανέωση των μελών των διοικητικών συμβουλίων, έτσι ώστε ενθαρρύνεται η εναλλαγή τους, και να καθιερωθούν θετικά μέτρα που να προωθούν και να ανταμείβουν τις προσπάθειες των κρατών μελών και των εταιρειών που αντιμετωπίζουν με αποφασιστικότητα αυτές τις αλλαγές στα ανώτερα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων σε επίπεδο Ένωσης. Τέλος, τόσο η φορολόγηση όσο και οι δημόσιες συμβάσεις συνιστούν κατάλληλα εργαλεία για την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα συμβούλια των εταιρειών.

Τροπολογία 12

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 9

(9) Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ακόμη ότι η ισότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να βελτιώσει ουσιαστικά την οικονομική ανάπτυξη. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην ΕΕ δεν

(9) Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ακόμη ότι η ισότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να βελτιώσει ουσιαστικά την οικονομική ανάπτυξη. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην ΕΕ δεν

επηρεάζει μόνο τις γυναίκες που διορίζονται στα συμβούλια, αλλά συμβάλλει και στην προσέλκυση γυναικείων ικανοτήτων στην επιχείρηση και διασφαλίζει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, ένα υψηλότερο ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων έχει θετική επίπτωση στον περιορισμό των διαφορών τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων. Η πλήρης αξιοποίηση του υπάρχοντος αποθέματος γυναικείων προσόντων θα συνιστούσε σημαντική βελτίωση όσον αφορά την απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση και σε ατομικό επίπεδο και για τον δημόσιο τομέα. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μια χαμένη ευκαιρία για την επίτευξη μας μακροπρόθεσμα βιώσιμης ανάπτυξης για τις οικονομίες των κρατών μελών.

επηρεάζει μόνο τις γυναίκες που διορίζονται στα συμβούλια, αλλά συμβάλλει και στην προσέλκυση γυναικείων ικανοτήτων στην επιχείρηση και διασφαλίζει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, ένα υψηλότερο ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων **αναμένεται να** έχει θετική επίπτωση στον περιορισμό των διαφορών τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων. Η πλήρης αξιοποίηση του υπάρχοντος αποθέματος γυναικείων προσόντων θα συνιστούσε σημαντική βελτίωση όσον αφορά την απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση και σε ατομικό επίπεδο και για τον δημόσιο τομέα. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μια χαμένη ευκαιρία για την επίτευξη μας μακροπρόθεσμα βιώσιμης ανάπτυξης για τις οικονομίες των κρατών μελών.

Τροπολογία 13 Πρόταση οδηγίας

Αιτιολογική σκέψη 10

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(10) Μολονότι η Ένωση διαθέτει νομοθεσία που αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, οι συστάσεις του Συμβουλίου που αποσκοπούν ειδικά στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων και δράσεων στο επίπεδο της Ένωσης που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, εξακολουθεί να υφίσταται σοβαρή υποεκπροσώπηση των γυναικών **σε σχέση με τους άνδρες** στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων σε όλη την **Ευρωπαϊκή** Ένωση. Στον ιδιωτικό

Τροπολογία

(10) Μολονότι η Ένωση διαθέτει νομοθεσία που αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, οι συστάσεις του Συμβουλίου που αποσκοπούν ειδικά στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων και δράσεων στο επίπεδο της Ένωσης που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, εξακολουθεί να υφίσταται σοβαρή υποεκπροσώπηση των γυναικών στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων σε όλη την Ένωση. Στον ιδιωτικό τομέα, και ιδίως στις εισηγμένες

τομέα, και ιδίως στις εισηγμένες εταιρείες, αυτή η έλλειψη ισορροπίας είναι ιδιαίτερα σημαντική και οξεία. Ο βασικός δείκτης της Επιτροπής για την εκπροσώπηση γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων δείχνει ότι η αναλογία γυναικών που συμμετέχουν στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων εξακολουθεί να είναι πολύ χαμηλή. Τον Ιανουάριο του 2012, οι γυναίκες κατείχαν κατά μέσο όρο μόλις το 13,7% των θέσεων στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων επιχειρήσεων στα κράτη μέλη. Μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών μόνο το 15% ήταν γυναίκες.

εταιρείες, αυτή η έλλειψη ισορροπίας είναι ιδιαίτερα σημαντική και οξεία, **ενώ ορισμένα θεσμικά όργανα και οργανισμοί της Ένωσης, όπως η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, χαρακτηρίζονται επίσης από ιδιαίτερα προβληματική έλλειψη ισορροπίας όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων.** Ο βασικός δείκτης της Επιτροπής για την εκπροσώπηση γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων δείχνει ότι η αναλογία γυναικών που συμμετέχουν στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων εξακολουθεί να είναι πολύ χαμηλή. Τον Ιανουάριο του 2012, οι γυναίκες κατείχαν κατά μέσο όρο μόλις το 13,7% των θέσεων στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων επιχειρήσεων στα κράτη μέλη. Μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών μόνο το 15% ήταν γυναίκες, **γεγονός που αποτελεί σαφή ένδειξη δημοκρατικού ελλείμματος και άνισης και μεροληπτικής εκπροσώπησης των γυναικών, κατά παράβαση των αρχών της Ένωσης σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση αμφότερων των φύλων στους τομείς της εργασίας και της απασχόλησης.**

Τροπολογία 14

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 11

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(11) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αυξάνεται με πολύ αργό ρυθμό, με μέση ετήσια αύξηση μόλις 0,6% τα τελευταία έτη. Το ποσοστό βελτίωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισο και έχει τελείως διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη **στα** κράτη μέλη και **σε άλλες χώρες που έχουν θεσπίσει**

Τροπολογία

(11) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αυξάνεται με πολύ αργό ρυθμό, με μέση ετήσια αύξηση μόλις 0,6% τα τελευταία έτη. Το ποσοστό βελτίωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισο και έχει τελείως διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη **σε** κράτη μέλη **όπως η Γαλλία που έθεσε το έτος 2017 ως**

δεσμευτικά μέτρα. Οι αυξανόμενες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών είναι πιθανόν να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, επειδή τα κράτη μέλη ακολουθούν τελείως διαφορετικές προσεγγίσεις για να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.

προθεσμία για την εκπλήρωση των στόχων της παρούσας οδηγίας, εκπληρώνοντας ωστόσο σε λιγότερο από δύο έτη τον στόχο του 20% που είχε τεθεί για το 2014, ή σε χώρες όπως η Νορβηγία που κατόρθωσε να επιτύχει τον στόχο του 40% σε περίοδο τριών ετών. Και στις δύο περιπτώσεις τα αποτελέσματα επετεύχθησαν χάρη στην θέσπιση δεσμευτικών στόχων. Οι αυξανόμενες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών είναι πιθανόν να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, επειδή τα κράτη μέλη ακολουθούν τελείως διαφορετικές προσεγγίσεις για να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.

Τροπολογία 15 Πρόταση οδηγίας

Αιτιολογική σκέψη 11 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(11α) Τα κράτη μέλη θα έπρεπε να θεσπίσουν στρατηγικές που να κινούνται προς την κατεύθυνση μιας κοινωνικοπολιτιστικής μεταστροφής της προσέγγισής τους όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, χρησιμοποιώντας μέσα πολλαπλών εφαρμογών για να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή των γυναικών στη διευθυντική ιεραρχία και η υιοθέτηση προορατικών προσεγγίσεων και δράσεων από τους εργοδότες. Τα μέσα αυτά θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την προαγωγή ευέλικτων ωραρίων εργασίας και την ενθάρρυνση φιλικών προς την οικογένεια εργασιακών χώρων, μέσω της παροχής πρόσβασης σε υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας.

Τροπολογία 16 Πρόταση οδηγίας

Αιτιολογική σκέψη 12

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(12) Οι κατακερματισμένες ή αποκλίνουσες ρυθμίσεις ή η απουσία ρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών δεν συνεπάγεται μόνον διαφορές στον αριθμό των γυναικών μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών και διαφορετικούς ρυθμούς βελτίωσης στα κράτη μέλη, αλλά δημιουργεί και φραγμούς στην εσωτερική αγορά, επιβάλλοντας αποκλίνουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης στις ευρωπαϊκές εισηγμένες εταιρείες. Οι διαφορές αυτές ως προς τις νομικές απαιτήσεις και τις απαιτήσεις αυτορρύθμισης για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων εταιρειών μπορούν να οδηγήσουν σε πρακτικές επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακό επίπεδο, ιδίως κατά τη σύσταση θυγατρικών ή σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών, καθώς και για τους υποψήφιους σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων.

Τροπολογία

(12) Οι κατακερματισμένες ή αποκλίνουσες ρυθμίσεις ή η απουσία ρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών δεν συνεπάγεται μόνον διαφορές στον αριθμό των γυναικών μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών και διαφορετικούς ρυθμούς βελτίωσης στα κράτη μέλη, αλλά δημιουργεί και φραγμούς στην εσωτερική αγορά, επιβάλλοντας αποκλίνουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης στις ευρωπαϊκές εισηγμένες εταιρείες. Οι διαφορές αυτές ως προς τις νομικές απαιτήσεις και τις απαιτήσεις αυτορρύθμισης για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων εταιρειών μπορούν να οδηγήσουν σε πρακτικές επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακό επίπεδο, ιδίως κατά τη σύσταση θυγατρικών ή σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών, καθώς και για τους υποψήφιους σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων. ***Ωστόσο, η επιβολή των διατάξεων που ορίζονται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να είναι ανεξάρτητη από τους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους επιλέγονται οι μη εκτελεστικοί διευθυντές στα συμβούλια των ευρωπαϊκών εταιρειών.***

Τροπολογία 17

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(12α) Η μη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις εταιρείες είναι μεγαλύτερη στα ανώτερα κλιμάκια. Επιπλέον, πολλές από τις γυναίκες που κατέχουν ανώτερες διευθυντικές θέσεις απασχολούνται σε τομείς όπως οι ανθρώπινοι πόροι και η επικοινωνία, ενώ οι αντίστοιχοι άνδρες είναι συχνότερα επιφορτισμένοι με καθήκοντα γενικής ή τομεακής εκτελεστικής διεύθυνσης μέσα στην εταιρεία. Δεδομένου ότι το ανθρώπινο απόθεμα για τον διορισμό σε θέσεις μελών εταιρικών συμβουλίων περιλαμβάνει εν πολλοίς υποψηφίους με πείρα σε ανώτερα διευθυντικά καθήκοντα, είναι απολύτως απαραίτητο να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών που καταλαμβάνει τέτοιες διευθυντικές θέσεις μέσα στις εταιρείες.

Τροπολογία 18
Πρόταση οδηγίας

Αιτιολογική σκέψη 12 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(12β) Ένας από τους κύριους παράγοντες για την ορθή εφαρμογή της παρούσας οδηγίας είναι η ουσιαστική χρήση των κριτηρίων επιλογής των μη εκτελεστικών διευθυντών, τα οποία θα ορίζονται εκ των προτέρων και με πλήρη διαφάνεια, ενώ οι ικανότητες των υποψηφίων θα λαμβάνονται στον ίδιο βαθμό υπόψη, ανεξάρτητα από το φύλο τους.

Τροπολογία 19
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 12 γ (νέα)

(12γ) Στο πλαίσιο της γήρανσης του πληθυσμού και των ελλείψεων δεξιοτήτων, η μη αξιοποίηση του δυναμικού του μισού πληθυσμού της Ένωσης για θέσεις σε διοικητικά συμβούλια εταιρειών ενδέχεται να περιορίσει τις αναπτυξιακές δυνατότητες της οικονομίας της Ένωσης και να επιβραδύνει την ανάκαμψη των οικονομικών δομών της. Εάν το ήμισυ του αποθέματος προσόντων δεν λαμβάνεται καν υπόψη για τις ηγετικές θέσεις, ενδέχεται να επηρεαστεί αρνητικά η διαδικασία και η ποιότητα των διορισμών καθαυτή, γεγονός που θα ενίσχυε την έλλειψη εμπιστοσύνης στις δομές εξουσίας των επιχειρήσεων και ενδεχομένως θα οδηγούσε σε μείωση της αποδοτικής αξιοποίησης του διαθέσιμου ανθρώπινου κεφαλαίου. Με τη συστηματική συμπερίληψη κατάλληλων υποψηφίων και από τα δύο φύλα εξασφαλίζεται ότι τα νέα μέλη των διοικητικών συμβουλίων επιλέγονται μεταξύ των καλύτερων υποψηφίων, ανδρών και γυναικών, και ότι η κοινωνική πραγματικότητα αποτυπώνεται στις εταιρικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Τροπολογία 20

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 13

(13) Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής και αξιολογικών κριτηρίων για τις θέσεις διοικητικών συμβουλίων στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ισόρροπη εκπροσώπηση σε διοικητικά

(13) Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής και αξιολογικών κριτηρίων για τις θέσεις διοικητικών συμβουλίων στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ισόρροπη εκπροσώπηση σε διοικητικά

συμβούλια και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψηφίων για διοικητικά συμβούλια όσο και την ελευθερία κινήσεών τους καθώς και τις αποφάσεις των επενδυτών. Αυτή η έλλειψη διαφάνειας εμποδίζει τους δυνητικούς υποψήφιους για θέσεις διοικητικών συμβουλίων να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια για τα οποία τα προσόντα τους θα ήταν τα καταλληλότερα και να προσφεύγουν κατά μεροληπτικών αποφάσεων διορισμού λόγω φύλου, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό την ελευθερία κυκλοφορίας τους στην εσωτερική αγορά. Από την άλλη πλευρά, οι επενδυτές έχουν διαφορετικές επενδυτικές στρατηγικές που απαιτούν ενημέρωση που συνδέεται και με την εμπειρία και τις ικανότητες των μελών των διοικητικών συμβουλίων. Η μεγαλύτερη διαφάνεια ως προς τα κριτήρια επιλογής βάσει προσόντων και τη διαδικασία επιλογής μελών διοικητικών συμβουλίων επιτρέπει στους επενδυτές να αξιολογούν καλύτερα την επιχειρηματική στρατηγική της εταιρείας και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.

συμβούλια και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψηφίων για διοικητικά συμβούλια όσο και την ελευθερία κινήσεών τους καθώς και τις αποφάσεις των επενδυτών. Αυτή η έλλειψη διαφάνειας εμποδίζει τους δυνητικούς υποψήφιους για θέσεις διοικητικών συμβουλίων να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια για τα οποία τα προσόντα τους θα ήταν τα καταλληλότερα και να προσφεύγουν κατά μεροληπτικών αποφάσεων διορισμού λόγω φύλου, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό την ελευθερία κυκλοφορίας τους στην εσωτερική αγορά. Από την άλλη πλευρά, οι επενδυτές έχουν διαφορετικές επενδυτικές στρατηγικές που απαιτούν ενημέρωση που συνδέεται και με την εμπειρία και τις ικανότητες των μελών των διοικητικών συμβουλίων. Η μεγαλύτερη διαφάνεια ως προς τα κριτήρια επιλογής βάσει προσόντων και τη διαδικασία επιλογής μελών διοικητικών συμβουλίων επιτρέπει στους επενδυτές να αξιολογούν καλύτερα την επιχειρηματική στρατηγική της εταιρείας και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις. ***Είναι ως εκ τούτου σημαντικό οι διαδικασίες διορισμού μελών διοικητικών συμβουλίων να είναι σαφείς και διαφανείς και οι αιτούντες να αξιολογούνται με αντικειμενικότητα με βάση τα ατομικά τους προσόντα, ανεξαρτήτως φύλου.***

Τροπολογία 21

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 14

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(14) Ενώ η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τις διαδικασίες επιλογής και τα αξιολογικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων διεξοδικά, η

Τροπολογία

(14) Ενώ η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τις διαδικασίες επιλογής και τα αξιολογικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων διεξοδικά, η

θέσπιση ορισμένων ελάχιστων προτύπων όσον αφορά την απαίτηση για εισηγμένες εταιρείες στις οποίες δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων να λαμβάνουν αποφάσεις διορισμού των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών βάσει αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων σε όρους επάρκειας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για να επιτευχθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. Μόνο η εφαρμογή ενός μέτρου σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και την αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων.

θέσπιση ορισμένων ελάχιστων προτύπων όσον αφορά την απαίτηση για εισηγμένες εταιρείες στις οποίες δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων να λαμβάνουν αποφάσεις διορισμού των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών βάσει **μιας διαφανούς και σαφώς καθορισμένης διαδικασίας επιλογής και μιας** αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων σε όρους επάρκειας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για να επιτευχθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. Μόνο η εφαρμογή ενός **δεσμευτικού** μέτρου σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και την αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Τροπολογία 22

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 15

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(15) Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη αναγνωρίζει ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Η στρατηγική όρισε ως βασικό στόχο να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης 75% για τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20-64 ετών έως το 2020, το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν υπάρξει σαφής δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων και ενισχυμένη προσπάθεια για να αρθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η τρέχουσα οικονομική κρίση έκανε ακόμη

Τροπολογία

(15) Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη αναγνωρίζει ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Η στρατηγική όρισε ως βασικό στόχο να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης 75% για τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20-64 ετών έως το 2020, το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν υπάρξει σαφής δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων, **εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των φύλων που εξακολουθούν να υφίστανται** και ενισχυμένη προσπάθεια για να αρθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των

πιο επιτακτική τη συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη της Ευρώπης να βασίζεται στη γνώση, τις ικανότητες και την καινοτομία και να αξιοποιήσει πλήρως το διαθέσιμο απόθεμα ικανοτήτων. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, και ιδίως στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, εκτιμάται ότι θα έχει θετική έμμεση επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία.

γυναικών στην αγορά εργασίας, **συμπεριλαμβανομένου του φαινομένου της «γυάλινης οροφής»**. Η τρέχουσα οικονομική κρίση έκανε ακόμη πιο επιτακτική τη συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη της Ευρώπης να βασίζεται στη γνώση, τις ικανότητες και την καινοτομία και να αξιοποιήσει πλήρως το διαθέσιμο απόθεμα ικανοτήτων, **τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών**. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, και ιδίως στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, εκτιμάται ότι θα έχει θετική έμμεση επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία.

Τροπολογία 23

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 15 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(15α) Η επίτευξη των στόχων αυτών είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας, την ενθάρρυνση της καινοτομίας και τη βελτίωση των επαγγελματικών ικανοτήτων στα διοικητικά συμβούλια. Για τον λόγο αυτό η Ένωση έχει ορίσει την ισότητα στην αγορά εργασίας και τη σταδιακή αύξηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια ως ευρωπαϊκούς στόχους της δεκαετίας όσον αφορά το θέμα της ισότητας και θα εξετάσει τρόπους για να προβληθεί περισσότερο η πρόοδος που επιτυγχάνεται στον εν λόγω τομέα.

Τροπολογία 24

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 16

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(16) Η Ένωση πρέπει, συνεπώς, να θέσει ως στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων με στόχο τόσο την ώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και την **ανταγωνιστικότητα** των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων όσο και την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Ο στόχος αυτός πρέπει να επιδιώκεται με την επιβολή ελάχιστων απαιτήσεων για θετική δράση υπό μορφή δεσμευτικών στόχων όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων, εφόσον τα κράτη μέλη και άλλες χώρες που έχουν επιλέξει αυτή ή παραπλήσια μέθοδο έχουν επιτύχει τα καλύτερα αποτελέσματα μειώνοντας την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων.

Τροπολογία 25

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 16 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Η Ένωση πρέπει, συνεπώς, να θέσει ως στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων **σε όλα τα κράτη μέλη**, με στόχο τόσο την ώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, **την ενθάρρυνση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας** και την **ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας** των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων όσο και την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Ο στόχος αυτός πρέπει να επιδιώκεται με την επιβολή ελάχιστων απαιτήσεων για θετική δράση υπό μορφή δεσμευτικών στόχων όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων, εφόσον τα κράτη μέλη και άλλες χώρες που έχουν επιλέξει αυτή ή παραπλήσια μέθοδο έχουν επιτύχει τα καλύτερα αποτελέσματα μειώνοντας την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων.

Τροπολογία

(16α) Οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να διαμορφώσουν μια πολιτική για την ισότητα των φύλων, ώστε να επιτύχουν μια πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων σε ολόκληρη την εταιρεία. Η εν λόγω πολιτική μπορεί να περιλαμβάνει μια περιγραφή των σχετικών μέτρων που εφαρμόζονται στην εταιρεία αυτή, όπως ο ορισμός ενός άνδρα και μιας γυναίκας

υποψηφίων για σημαντικές θέσεις, εκπαιδευτικά προγράμματα και καθοδήγηση σταδιοδρομίας για γυναίκες, καθώς και στρατηγικές ανθρώπινων πόρων για την ενθάρρυνση της ποικιλομορφίας στις προσλήψεις. Μπορεί ακόμα να περιλαμβάνει την προσφορά ευέλικτων συνθηκών εργασίας για όλους τους εργαζόμενους, όπως για παράδειγμα υποστήριξη για γονική άδεια, καθώς και προσφορά υποστήριξης για οικιακές εργασίες και φροντίδα των παιδιών. Κάθε εταιρεία μπορεί να επιλέγει τις πολιτικές που είναι καλύτερα προσαρμοσμένες στις δραστηριότητές της και να λαμβάνει ενεργά μέτρα για την αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου στις διευθυντικές θέσεις της εταιρείας.

Τροπολογία 26

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 17

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(17) Οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις έχουν μια ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και επίπτωση στην αγορά συνολικά. Τα μέτρα που προβλέπει η παρούσα οδηγία θα πρέπει, συνεπώς, να εφαρμόζονται **σε** εισηγμένες εταιρείες που είναι **εγγεγραμμένες** ένα κράτος μέλος οι κινητές αξίες των οποίων είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Απριλίου 2004 για τις αγορές χρηματοοικονομικών μέσων, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη. Οι εν λόγω επιχειρήσεις θέτουν πρότυπα για την οικονομία στο σύνολό της και τις πρακτικές τους είναι λογικό να τις

Τροπολογία

(17) Οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις έχουν μια ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και επίπτωση στην αγορά συνολικά. Τα μέτρα που προβλέπει η παρούσα οδηγία θα πρέπει, συνεπώς, να εφαρμόζονται **στις** εισηγμένες εταιρείες, που είναι **αυτές των οποίων η έδρα βρίσκεται σε** ένα κράτος μέλος **και** οι κινητές αξίες των οποίων είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Απριλίου 2004 για τις αγορές χρηματοοικονομικών μέσων, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη. Οι εν λόγω επιχειρήσεις θέτουν πρότυπα για την οικονομία στο σύνολό της και τις

ακολουθούν και άλλα είδη επιχειρήσεων.
Ο δημόσιος χαρακτήρας εισηγμένων επιχειρήσεων απαιτεί να υπόκεινται σε μεγαλύτερη ρύθμιση προς το δημόσιο συμφέρον.

πρακτικές τους είναι λογικό να τις ακολουθούν και άλλα είδη επιχειρήσεων.

Τροπολογία 27

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 18

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(18) Η παρούσα οδηγία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε πολύ μικρές, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως αυτές ορίζονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, ακόμη και αν αυτές είναι εισηγμένες εταιρείες.

Τροπολογία

(18) Η παρούσα οδηγία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε πολύ μικρές, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως αυτές ορίζονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, ακόμη και αν αυτές είναι εισηγμένες εταιρείες. **Ωστόσο, τα κράτη μέλη θεσπίζουν πολιτικές παροχής υποστήριξης και κινήτρων στις ΜΜΕ, ώστε να βελτιώσουν σημαντικά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλες τις διευθυντικές βαθμίδες και στα συμβούλια των εταιρειών.**

Τροπολογία 28

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 21

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(21) Σε ορισμένα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/και συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή πρακτική. Οι ποσοτικοί στόχοι βάσει της παρούσας οδηγίας πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα μη εκτελεστικά

Τροπολογία

(21) Σε ορισμένα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/και συνδικαλιστικές οργανώσεις, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή πρακτική. Οι ποσοτικοί στόχοι βάσει της παρούσας οδηγίας πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα μη εκτελεστικά

διοικητικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων. *Εντούτοις, οι πρακτικές διαδικασίες που θα διασφαλίζουν την επίτευξη αυτών των στόχων, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ορισμένα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, πρέπει να καθορίζονται από το οικείο κράτος μέλος.*

διοικητικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων. *Στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η ποικιλομορφία των διαδικασιών επιλογής και οι εθνικές ιδιαιτερότητές τους που υπάρχουν στα κράτη μέλη.*

Τροπολογία 29

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 22

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(22) **Στις** εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση θα πρέπει να **επιβληθεί η υποχρέωση να παρέχουν τα μέσα για κατάλληλες διαδικασίες με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων όσον αφορά τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων τους ως προς τα δύο φύλα.** Οι εισηγμένες εταιρείες στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μικρότερη του 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών πρέπει να **κάνουν** διορισμούς στις θέσεις αυτές βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια **ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Κατά συνέπεια, η οδηγία θεσπίζει τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών έως την ημερομηνία αυτή. Ο στόχος αυτός αφορά καταρχήν μόνον τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και δεν**

Τροπολογία

(22) **Οι** εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση θα πρέπει να **επιδιώξουν να επιτύχουν τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% στις θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, οι εισηγμένες εταιρείες στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μικρότερη του 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών πρέπει να υποχρεώνονται να διεξάγουν τη διαδικασία προεπιλογής ή επιλογής για τους διορισμούς στις θέσεις αυτές βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια.**

παρεμβαίνει στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή στις εταιρείες ή στους μετόχους. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.

Τροπολογία 30

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 22 α (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(22α) Ο στόχος του 40% αφορά καταρχήν μόνο τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και δεν παρεμβαίνει στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή στις εταιρείες ή στους μετόχους. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.

Τροπολογία 31

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 22 β (νέα)**

(22β) Οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο προγραμμάτων επιμόρφωσης και καθοδήγησης για το υποεκπροσωπούμενο φύλο, ως εργαλείο για την επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης εάν υπάρχει σαφές χάσμα φύλων στον κατάλογο υποψηφίων για διορισμό σε θέσεις συμβουλίων.

Τροπολογία 32

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 23

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(23) Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή στις εισηγμένες εταιρείες που είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/EK της Επιτροπής της 16ης Νοεμβρίου 2006 για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ κρατών μελών και δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων. Λόγω αυτής της δεσπόζουσας επιρροής, έχουν στη διάθεσή τους τα μέσα να επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές ταχύτερα. Ως εκ τούτου, για τις εταιρείες αυτές, θα πρέπει να ορισθεί **κοντινότερη** ημερομηνία για την επίτευξη του στόχου να αποτελούν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου το 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών.

Τροπολογία

(23) Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή στις εισηγμένες εταιρείες που είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/EK της Επιτροπής της 16ης Νοεμβρίου 2006 για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ κρατών μελών και δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων. Λόγω αυτής της δεσπόζουσας επιρροής, έχουν στη διάθεσή τους τα μέσα να επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές ταχύτερα. Ως εκ τούτου, για τις εταιρείες αυτές, θα πρέπει να ορισθεί **εγγύτερη** ημερομηνία για την επίτευξη του στόχου να αποτελούν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου **τουλάχιστον** το 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, **σύμφωνα με τους κατάλληλους μηχανισμούς που πρόκειται να θεσπίσουν τα κράτη μέλη σε πλαίσιο τήρησης της παρούσας οδηγίας.**

Amendement 33

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 23 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(23α) Λόγω της φύσης τους, οι δημόσιες επιχειρήσεις, εισηγμένες ή μη, πρέπει να αποτελούν πρότυπο για τον ιδιωτικό τομέα. Ως εκ τούτου, η Επιτροπή πρέπει να αξιολογήσει την κατάσταση στα κράτη μέλη και να εκτιμήσει κατά πόσο οι δημόσιες επιχειρήσεις που δεν emπίπτουν στον ορισμό των ΜΜΕ μπορούν να υπαχθούν μελλοντικά στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

Amendement 34

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 23 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(23β) Η Επιτροπή καλείται να συγκεντρώσει και να αναλύσει αριθμητικά στοιχεία και δεδομένα σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων σε μη εισηγμένες μεγάλες επιχειρήσεις που είναι επίσης ιδιαίτερα σημαντικές για την οικονομία. Στη συνέχεια πρέπει να διενεργηθεί αξιολόγηση των επιπτώσεων, ούτως ώστε να σχηματιστεί μια εικόνα της κατάστασης σε αυτές τις επιχειρήσεις των κρατών μελών και να εξακριβωθεί εάν χρειάζεται η λήψη μέτρων σε επίπεδο Ένωσης, ώστε οι επιχειρήσεις αυτές να συμπεριληφθούν μελλοντικά στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Ταυτόχρονα, η Επιτροπή πρέπει να προβεί σε ανάλυση των πιθανών εναλλακτικών επιλογών, δεδομένου ότι, λόγω εθνικών ιδιαιτεροτήτων, χρειάζονται ενδεχομένως ειδικές ρυθμίσεις για τις επιχειρήσεις αυτές.

Τροπολογία 35

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 24

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(24) Για να καθοριστεί ο αριθμός των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που είναι απαραίτητος για τη συμμόρφωση με τον στόχο απαιτείται περαιτέρω εξειδίκευση, διότι, με βάση το μέγεθος των περισσότερων συμβουλίων, αυτό είναι αριθμητικά εφικτό μόνο είτε αν υπάρξει υπέρβαση είτε δεν επιτευχθεί το ακριβές ποσοστό του 40%. Συνεπώς, ο αριθμός των θέσεων διοικητικών στελεχών που είναι αναγκαίος για την τήρηση του στόχου πρέπει να είναι ο πλησιέστερος στο 40% αριθμός. Ταυτόχρονα, για να αποφευχθούν οι διακρίσεις του αρχικά υπερεκπροσωπούμενου φύλου, δεν πρέπει να υποχρεώνονται οι εισηγμένες εταιρείες να διορίζουν μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου στις μισές ή τις περισσότερες θέσεις μη εκτελεστικών μελών διοικητικού συμβουλίου. Έτσι, μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου πρέπει να κατέχουν τουλάχιστον μία θέση σε όργανα με τρία ή τέσσερα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, τουλάχιστον δύο θέσεις σε όργανα με πέντε ή έξι μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και τουλάχιστον τρεις θέσεις σε όργανα με επτά ή οκτώ μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη.

Τροπολογία 36

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 26

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(26) Σύμφωνα με την εν λόγω νομολογία,

PE514.670v02-00

Τροπολογία

(24) Όταν μη εκτελεστικό συμβούλιο αποτελείται μόνο από τρία μέλη, είναι μαθηματικά αδύνατο να υπάρξει υπέρβαση του ποσοστού του 40% για αμφότερα τα φύλα. Για τον λόγο αυτό, στις περιπτώσεις αυτές, μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου πρέπει να κατέχουν τουλάχιστον μία θέση σε όργανα με τρία μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη.

(26) Σύμφωνα με την εν λόγω νομολογία,

30/178

RR\1008068EL.doc

τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η επιλογή των υποψηφίων με τα υψηλότερα προσόντα για θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εδράζεται στη συγκριτική αξιολόγηση των προσόντων του κάθε υποψηφίου με βάση προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια. Τα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εταιρείες περιλαμβάνουν την επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή/και εποπτικά καθήκοντα, γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, ο έλεγχος ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, ηγετικά καθήκοντα και δεξιότητες επικοινωνίας και οι ικανότητες δικτύωσης. Πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, αν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει τα ίδια προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση και εάν μια αντικειμενική εκτίμηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια που αφορούν ειδικά τον κάθε υποψήφιο δεν γέρνει την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.

τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η επιλογή των υποψηφίων με τα υψηλότερα προσόντα για θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εδράζεται στη συγκριτική αξιολόγηση των προσόντων του κάθε υποψηφίου με βάση προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια. Τα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εταιρείες περιλαμβάνουν την επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή/και εποπτικά καθήκοντα, **τη διεθνή πείρα, τη διεπιστημονικότητα**, τις γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, ο έλεγχος ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, ηγετικά καθήκοντα και δεξιότητες επικοινωνίας και οι ικανότητες δικτύωσης. Πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, αν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει τα ίδια προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση και εάν μια αντικειμενική εκτίμηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια που αφορούν ειδικά τον κάθε υποψήφιο δεν γέρνει την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.

Τροπολογία 37

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(27) Τα κράτη μέλη και οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν διαφορετικές μεθόδους πρόσληψης και διορισμού διευθυντικών στελεχών. Είναι δυνατό να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρη από μια επιτροπή διορισμών, απευθείας διορισμός

Τροπολογία

(27) Τα κράτη μέλη και οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν διαφορετικές μεθόδους πρόσληψης, **επιλογής** και διορισμού διευθυντικών στελεχών. Είναι δυνατό να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρη από μια επιτροπή διορισμών, απευθείας διορισμός

διοικητικών στελεχών από μεμονωμένους μετόχους ή ψηφοφορία στη συνέλευση των μετόχων για μεμονωμένους υποψηφίους ή καταλόγους υποψηφίων. Οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων θα πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης εταιρείας. Ως προς αυτό, η παρούσα οδηγία **ορίζει μόνο μια ελάχιστη εναρμόνιση των διαδικασιών επιλογής, επιτρέποντας την εφαρμογή των όρων που προβλέπονται στις αποφάσεις του Δικαστηρίου** για την επίτευξη του στόχου της **βελτίωσης της** ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών.

διοικητικών στελεχών από μεμονωμένους μετόχους ή ψηφοφορία στη συνέλευση των μετόχων για μεμονωμένους υποψηφίους ή καταλόγους υποψηφίων. **Η παρούσα οδηγία σέβεται την ποικιλομορφία των διαδικασιών επιλογής, που πρέπει να βασίζονται στη διαφάνεια και σε αξιοκρατικά κριτήρια, εμμένοντας παράλληλα στην επίτευξη του στόχου για αύξηση της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα συμβούλια των εταιρειών.** Οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων θα πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης εταιρείας. Ως προς αυτό, η παρούσα οδηγία **επιτρέπει μια ποικιλομορφία ως προς τις διαδικασίες επιλογής για την επίτευξη του στόχου της πλέον** ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών. **Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας δεν συνιστούν αδικαιολόγητη παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση, εφόσον οι εταιρείες διατηρούν την ελευθερία να επιλέγουν υποψηφίους βάσει των προσόντων ή άλλων σημαντικών αντικειμενικών στοιχείων.**

Τροπολογία 38

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(27α) Στις περιπτώσεις στις οποίες η προεπιλογή υποψηφίων βασίζεται σε διαδικασίες εκλογής ή ψηφοφορίας, για παράδειγμα από τους εργαζόμενους ή τους αντιπροσώπους τους, οι διαδικασίες καθ' όλη τη διάρκεια της προεπιλογής θα έπρεπε να αναπροσαρμοστούν, ούτως ώστε να συμβάλουν στην επίτευξη του

στόχου της πιο ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο διοικητικό συμβούλιο συνολικά, εξασφαλίζοντας παράλληλα ότι το φύλο του διοικητικού στελέχους που θα εκλεγεί στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας δεν θα είναι με κανέναν τρόπο προκαθορισμένο.

Τροπολογία 39

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 30

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(30) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση μη **τήρησης των υποχρεώσεων βάσει της παρούσας οδηγίας**, όπου θα περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διοικητικά πρόστιμα, καθώς και ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών κατά παράβαση των εθνικών διατάξεων που θεσπίστηκαν βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 1.

Τροπολογία

(30) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση μη **εκπλήρωσης των απαιτήσεων για ανοικτή και διαφανή διαδικασία σύμφωνα με την παρούσα οδηγία**, όπου θα περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διοικητικά πρόστιμα, **αποκλεισμός από τις προσκλήσεις για την υποβολή προσφορών για δημόσιες συμβάσεις, μερικός αποκλεισμός από τη χορήγηση πόρων από τα διαρθρωτικά ταμεία της Ένωσης**, καθώς και ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών κατά παράβαση των εθνικών διατάξεων που θεσπίστηκαν βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 1. **Τα κράτη μέλη δεν θα πρέπει να περιορίζονται στον μη εξαντλητικό κατάλογο κυρώσεων που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία αλλά θα πρέπει να μπορούν να προσθέτουν, μεταξύ άλλων, την αναγκαστική διάλυση της ενεχόμενης εταιρείας, την οποία διατάσσει αρμόδιος δικαστικός φορέας σε πνεύμα πλήρους σεβασμού των διαδικαστικών εγγυήσεων σε περιπτώσεις σοβαρών και επανειλημμένων παραβάσεων εκ μέρους της εν λόγω εταιρείας.**

Τροπολογία 40

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 31

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(31) Εφόσον η σύνθεση του εργατικού δυναμικού ως προς τα δύο φύλα έχει άμεση επίπτωση στη διαθεσιμότητα υποψηφίων του υποεκπροσωπούμενου φύλου, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι, όταν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού, δεν θα πρέπει να ζητείται από την εκάστοτε εταιρεία να τηρεί τον στόχο που ορίζεται στην παρούσα οδηγία.

Τροπολογία

διαγράφεται

Τροπολογία 41

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 32

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(32) Εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να αποσκοπούν στην αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παρούσα οδηγία πρέπει να θεωρείται ότι έχει επιτευχθεί όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως του αν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη.

Τροπολογία

(32) Εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να αποσκοπούν στην αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παρούσα οδηγία πρέπει να θεωρείται ότι έχει επιτευχθεί όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως του αν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη.
Ωστόσο, οι εταιρείες αυτές οφείλουν να

συνεχίζουν να δημοσιεύουν στις ετήσιες εκθέσεις τους και στον ιστότοπό τους στοιχεία σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διευθυντών, καθώς και σχετικά με τις πολιτικές τους στον εν λόγω τομέα, σύμφωνα με το άρθρο 5 της παρούσας οδηγίας.

Τροπολογία 42

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 34

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(34) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν, σε ετήσια βάση στις αρμόδιες εθνικές αρχές, πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους καθώς και στοιχεία για τον τρόπο που μπόρεσαν να επιτύχουν τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας ως προς τη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να δημοσιεύονται και, εάν η εν λόγω επιχείρηση δεν τηρήσει τον στόχο, η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει και εκείνα που προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τον στόχο.

Τροπολογία

(34) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν, σε ετήσια βάση στις αρμόδιες εθνικές αρχές, πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους καθώς και στοιχεία για τον τρόπο που μπόρεσαν να επιτύχουν τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας ως προς τη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να **ενσωματώνονται στην ετήσια έκθεση της επιχείρησης και να δημοσιεύονται με κατάλληλο και προσιτό τρόπο στον ιστότοπό της και**, εάν η εν λόγω επιχείρηση δεν τηρήσει τον στόχο, η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει **πλήρη** περιγραφή των **συγκεκριμένων** μέτρων τα οποία έχει λάβει **η επιχείρηση** και εκείνα που προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τον στόχο. **Επιπλέον, οι επιχειρήσεις που δεν κατόρθωσαν να επιτύχουν τους στόχους ή να τηρήσουν τις δεσμεύσεις που ανέλαβαν πρέπει να εξηγήσουν τους λόγους της αποτυχίας τους, και να περιγράψουν τα συγκεκριμένα μέτρα που έχουν λάβει μέχρι τώρα και που προτίθενται να**

λάβουν στο μέλλον για να επιτύχουν τους στόχους αυτούς και τηρήσουν αυτές τις δεσμεύσεις.

Τροπολογία 43

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 37

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(37) Ενώ ορισμένα κράτη μέλη έχουν λάβει κανονιστικά μέτρα ή έχουν ενθαρρύνει την αυτορρύθμιση με μεικτά αποτελέσματα, τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν λάβει μέτρα ούτε δηλώσει την προθυμία τους να ενεργήσουν κατά τρόπο που θα επέφερε ικανοποιητική βελτίωση. Από τις προβολές που βασίζονται σε συνολική ανάλυση όλων των διαθέσιμων στοιχείων του παρελθόντος και των υφιστάμενων τάσεων καθώς και από τις προθέσεις συνάγεται ότι δεν θα επιτευχθεί, σε καμία χρονική στιγμή στο ορατό μέλλον, ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων στην Ένωση, σύμφωνα με τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, μόνο με τη μεμονωμένη δράση κρατών μελών. Λόγω των υφιστάμενων διαφορών μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα συμβούλια επιχειρήσεων και την πιθανότητα οι διαφορές αυτές να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, η βελτίωση της εκπροσώπησης των φύλων στα συμβούλια επιχειρήσεων σε όλη την Ένωση μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω μιας κοινής προσέγγισης και ο στόχος για τη ισότητα των φύλων, την **ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη** μπορεί να επιτευχθεί καλύτερα με συντονισμένη δράση σε επίπεδο ΕΕ παρά με εθνικές πρωτοβουλίες

Τροπολογία

(37) Ενώ ορισμένα κράτη μέλη έχουν λάβει κανονιστικά μέτρα ή έχουν ενθαρρύνει την αυτορρύθμιση με μεικτά αποτελέσματα, τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν λάβει μέτρα ούτε δηλώσει την προθυμία τους να ενεργήσουν κατά τρόπο που θα επέφερε ικανοποιητική βελτίωση. Από τις προβολές που βασίζονται σε συνολική ανάλυση όλων των διαθέσιμων στοιχείων του παρελθόντος και των υφιστάμενων τάσεων καθώς και από τις προθέσεις συνάγεται ότι δεν θα επιτευχθεί, σε καμία χρονική στιγμή στο ορατό μέλλον, ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων στην Ένωση, σύμφωνα με τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, μόνο με τη μεμονωμένη δράση κρατών μελών. Λόγω των υφιστάμενων διαφορών μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα συμβούλια επιχειρήσεων και την πιθανότητα οι διαφορές αυτές να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, η βελτίωση της εκπροσώπησης των φύλων στα συμβούλια επιχειρήσεων σε όλη την Ένωση μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω μιας κοινής προσέγγισης και ο στόχος για τη ισότητα των φύλων, την **εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των φύλων και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης** μπορεί να επιτευχθεί καλύτερα με συντονισμένη δράση σε

διαφοροποιούμενης εμβέλειας, στόχευσης και αποτελεσματικότητας. Εφόσον οι στόχοι της παρούσας οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και μπορούν, κατά συνέπεια, λόγω της κλίμακας και της επίπτωσης της δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα στο επίπεδο της Ένωσης, η Ένωση μπορεί να λαμβάνει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζει το άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

επίπεδο ΕΕ παρά με εθνικές πρωτοβουλίες διαφοροποιούμενης εμβέλειας, στόχευσης και αποτελεσματικότητας. Εφόσον οι στόχοι της παρούσας οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και μπορούν, κατά συνέπεια, λόγω της κλίμακας και της επίπτωσης της δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα στο επίπεδο της Ένωσης, η Ένωση μπορεί να λαμβάνει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζει το άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Τροπολογία 44

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 38

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(38) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία περιορίζεται στον καθορισμό κοινών στόχων και αρχών και δεν υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη αυτών των στόχων. Παρέχεται στα κράτη μέλη επαρκής ελευθερία να καθορίζουν με ποιο τρόπο θα μπορούσαν να επιτευχθούν καλύτερα οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, αφού λάβουν υπόψη τις εθνικές περιστάσεις, και ιδίως τους κανόνες και τις πρακτικές προσλήψεων σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων. Η παρούσα οδηγία δεν υπεισέρχεται στη δυνατότητα των επιχειρήσεων να διορίζουν στα συμβούλιά τους τα μέλη με τα υψηλότερα προσόντα και παρέχει αρκούντως μακρά περίοδο προσαρμογής για όλες τις εισηγμένες επιχειρήσεις.

Τροπολογία

(38) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία περιορίζεται στον καθορισμό κοινών στόχων και αρχών και δεν υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη αυτών των στόχων. Παρέχεται στα κράτη μέλη επαρκής ελευθερία να καθορίζουν με ποιο τρόπο θα μπορούσαν να επιτευχθούν καλύτερα οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, αφού λάβουν υπόψη τις εθνικές περιστάσεις, και ιδίως τους κανόνες και τις πρακτικές προσλήψεων σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων. Η παρούσα οδηγία δεν υπεισέρχεται στη δυνατότητα των επιχειρήσεων να διορίζουν στα συμβούλιά τους τα μέλη με τα υψηλότερα προσόντα και παρέχει **ένα ευέλικτο πλαίσιο και μια** αρκούντως μακρά περίοδο προσαρμογής για όλες τις εισηγμένες επιχειρήσεις.

Τροπολογία 45

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 39

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(39) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, ο στόχος που πρέπει να επιτύχουν οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να είναι χρονικά περιορισμένος και να παραμένει σε ισχύ μόνο μέχρις ότου επιτευχθεί διατηρήσιμη πρόοδος όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα συμβούλια επιχειρήσεων. Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή πρέπει να επανεξετάζει τακτικά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και να υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Η οδηγία θα λήξει στις 31 Δεκεμβρίου 2028. Η Επιτροπή πρέπει να αξιολογήσει, στην επανεξέτασή της, *εάν* είναι απαραίτητο να παραταθεί η διάρκεια της οδηγίας και μετά από αυτή την ημερομηνία.

Τροπολογία

(39) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, ο στόχος που πρέπει να επιτύχουν οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να είναι χρονικά περιορισμένος και **πρέπει** να παραμένει σε ισχύ μόνο μέχρις ότου επιτευχθεί διατηρήσιμη πρόοδος όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα συμβούλια επιχειρήσεων. Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή πρέπει να επανεξετάζει τακτικά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και να υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Η **παρούσα** οδηγία θα λήξει στις 31 Δεκεμβρίου 2028. Η Επιτροπή πρέπει να αξιολογήσει, στην επανεξέτασή της, **κατά πόσο** είναι απαραίτητο να παραταθεί η διάρκεια της οδηγίας και μετά από αυτή την ημερομηνία. ***Τα κράτη μέλη πρέπει να συνεργαστούν με τους κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία των πολιτών προκειμένου να τους ενημερώσουν αποτελεσματικά για τη σπουδαιότητα, τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Η διεξαγωγή ενημερωτικών εκστρατειών θα συνέβαλε σημαντικά στην ευαισθητοποίηση των μη εισηγμένων εταιρειών και θα τις ενθάρρυνε να επιτύχουν με προορατικό τρόπο την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων. Τα κράτη μέλη πρέπει να ενθαρρύνονται να ανταλλάσσουν εμπειρίες και βέλτιστες πρακτικές σχετικά με την μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.***

Τροπολογία 46

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει μέτρα για να εξασφαλιστεί μια περισσότερο ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών, θεσπίζοντας μέτρα που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, παρέχοντας στις εταιρείες επαρκή χρόνο για να πραγματοποιήσουν τις αναγκαίες ρυθμίσεις.

Τροπολογία

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει μέτρα για να εξασφαλιστεί μια περισσότερο ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών, θεσπίζοντας **αποτελεσματικά** μέτρα που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, παρέχοντας στις εταιρείες επαρκή χρόνο για να πραγματοποιήσουν τις αναγκαίες ρυθμίσεις.

Τροπολογία 47

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 2 – σημείο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(1) «εισηγμένη εταιρεία»: εταιρεία **εγγεγραμμένη** σε ένα κράτος μέλος οι κινητές αξίες της οποίας είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/ΕΚ, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη·

Τροπολογία

(1) «εισηγμένη εταιρεία»: εταιρεία **που έχει την έδρα της** σε ένα κράτος μέλος **και** οι κινητές αξίες της οποίας είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/ΕΚ, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη·

Τροπολογία 48

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 4 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του

υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών **κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές, βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια** ώστε να **επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό** το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου **2020** ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση **εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.**

υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών **προσαρμόζουν τις διαδικασίες πρόσληψης που εφαρμόζουν, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών ανακοίνωσης για την πλήρωση κενής θέσης, προεπιλογής, επιλογής και διορισμού, με τρόπο** ώστε να **συμβάλλουν ουσιαστικά στην επίτευξη του ανωτέρω ποσοστού** το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου **2010** ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση **δημόσιων επιχειρήσεων. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι επιχειρήσεις επιλέγουν τους υποψήφιους με τα υψηλότερα προσόντα για θέση μέλους συμβουλίου από ισόρροπη ως προς την εκπροσώπηση των φύλων δεξαμενή υποψηφίων και βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα, αμερόληπτα και χωρίς αμφισημία κριτήρια. Στην περίπτωση διαδικασίας εκλογής, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εταιρείες εγγυώνται την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη σύνθεση του καταλόγου προεπιλεγέντων υποψηφίων, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι το φύλο του μη εκτελεστικού διοικητικού στελέχους που θα εκλεγεί στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας δεν θα είναι με κανέναν τρόπο προκαθορισμένο.**

Για την επίτευξη του στόχου του 40% και σύμφωνα με το άρθρο 23 παράγραφος 2 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, σε κάθε στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης, επιλογής ή διορισμού των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εάν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει ίσα προσόντα με υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και

την επαγγελματική επίδοση, εκτός εάν μια αντικειμενική αξιολόγηση, που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά, γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου.

Τροπολογία 49

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Ο αριθμός των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που είναι **αναγκαίος** για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 είναι **ο πλησιέστερος αριθμός προς το ποσοστό του 40%, ο οποίος δεν υπερβαίνει ωστόσο το 49%.**

Τροπολογία

2. Το ποσοστό των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που είναι **αναγκαίο** για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 είναι **τουλάχιστον 40%. Εάν το μη εκτελεστικό συμβούλιο αποτελείται μόνο από τρία μέλη, η αναλογία ένας προς δύο είναι επαρκής.**

Amendement 50

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά την επιλογή των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εάν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει ίσα προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, εκτός εάν μια αντικειμενική αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου

Amendement

διαγράφεται

του άλλου φύλου.

Τροπολογία 51

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

4. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες έχουν υποχρέωση να κοινοποιούν, **εάν το ζητήσει ένας αποτυχών υποψήφιος**, τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή τους, την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τα στοιχεία που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.

Τροπολογία

4. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες έχουν υποχρέωση **τουλάχιστον να κοινοποιούν σε αποτυχόντα υποψήφιο τον αριθμό και το φύλο των υποψηφίων στη δεξαμενή υποψηφίων, με σεβασμό της ανωνυμίας τους σύμφωνα με τη νομοθεσία της Ένωσης σχετικά με την προστασία των δεδομένων**, τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή **ή ο διορισμός** τους, την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τα στοιχεία που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.

Τροπολογία 52

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 5

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα απονομής δικαιοσύνης, για να εξασφαλίσουν ότι, όταν ένας αποτυχών υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου **διαπιστώνει** πραγματικά **περιστατικά** από τα οποία μπορεί να εξαχθεί ότι ο *εν λόγω* υποψήφιος είχε ίσα προσόντα με τον προσληφθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, η εισηγμένη εταιρεία φέρει το βάρος της αποδείξεως ότι δεν υπήρξε παραβίαση του κανόνα που

Τροπολογία

5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα απονομής δικαιοσύνης, για να εξασφαλίσουν ότι, όταν ένας αποτυχών υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου **που θεωρεί ότι ζημιώθηκε, επειδή δεν εφαρμόστηκαν γι' αυτήν ή γι' αυτόν οι διατάξεις της παραγράφου 1 αποδείξει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλου αρμόδιου οργάνου**, πραγματικά **γεγονότα** από τα οποία μπορεί να εξαχθεί ότι ο υποψήφιος είχε ίσα προσόντα με τον προσληφθέντα

ορίζεται στην παράγραφο 3.

υποψήφιο του άλλου φύλου, η εισηγμένη εταιρεία φέρει το βάρος της αποδείξεως ότι δεν υπήρξε παραβίαση του κανόνα που ορίζεται στην παράγραφο 1.

Η παρούσα παράγραφος 1 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εισάγουν κανόνες περί αποδείξεως ευνοϊκότερους για τους ενάγοντες.

Τροπολογία 53

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 4 – παράγραφος 6

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

6. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες στις οποίες τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού δεν υπόκεινται στον στόχο που ορίζεται στην παράγραφο 1.

Τροπολογία

διαγράφεται

Τροπολογία 54

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 4 – παράγραφος 6 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

6α. Όταν η επιλογή που αναφέρεται στην παράγραφο 1 πραγματοποιείται μέσω ψηφοφορίας των μετόχων ή των εργαζομένων, οι εταιρείες μεριμνούν ώστε οι συμμετέχοντες στην ψηφοφορία να διαθέτουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τα μέτρα που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ιδίως δε τις κυρώσεις στις οποίες υπόκειται η εταιρεία σε περίπτωση αθέτησης των

Τροπολογία 55

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες εθνικές αρχές μία φορά το έτος από [δύο έτη μετά την έκδοση] σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους, κάνοντας διάκριση ανάμεσα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και σχετικά με τα μέτρα που έχουν λάβει βάσει των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, και να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με τον κατάλληλο και **πρόσφορο** τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους.

Τροπολογία 56

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Όταν μια εισηγμένη εταιρεία δεν τηρεί τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή τις ατομικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η ίδια σύμφωνα με την παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, **τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου περιλαμβάνουν** τους λόγους για τους οποίους δεν **τηρήθηκαν οι στόχοι ή οι δεσμεύσεις** και περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τηρήσει τους στόχους ή τις

Τροπολογία

2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες εθνικές αρχές μία φορά το έτος από [δύο έτη μετά την έκδοση] σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους, κάνοντας διάκριση ανάμεσα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και σχετικά με τα μέτρα που έχουν λάβει βάσει των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, και να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με τον κατάλληλο και **προσιτό** τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους **και στην ετήσια έκθεσή τους**.

Τροπολογία

3. Όταν μια εισηγμένη εταιρεία δεν τηρεί τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή τις ατομικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η ίδια σύμφωνα με την παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, **παρέχει δήλωση με** τους λόγους για τους οποίους δεν **κατόρθωσε να επιτύχει τους στόχους αυτούς ή να τηρήσει αυτές τις δεσμεύσεις** και **πλήρη** περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τηρήσει τους στόχους ή τις δεσμεύσεις της. **Αυτή η δήλωση λόγων συμπεριλαμβάνεται στις**

δεσμεύσεις της.

**αναφερόμενες στην παράγραφο 2
πληροφορίες.**

Τροπολογία 57

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι ο αρμόδιος φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) είναι επίσης αρμόδιοι για την προβολή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την προάσπιση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

Τροπολογία

4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι ο αρμόδιος φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) είναι επίσης αρμόδιοι για την προβολή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την προάσπιση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία. ***Για τον σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη συνεργάζονται αποτελεσματικά με τους κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία των πολιτών.***

Τροπολογία 58

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 6 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη ορίζουν κανόνες σχετικά με τις εφαρμοστέες κυρώσεις για ***παραβάσεις των εθνικών διατάξεων που εκδίδονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας*** και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν την εφαρμογή τους.

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη ορίζουν κανόνες σχετικά με τις εφαρμοστέες κυρώσεις για ***μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις για ανοικτή και διαφανή διαδικασία σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 1*** και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν την εφαρμογή τους.

Τροπολογία 59

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 – εισαγωγικό μέρος

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές και **μπορούν να** περιλαμβάνουν τα ακόλουθα μέτρα:

Τροπολογία

2. Οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές και περιλαμβάνουν **τουλάχιστον** τα ακόλουθα μέτρα:

Τροπολογία 60

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 – στοιχείο α α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

αα) αποκλεισμός από τις προσκλήσεις υποβολής προσφορών για δημόσιες συμβάσεις·

Τροπολογία 61

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 – στοιχείο α β (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

αβ) μερικός αποκλεισμός από τη χορήγηση πόρων από τα διαρθρωτικά ταμεία της Ένωσης·

Τροπολογία 62

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 7

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις ευνοϊκότερες από τις προβλεπόμενες στην παρούσα οδηγία για να εξασφαλίσουν πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε εταιρείες εγγεγραμμένες στο εθνικό έδαφός τους, υπό την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω διατάξεις δεν δημιουργούν αδικαιολόγητη διάκριση **ούτε** εμποδίζουν τη σωστή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.

Τροπολογία 63

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 8 – παράγραφος 3 – εδάφιο 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα εν λόγω κράτη μέλη κοινοποιούν τις πληροφορίες αυτές στην Επιτροπή.

Τροπολογία 64

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 1 α (νέα)

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις ευνοϊκότερες από τις προβλεπόμενες στην παρούσα οδηγία για να εξασφαλίσουν πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε εταιρείες εγγεγραμμένες στο εθνικό έδαφός τους, υπό την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω διατάξεις δεν δημιουργούν αδικαιολόγητη διάκριση **λόγω φύλου ή άλλης μορφής διάκριση ή δεν** εμποδίζουν τη σωστή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.

Τροπολογία

Τα εν λόγω κράτη μέλη κοινοποιούν τις πληροφορίες αυτές στην Επιτροπή. ***Η Επιτροπή ενημερώνει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με τις κοινοποιήσεις αυτές. Η αναστολή αίρεται αυτομάτως εάν δεν σημειώνεται επαρκής πρόοδος προς την επίτευξη του στόχου της παρούσας οδηγίας, δηλαδή εάν το ποσοστό συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μικρότερο του 30% το 2017 ή το 2015 στην περίπτωση δημόσιων επιχειρήσεων.***

1α. Η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση αξιολόγησης, το αργότερο μέχρι την 1η Ιουλίου 2017, σχετικά με την εκπλήρωση των υποχρεώσεων των εισηγμένων εταιρειών που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στο άρθρο 5 παράγραφοι 1 και 2, στη βάση των εκθέσεων που υποβάλλουν τα κράτη μέλη σύμφωνα με την παράγραφο 1. Επιπλέον, η έκθεση της Επιτροπής περιλαμβάνει περιγραφή της κατάστασης, όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια και τις διευθυντικές θέσεις, σε μη εισηγμένες εταιρείες που βρίσκονται πάνω από το όριο για τις ΜΜΕ που ορίζεται στο άρθρο 2.

**Τροπολογία 65
Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 9 – παράγραφος 1 β (νέα)**

1β. Η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονται οι αρχές της παρούσας οδηγίας από όλα τα θεσμικά όργανα και οργανισμούς της Ένωσης και ενσωματώνονται στους κανόνες που διέπουν τις εσωτερικές διαδικασίες στελέχωσης αυτών. Προς τον σκοπό αυτόν, όλα τα θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί της Ένωσης υποβάλλουν έκθεση στην Επιτροπή, το αργότερο μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2018 και στη συνέχεια σε ετήσια βάση, σχετικά με τα στατιστικά στοιχεία τους που αφορούν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων και σχετικά με την πρόοδο που έχουν σημειώσει. Η Επιτροπή δημοσιεύει χωρίς καθυστέρηση τις εκθέσεις αυτές στον

δικτυακό τόπο της. Κατά περίπτωση, η έκθεση της Επιτροπής συνοδεύεται από νομοθετική πρόταση για τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της παρούσας οδηγίας έτσι ώστε να καλύπτει όλα τα θεσμικά όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης.

Τροπολογία 66

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 9 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

4. Στην έκθεσή της, η Επιτροπή αξιολογεί, με βάση τις εξελίξεις όσον αφορά την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα συμβούλια εισηγμένων εταιρειών και στα διάφορα στάδια λήψης αποφάσεων σε όλους τους τομείς της οικονομίας, και λαμβάνοντας υπόψη αν η πρόοδος που σημειώθηκε είναι επαρκώς διατηρήσιμη, αν είναι αναγκαίο να παραταθεί η διάρκεια εφαρμογής της παρούσας οδηγίας πέρα από την περίοδο που ορίζεται στο άρθρο 10 παράγραφος 2 ή να τροποποιηθεί.

Τροπολογία

4. Στην έκθεσή της, η Επιτροπή αξιολογεί, με βάση τις εξελίξεις όσον αφορά την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα συμβούλια εισηγμένων εταιρειών και στα διάφορα στάδια λήψης αποφάσεων σε όλους τους τομείς της οικονομίας, και λαμβάνοντας υπόψη αν η πρόοδος που σημειώθηκε είναι επαρκώς διατηρήσιμη, αν είναι αναγκαίο να παραταθεί η διάρκεια εφαρμογής της παρούσας οδηγίας πέρα από την περίοδο που ορίζεται στο άρθρο 10 παράγραφος 2 ή να τροποποιηθεί. ***Η Επιτροπή εξετάζει επίσης εάν θα πρέπει να επεκταθεί το πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας προκειμένου να καλύπτει μη εισηγμένες δημόσιες επιχειρήσεις που δεν εμπίπτουν στον ορισμό των ΜΜΕ, μη εισηγμένες μεγάλες επιχειρήσεις και τα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη των εισηγμένων εταιρειών.***

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Γενικό πλαίσιο

Οι συνεισηγήτριες επικροτούν την πρόταση οδηγίας ως συνέχεια του ψηφίσματος του Κοινοβουλίου «Οι γυναίκες και η διοίκηση των επιχειρήσεων», που εγκρίθηκε το 2011, και ως απάντηση στις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών που εξακολουθούν να παρατηρούνται στις ανώτατες διευθυντικές θέσεις των εταιρειών. Η προτεινόμενη οδηγία συμβάλλει στη διαφύλαξη της αρχής της ισότητας ως θεμελιώδους αξίας της ΕΕ και συνιστά υλοποίηση της στρατηγικής της ΕΕ για την ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα και όλους τους τομείς της οικονομικής ζωής, όπως έχει υπενθυμίσει σε πολλές περιπτώσεις το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

Το 1984 και το 1996, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εξέδωσε δύο συστάσεις με τις οποίες ενθάρρυνε τον ιδιωτικό τομέα να αυξήσει την παρουσία των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της λήψης αποφάσεων και κάλεσε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να λάβει μέτρα εν προκειμένω. Τον Μάρτιο 2011, η Επιτροπή ξεκίνησε διάλογο με τις πιο σημαντικές εισηγμένες εταιρείες της ΕΕ και εξέδωσε έγγραφο με τίτλο «Παρουσία των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια: μια υπόσχεση για την Ευρώπη», το οποίο θα μπορούσαν να υπογράψουν οι εταιρείες ούτως ώστε να αναλάβουν τη δέσμευση να αυξήσουν την εκπροσώπηση των γυναικών στα συμβούλια τους στο 30% έως το 2015 και στο 40% έως το 2020. Ωστόσο, ένα έτος αργότερα, μόνο 24 εταιρείες είχαν υπογράψει την υπόσχεση.

Σε γενικές γραμμές η πρόοδος όσον αφορά την αύξηση της παρουσίας των γυναικών υπήρξε πολύ αργή¹ σε ολόκληρη την ΕΕ και ο ρυθμός βελτίωσης υπήρξε άνιστος και κυμάνθηκε ανομοιόμορφα μεταξύ 5% και 25%. Για τους λόγους αυτούς, οι συνεισηγήτριες είναι πεπεισμένες ότι οι ευρωπαϊκές νομοθετικές αρχές θα έπρεπε να εγκρίνουν την κατάλληλη νομοθεσία.

Οι συνεισηγήτριες θεωρούν ότι το άρθρο 157 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ αποτελεί την κατάλληλη νομική βάση για κάθε δεσμευτικό μέτρο που αποσκοπεί στη διασφάλιση της τήρησης της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ισότιμης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Τούτο επιβεβαιώθηκε από την Επιτροπή Νομικών Θεμάτων κατά τη συνεδρίασή της της 20ής Ιουνίου 2013.

Η σημασία της έγκρισης νομοθεσίας της ΕΕ

Κατά τη διάρκεια των προηγούμενων ετών, πολλά κράτη μέλη ανέλαβαν πρωτοβουλίες για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του ζητήματος της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων.

¹ Μεταξύ 2003 και 2011, το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια αυξήθηκε από 8,5% σε 13,7%, δηλαδή κατά 5,2 ποσοστιαίες μονάδες σε διάστημα λίγο μεγαλύτερο από οκτώ έτη. Τούτο αντιπροσωπεύει έναν αργό μέσο ρυθμό αλλαγής της τάξης των 0,6 ποσοστιαίων μονάδων κατ' έτος. (Πηγή: έκθεση προόδου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)

Ορισμένα κράτη μέλη έχουν δοκιμάσει τρόπους βελτίωσης των χαμηλών ποσοστών συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια, εγκρίνοντας νομοθεσία¹ και επιταχύνοντας με αυτόν τον τρόπο σημαντικά τη διαδικασία επίτευξης ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα συμβούλια. Άλλα έχουν απλώς ενθαρρύνει τις προορατικές πρωτοβουλίες και τα μέτρα που λαμβάνουν οι εταιρείες, οι οποίες έχουν μεν αποδειχθεί πολύ χρήσιμες αλλά εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς για την επίτευξη απτών αποτελεσμάτων. Κατά συνέπεια, αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχει ετερογένεια σε ολόκληρη την ΕΕ, τόσο από άποψη μέτρων όσο και από άποψη αποτελεσμάτων.

Στη Γαλλία, το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των γαλλικών εταιρειών του δείκτη CAC 40 αυξήθηκε κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες σε 22,3% μεταξύ Οκτωβρίου 2010 και Ιανουαρίου 2012. Στην Ιταλία, όπου εγκρίθηκε το 2011 νόμος που απαιτεί από τις εισηγμένες και τις κρατικές εταιρείες να έχουν γυναίκες στο ένα τρίτο των θέσεων των διοικητικών και εποπτικών συμβουλίων έως το 2015, σημειώθηκε αύξηση του αριθμού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών της τάξης των 4,9 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ Ιανουαρίου 2012 και Οκτωβρίου 2012.

Σε άλλα κράτη μέλη, η αυτορρύθμιση σε εθνικό επίπεδο, οι εθελοντικοί στόχοι και οι πρωτοβουλίες εταιρικής διακυβέρνησης (όπως οι κώδικες δεοντολογίας²) αποσκοπούσαν στην ενθάρρυνση των επιχειρήσεων να διορίζουν περισσότερες γυναίκες σε ανώτατες θέσεις.

Τα θετικά αποτελέσματα των δεσμευτικών στόχων αποτελούν απτή απόδειξη του γεγονότος ότι οι εταιρείες μπορούν να συμμορφώνονται με τα μέτρα που εξασφαλίζουν ισόρροπες ως προς την εκπροσώπηση των φύλων προσλήψεις. Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι στα κράτη μέλη στα οποία δεν έχουν ληφθεί δεσμευτικά μέτρα, οι εταιρείες εξακολουθούν να απέχουν πολύ από την επίτευξη αποδεκτής ισορροπίας

Είναι ουσιώδης ή θέσπιση στέρεου κοινού πλαισίου για τις εταιρείες που συμμετέχουν σε διασυνοριακές δραστηριότητες, αλλά και για την κινητικότητα και τις επαγγελματικές προοπτικές σε φορείς λήψης αποφάσεων ανδρών και γυναικών με υψηλά προσόντα.

Τέλος, προκειμένου να αντιμετωπισθούν αποτελεσματικά οι προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει η ΕΕ σε μια ευάλωτη συγκυρία οικονομικής κρίσης, πρέπει να χρησιμοποιηθεί όλο το ανθρώπινο κεφάλαιο για την επίτευξη ανάπτυξης, ανταγωνιστικότητας και μεγαλύτερης οικονομικής απόδοσης των εταιρειών. Η λήψη μέτρων που αποσκοπούν σε περισσότερο ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια συμβάλλουν στην επίτευξη του εν λόγω στόχου.

¹ Το Βέλγιο, η Γαλλία και η Ιταλία έθεσαν σε εφαρμογή δεσμευτικές ποσοτώσεις με κυρώσεις, ενώ η Ολλανδία και η Ισπανία έθεσαν σε εφαρμογή ποσοτώσεις χωρίς κυρώσεις. Επιπλέον, η Δανία, η Φινλανδία, η Ελλάδα, η Αυστρία και η Σλοβενία έχουν θέσει σε εφαρμογή ρυθμίσεις σχετικά με τις κρατικές εταιρείες. (Πηγή: έκθεση προόδου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής)

² Στην Αυστρία, στο Βέλγιο, στη Δανία, στη Φινλανδία, στη Γαλλία, στη Γερμανία, στο Λουξεμβούργο, στην Ολλανδία, στην Πολωνία, στην Ισπανία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι εθνικοί κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης ενθαρρύνουν σε διαφορετικό βαθμό την διαφοροποίηση με βάση το φύλο στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών.

Η προτεινόμενη οδηγία

Η πρόταση, η οποία βασίζεται στις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας, της αξιοκρατικής δικαιοσύνης και των κοινών διαδικασιών και στόχων έχει ισχυρή προστιθέμενη αξία. Πρέπει να σημειωθεί ότι η συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις που ορίζει η οδηγία θα δημιουργήσει περιορισμένα διοικητικά βάρη για τις εταιρείες. Η οδηγία θα ενισχύσει την κοινωνική δικαιοσύνη στην αγορά εργασίας και θα συμβάλει στην οικονομική ανάπτυξη, μέσω της πλήρους αξιοποίησης όλων των διαθέσιμων πόρων, δεξιοτήτων και δυνατοτήτων, ούτως ώστε να αξιοποιηθεί αποτελεσματικά το ανθρώπινο δυναμικό της ΕΕ.

Επιπλέον, η παρούσα πρόταση συνάδει με τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας.

Σκοπός της οδηγίας:

Η πρόταση περιλαμβάνει τον σαφή στόχο της κάλυψης τουλάχιστον του 40% των μη εκτελεστικών θέσεων συμβουλίων με μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις εισηγμένες εταιρείες και θέσπισης κατάλληλου πλαισίου ώστε τα κράτη μέλη και οι εταιρείες να εφαρμόζουν αποτελεσματικές διαδικασίες με στόχο την προαγωγή της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια όλων των εισηγμένων εταιρειών. Θα βελτιώσει την εταιρική διακυβέρνηση, προσφέροντας στις γυναίκες περισσότερες δυνατότητες ανάληψης διευθυντικών θέσεων σε επίπεδο λήψης αποφάσεων και θα ενισχύσει την οικονομική απόδοση των εταιρειών με τα προσόντα τους.

Πεδίο εφαρμογής της οδηγίας:

Οι συνεισηγήτριες λαμβάνουν υπόψη ότι η εν λόγω πρόταση οδηγίας προωθεί ένα προσωρινό μέτρο για τη χάραξη σαφούς κοινής στρατηγικής για όλα τα κράτη μέλη με σκοπό την επίτευξη του εξής κοινού στόχου: επίτευξη του στόχου της κάλυψης τουλάχιστον του 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών με μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου έως το 2020 στις ιδιωτικές εισηγμένες εταιρείες και έως το 2018 στις δημόσιες εισηγμένες εταιρείες.

Η οδηγία επιτρέπει στα κράτη μέλη να λαμβάνουν υπόψη τους τις εθνικές ιδιαιτερότητες κατά τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη θα έπρεπε να συνεργαστούν στενά με τις εταιρείες και τα ενδιαφερόμενα μέρη, ούτως ώστε να θεσπιστούν κατάλληλες διαδικασίες και μηχανισμοί που θα επιτρέψουν την επίτευξη του στόχου του 40% και την ταυτόχρονη τήρηση της προθεσμίας που ορίζεται στην οδηγία.

Τα κράτη μέλη που διαθέτουν ήδη αποτελεσματικό σύστημα, θα είναι σε θέση να το διατηρήσουν, υπό την προϋπόθεση ότι θα είναι εξίσου αποτελεσματικό με το προτεινόμενο σύστημα όσον αφορά τον στόχο της κάλυψης τουλάχιστον του 40% των θέσεων των συμβουλίων με μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου. Επιπλέον, τα κράτη μέλη πρέπει να θεσπίσουν κατάλληλες και αποτρεπτικές κυρώσεις για τις εταιρείες που παραβιάζουν την οδηγία.

Εάν ο στόχος του 40% δεν έχει επιτευχθεί έως το 2018, όσον αφορά τις εταιρείες που ανήκουν εν όλω ή εν μέρει στο κράτος, ή έως το 2020 όσον αφορά τις εισηγμένες εταιρείες του ιδιωτικού τομέα, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν την επίτευξη του στόχου της βελτίωσης

της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις εταιρείες.

Ειδικές διατάξεις για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις

Οι απαιτήσεις για δικαιοσύνη και διαφάνεια είναι πιο επιτακτικότερες όσον αφορά τις εταιρείες και τις επιχειρήσεις που ανήκουν εν όλω ή εν μέρει στο κράτος, οι οποίες μπορούν να χαρακτηριστούν δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2, στοιχείο β) της οδηγίας της Επιτροπής 2006/111/EK της 16ης Νοεμβρίου 2006. Δηλαδή, κάθε επιχείρηση στην οποία οι δημόσιες αρχές μπορούν να ασκούν άμεση ή έμμεση δεσπόζουσα επιρροή λόγω της κυριότητας της επιχείρησης, της χρηματοδοτικής συμμετοχής τους σε αυτήν ή βάσει των κανόνων που διέπουν τη λειτουργία της. Δεδομένης της οικονομικής και κοινωνικής ευθύνης αυτών των επιχειρήσεων, είναι ουσιώδες να υπάρχουν ενισχυμένη διαφάνεια και ισότητα. Επιπλέον, είναι αδιαμφισβήτητο ότι ο δημόσιος τομέας λειτουργεί ως υπόδειγμα στην κοινωνία και πρέπει να αντανακλά την αξιοκρατία και την κοινωνική δικαιοσύνη. Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή σε αυτές τις επιχειρήσεις και διαθέτουν, συνεπώς, περισσότερα μέσα για να επιφέρουν την αλλαγή συντομότερα. Από την άποψη αυτή, η ισότητα των φύλων και η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στη λήψη οικονομικών αποφάσεων αποτελεί ουσιαστικό στόχο των εταιριών που ανήκουν στο κράτος. Για τον λόγο αυτόν, η προτεινόμενη οδηγία επιβάλλει συμμόρφωση αυτών των εταιρειών με την υποχρέωση της ισόρροπης εκπροσώπησης στα διοικητικά συμβούλια νωρίτερα από τον ιδιωτικό τομέα, και ειδικότερα έως το 2018.

Κύρια σημεία της πρότασης των συνεισηγητριών:

Επέκταση του πεδίου εφαρμογής:

Οι συνεισηγήτριες τονίζουν τη σημασία της επέκτασης του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας ούτως ώστε να αυξηθούν αποτελεσματικά η αποδοτικότητα και ο αντίκτυπός της σε όλες τις εισηγμένες εταιρείες.

-Ανεξάρτητα από το μέγεθός τους, όλες οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να συμμορφωθούν με τον στόχο που ορίζεται στην οδηγία. Η απαίτηση αυτή δικαιολογείται τόσο λόγω των οικονομικών και κοινωνικών ευθυνών τους όσο και λόγω της οικονομικής σημασίας τους. Ωστόσο, μετά από προσεκτική εξέταση, οι συνεισηγήτριες συμφώνησαν να διατηρήσουν την εξαίρεση για τις ΜΜΕ όπως πρότεινε η Επιτροπή, ενώ παράλληλα ενθαρρύνουν τα κράτη μέλη να θεσπίσουν πολιτικές παροχής υποστήριξης και κινήτρων στις ΜΜΕ, ώστε να βελτιώσουν σημαντικά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλες τις διευθυντικές βαθμίδες και στα συμβούλια των εταιρειών.

-Συμπερίληψη των κλάδων που κυριαρχούνται από ένα φύλο: οι εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε όλους τους τομείς πρέπει να συμμορφώνονται με τον στόχο της οδηγίας, δεδομένων της οικονομικής σπουδαιότητας και των οικονομικών και κοινωνικών ευθυνών τους.

- Ανταποκρινόμενες στα πολλά αιτήματα, οι εισηγήτριες συμφώνησαν επίσης να συμπεριλάβουν μια ρήτρα επανεξέτασης καλώντας την Επιτροπή να εξετάσει στην έκθεση που προβλέπεται στο άρθρο 9 εάν το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας μπορεί να επεκταθεί στις μη εισηγμένες δημόσιες επιχειρήσεις που δεν εμπίπτουν στον ορισμό των ΜΜΕ, στις μη εισηγμένες μεγάλες επιχειρήσεις καθώς και στα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη των

εισηγμένων εταιρειών.

Δεσμευτική διαδικασία:

Οι συνεισηγήτριες υπογραμμίζουν ότι πρέπει να αναφέρεται ρητά ότι η οδηγία ορίζει για τα κράτη μέλη και τις εταιρείες υποχρέωση να παρέχουν τα μέσα για την επίτευξη του στόχου μέσω της θέσπισης ουσιαστικών μέτρων.

Αυξημένη διαφάνεια στη διαδικασία διορισμού/επιλογής των μη εκτελεστικών μελών των διοικητικών συμβουλίων:

Οι συνεισηγήτριες υποστηρίζουν θερμά την ενίσχυση της διαφάνειας κατά τη διαδικασία διορισμού και επιλογής των μελών του διοικητικού συμβουλίου, δεδομένου ότι αυτός είναι ο μοναδικός τρόπος αποτελεσματικής εξασφάλισης της πολυμορφίας και της επιλογής με βάση αξιολογικά κριτήρια.

Ισόρροπη εκπροσώπηση:

Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της ισότητας των φύλων, οι συνεισηγήτριες πιστεύουν ότι οι εταιρείες θα έπρεπε να λάβουν τα αναγκαία μέτρα, ούτως ώστε να επιτύχουν εκπροσώπηση της τάξης του 40% τουλάχιστον του υποεκπροσωπούμενου φύλου. Όταν το μη εκτελεστικό συμβούλιο αποτελείται μόνο από τρία μέλη, με αποτέλεσμα η επίτευξη της ποσόστωσης του 40% για κάθε φύλο να είναι αδύνατη, θα αρκεί μια αναλογία ένα προς δύο.

Παράλειψη συμμόρφωσης:

Οι συνεισηγήτριες πιστεύουν ότι οι εταιρείες που δεν έχουν συμμορφωθεί πρέπει να εξηγούν τους λόγους για τους οποίους δεν επέτυχαν τους στόχους ή δεν ανταποκρίθηκαν στις δεσμεύσεις και να προσδιορίζουν τα συγκεκριμένα μέτρα που πρόκειται να λάβουν για την αποτελεσματική εξασφάλιση της επίτευξης του στόχου της πλέον ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων.

Κυρώσεις:

Επιπλέον, οι συνεισηγήτριες υπογραμμίζουν ότι τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν ότι θα υπόκεινται σε ουσιαστικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις οι εισηγμένες εταιρείες που δεν θεσπίζουν, δεν εφαρμόζουν ή δεν τηρούν τις προβλεπόμενες διαδικασίες για τον διορισμό ή την εκλογή μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. Προτείνουν να προστεθεί ο αποκλεισμός από τις προσκλήσεις υποβολής προσφορών για δημόσιες συμβάσεις στον κατάλογο των πιθανών κυρώσεων που προτείνει η Επιτροπή στον οποίο έχει επίσης προστεθεί ο μερικός αποκλεισμός από τη χορήγηση πόρων από τα ευρωπαϊκά διαρθρωτικά ταμεία.

Οι συνεισηγήτριες υπογραμμίζουν τη σημασία μιας αποτελεσματικής παρακολούθησης και επανεξέτασης. Για τον σκοπό αυτό, είναι ουσιώδες για τα κράτη μέλη να υποβάλλουν από το 2017 και στη συνέχεια ανά διετία έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας.

Ενίσχυση της ενημέρωσης σχετικά με την οδηγία και της αποτελεσματικότητάς της:

Οι συνεισηγήτριες είναι πεπεισμένες ότι πρέπει να οργανωθούν εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης, ούτως ώστε τα ενδιαφερόμενα μέρη και οι πολίτες να ενημερώνονται επαρκώς και αποτελεσματικά σχετικά με τον αντίκτυπο της οδηγίας τόσο στην οικονομία όσο και στην κοινωνία. Αυτές οι ενημερωτικές εκστρατείες θα είναι

ουσιώδεις ούτως ώστε να ευαισθητοποιηθούν οι μη εισηγμένες εταιρείες και να ενθαρρυνθούν να επιτύχουν με προορατικό τρόπο την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων.

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΝΟΜΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ

Κύριο Klaus-Heiner Lehne
Πρόεδρο
Επιτροπή Νομικών Θεμάτων
ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ

Κύριο Mikael Gustafsson
Πρόεδρο
Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων
ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ

Θέμα: Γνωμοδότηση επί της νομικής βάσης για την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Κύριοι πρόεδροι,

Κατά τη συνεδρίασή της στις 24 Απριλίου 2013, η Επιτροπή Νομικών Θεμάτων αποφάσισε να εξετάσει με δική της πρωτοβουλία, σύμφωνα με το άρθρο 37 (3) του Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, το θέμα του κατά πόσον είναι σκόπιμο το άρθρο 157 (3) της ΣΛΕΕ, να αποτελέσει τη νομική βάση για την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών των εταιρειών που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο (COM (2012) 0614).

Η Επιτροπή Νομικών Θεμάτων και της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (FEMM) είναι κοινές επιτροπές σύμφωνα με το άρθρο 51 για την παρούσα πρόταση. Η FEMM αποφάσισε να υποστηρίξει την ίδιας πρωτοβουλίας αξιολόγηση της JURI όσον αφορά τη νομική βάση που επέλεξε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, και το ανακοίνωσε στη JURI με επιστολή της 24 Απρ. 2013.

Ιστορικό

1. Η πρόταση

Η προτεινόμενη οδηγία θεσπίζει μέτρα που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου προς την ισορροπία των φύλων μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών (άρθρο 1).

Η πρόταση ισχύει για τις εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες, εξαιρουμένων των ΜΜΕ (άρθρο 3). Το άρθρο 4(1) της πρότασης απαιτεί από τα κράτη μέλη να εξασφαλίζουν ότι "οι εισηγμένες εταιρείες που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές, βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020 ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις».

Για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να ενθαρρύνουν την πρακτική, κατά την επιλογή των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εάν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει ίσα προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, εκτός εάν μια αντικειμενική αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου (Άρθρο 4(3)). Όταν ένας αποτυχών υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου διαπιστώνει πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να εξαχθεί ότι ο εν λόγω υποψήφιος είχε ίσα προσόντα με τον προσληφθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, το άρθρο 4(5) ορίζει ότι η εισηγμένη εταιρεία φέρει το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε παραβίαση του κανόνα.

Η πρόταση περιλαμβάνει επίσης, ως πρόσθετο μέτρο, μια διάταξη σχετικά με τη λεγόμενη «ευέλικτη ποσόστωση (flexi quota)» για τα διοικητικά συμβούλια (άρθρο 5 (1)), δηλαδή οι εισηγμένες εταιρείες αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων μεταξύ των εκτελεστικών διευθυντών, που πρέπει να επιτευχθεί εντός της ίδιας προθεσμίας, όπως ο στόχος του 40% για τους μη εκτελεστικούς διευθυντές.

Σε περίπτωση που οι εισηγμένες εταιρείες δεν εκπληρώσουν τους στόχους για τους μη εκτελεστικούς διευθυντές ή τη δική τους δεσμευσή τους όσον αφορά τους εκτελεστικούς διευθυντές, θα πρέπει να εκθέσουν τους λόγους αλλά και να περιγράψουν τα μέτρα που έχουν λάβει ή προτίθενται να λάβουν (άρθρο 5 (3)).

Η πρόταση περιλαμβάνει επίσης μια διάταξη σχετικά με τις κυρώσεις (άρθρο 6), η οποία κυρίως διευκρινίζει ότι πρέπει να είναι «αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές» και μπορεί να περιλαμβάνουν διοικητικά πρόστιμα ή την ακυρότητα ή την ακύρωση από δικαστικό όργανο σχετικά με το διορισμό ή την εκλογή ενός μη-εκτελεστικού διευθυντή αντίθετα προς τις εθνικές εκτελεστικές διατάξεις του άρθρου 4 (1) της Οδηγίας.

Το άρθρο 7 προβλέπει ότι οι διατάξεις της οδηγίας αποτελούν ελάχιστες απαιτήσεις. Το άρθρο 8 περιέχει τη διάταξη μεταφοράς και, επίσης, αναφέρει ότι τα κράτη μέλη που έχουν ήδη λάβει μέτρα για να εξασφαλιστεί η ισορροπία των φύλων μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών, μπορούν να αναστείλουν τις διαδικαστικές απαιτήσεις σχετικά με το διορισμό των μη εκτελεστικών διευθυντών στο πλαίσιο της οδηγίας, εάν μπορούν να αποδείξουν ότι ο στόχος του 40% του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου μπορεί να επιτευχθεί με τα εγχώρια μέτρα τους.

2. Οι νομικές βάσεις της πρότασης

Η πρόταση της Επιτροπής βασίζεται στο άρθρο 157, παράγραφος 3, ΣΛΕΕ, το οποίο έχει ως εξής:

«(3) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.»

Επεξηγηματικό σημείωμα

1. Αρχές που καθιερώθηκαν από το Δικαστήριο

Σε ό,τι αφορά την επιλογή της νομικής βάσης, από τη νομολογία του Δικαστηρίου απορρέουν ορισμένες αρχές. Πρώτον, λαμβάνοντας υπόψη τις συνέπειες της νομικής βάσης στην ουσιαστική αρμοδιότητα και διαδικασία, η επιλογή της ορθής νομικής βάσης κρίνεται θεσμικής σημασίας¹. Δεύτερον, σύμφωνα με το άρθρο 13, παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΕ, κάθε θεσμικό όργανο δρα εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που του ανατίθενται από τις Συνθήκες². Τρίτον, σύμφωνα με την νομολογία του Δικαστηρίου, «η επιλογή της νομικής βάσεως μιας κοινοτικής πράξεως πρέπει να στηρίζεται σε αντικειμενικά στοιχεία επιδεικτικά δικαστικού ελέγχου, στα οποία συγκαταλέγονται, ιδίως, ο σκοπός και το περιεχόμενο της πράξεως»³.

2. Η επιλογή της νομικής βάσης από την Επιτροπή

Η Επιτροπή αιτιολογεί την επιλογή της για αυτή τη νομική βάση ως εξής: «Το άρθρο 157 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ αποτελεί τη νομική βάση για κάθε δεσμευτικό μέτρο που αποσκοπεί στη διασφάλιση της τήρησης της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ισότιμης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος, συμπεριλαμβανομένης της θετικής δράσης»⁴.

Στην εκτίμηση επιπτώσεων που συνοδεύει την πρόταση της Επιτροπής, εξηγείται περαιτέρω: «Το δικαίωμα της ΕΕ να ενεργεί σε θέματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση και την εργασία, προκύπτει από το άρθρο 157 (3) της ΣΛΕΕ. Το άρθρο 157 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ αποτελεί τη νομική βάση για κάθε δεσμευτικό μέτρο που αποσκοπεί στη διασφάλιση της

1 Γνωμοδότηση 2/00 Πρωτόκολλο Καρθαγένης Συλλ. 2001 σελ. I-9713, παράγραφος 5· Υπόθεση C-370/07 *Επιτροπή κατά Συμβουλίου* [2009] ΣΥΛΛ. I-8917, παράγραφοι 46-49· γνωμοδότηση 1/08, Γενική Συμφωνία για τις συναλλαγές στον τομέα των υπηρεσιών, Συλλ. 2009, σελ. I-11129, παράγραφος 110.

2 Υπόθεση C-403/04 *Κοινοβούλιο κατά Επιτροπής* [2007] ΣΥΛΛ I-9045, παράγραφος 49, και η νομολογία που αναφέρεται σε αυτή.

3 Βλέπε πλέον πρόσφατη Υπόθεση C-411/06 *Επιτροπή κατά Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου* [2009] Συλλ. I-7585.

4 COM(2012)0614, Αιτιολογική έκθεση, σ. 11. 9

τήρησης της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ισότιμης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος, συμπεριλαμβανομένης της θετικής δράσης.»¹

3. Σκοπός και περιεχόμενο της προτεινόμενης οδηγίας

Ο στόχος της προτεινόμενης οδηγίας είναι να εξασφαλίσει πιο ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών.

Τα κύρια στοιχεία της πρότασης με σκοπό την επίτευξη αυτού του στόχου είναι οι κανόνες σχετικά με την ισορροπία των φύλων των μελών των διοικητικών συμβουλίων των εταιρειών που δεν ασκούν καθήκοντα διαχείρισης (μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου), κυρίως ο στόχος του 40% και οι διαδικαστικούς κανόνες. Τα μέτρα αναφέρονται λεπτομερώς ανωτέρω (υπό τον τίτλο "Ιστορικό", σημείο 1).

Ενώ η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τις διαδικασίες επιλογής και τα αξιολογικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων διεξοδικά, η θέσπιση ορισμένων ελάχιστων προτύπων όσον αφορά την απαίτηση για εισηγμένες εταιρείες στις οποίες δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων να λαμβάνουν αποφάσεις διορισμού των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών βάσει αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων σε όρους επάρκειας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για να επιτευχθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. [...]"

4. Πεδίο εφαρμογής του άρθρου 157 (3) της ΣΛΕΕ

Το άρθρο 157 παράγραφος 3, συνιστά την ειδική νομική βάση για τη λήψη μέτρων που αποβλέπουν στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Προκειμένου να εκτιμηθεί αν το άρθρο 157 (3) της ΣΛΕΕ μπορεί να είναι η κατάλληλη νομική βάση για την πρόταση, θα πρέπει να καθοριστεί κατά πόσον τα μέτρα που προτείνονται για τη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα στην ζήτηματος εμπίπτουν στα "θέματα εργασίας και απασχόλησης», όπως αναφέρεται στην διάταξη.

α) Πρόσωπα που καλύπτονται από την προτεινόμενη οδηγία

Κατ' αρχάς, θα πρέπει να προσδιοριστούν τα χαρακτηριστικά των προσώπων που καλύπτονται από την προτεινόμενη οδηγία : η πρόταση αποσκοπεί σε έναν ευρύ ορισμό του «διευθυντή», «μη-εκτελεστικού διευθυντή" και "εκτελεστικού διευθυντή"² των διαφόρων

¹ SWD(2012)0348, σ. 24. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή δεν αποκλείει επίσης το ενδεχόμενο να κάνει προσφυγή στο άρθρο 50 (1) της ΣΛΕΕ, που αποτελεί τη νομική βάση για τη θέσπιση μέτρων που αποσκοπούν στην επίτευξη μιας εσωτερικής αγοράς στο εταιρικό δίκαιο, ως πρόσθετη νομική βάση για να συμπληρώσει το άρθρο 157 (3) της ΣΛΕΕ.

² Το άρθρο 2 της πρότασης ορίζει ως «μη-εκτελεστικό διευθυντή» «κάθε μέλος ενός ενιαίου διοικητικού συμβουλίου εκτός από τον εκτελεστικό διευθυντή και οποιοδήποτε μέλος του εποπτικού συμβουλίου ενός δυαδικού συστήματος διοίκησης. " (άρθρο 2, στοιχείο (5)), ενώ "εκτελεστικός διευθυντής» ορίζεται ως

συστημάτων διοικητικών συμβουλίων για τις εισηγμένες εταιρείες που υπάρχουν στα κράτη μέλη ("δυναδικά", "μονοστικά" και μεικτά συστήματα)¹. Ωστόσο, μπορεί με βεβαιότητα να υποστηριχθεί ότι τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου που καλύπτονται από την προτεινόμενη οδηγία εκτελούν καθήκοντα σε μια εταιρεία (εποπτικά καθήκοντα στην περίπτωση των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου, καθώς και διευθυντικά καθήκοντα στην περίπτωση των εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου), έναντι αμοιβής. Περαιτέρω, έχουν σχέση με την εταιρεία στην οποία βρίσκονται και απομακρύνονται από τη θέση τους, σύμφωνα με διαδικασίες διαφορετικές στα διάφορα κράτη μέλη.

β) «θέματα απασχόλησης και εργασίας» σύμφωνα με το άρθρο 157 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ

Ως δεύτερο βήμα, στην προσπάθεια καθορισμού των «θεμάτων εργασίας και απασχόλησης» σύμφωνα με το άρθρο 157 (3) της ΣΛΕΕ, συναντά κανείς την έννοια του «εργαζομένου», η οποία έχει οριστεί από το Δικαστήριο, κατά πάγια νομολογία², συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η έννοια αυτή «δεν μπορεί να ερμηνεύεται με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με το εθνικό δίκαιο, αλλά έχει μια έννοια σε κοινοτικό επίπεδο» και ότι «πρέπει να ορίζεται σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν τη σχέση εργασίας ανάλογα με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ενδιαφερομένων προσώπων». Το κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής σχέσης είναι ακριβώς το γεγονός ότι ένα άτομο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, σε άλλο και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή».

Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι «η ιδιαίτερη νομική φύση της σχέσης εργασίας βάσει του εθνικού δικαίου δεν μπορεί να έχει καμία συνέπεια σε σχέση με το εάν ή όχι το πρόσωπο είναι εργαζόμενος υπό την έννοια του κοινοτικού δικαίου»³.

Στο πλαίσιο αυτό, δεν φαίνεται να αποκλείεται ότι μέλη του διοικητικού συμβουλίου, αν και μπορούν να λάβουν τις θέσεις τους μέσω διαφορετικών διαδικασιών στα συστήματα των διαφόρων κρατών μελών, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι είναι σε μια σχέση εργασίας.

« κάθε μέλος ενός ενιαίου συμβούλιο που ασχολείται με την καθημερινή διαχείριση της εταιρείας και κάθε μέλος του διοικητικού συμβουλίου ενός δυναδικού συστήματος διοίκησης. " (Άρθρο 2, σημείο (4)).

1 COM(2012)0614, Αιτιολογική έκθεση, σ. 11.

2 Υπόθεση 66/85 Lawrie-Blum [1986] E.C.R 2121, παρ. 16 and 17; Υπόθ. C-176/96 Lehtonen and Castors Braine [2000] E.C.R I-2681, παρ. 45; Case C-138/02 Collins [2004] E.C.R I-2703, παρ. 26; Case C-456/02 Trojani [2004] E.C.R I-7573, para. 15; Υπόθ. C-392/05 Alevizos [2007] E.C.R I-03505, para. 67); Case C-166/06 Sari Kiiski v Tampereen kaupunki [2007] E.C.R. I-07643, para. 25; Υπόθ. C-94/07 Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV [2008] I-05939, para. 33

3 Υπόθεση 53/81 Levin [1982] ΣΥΛΛ 1035, παράγραφος 16 · υπόθεση 344/87 Bettray [1989] ΣΥΛΛ 1621, παράγραφοι 15 και 16· υπόθεση C-188/00 Kurz [2002] ΣΥΛΛ I-10691, παράγραφος 32· και Trojani, παράγραφος 16.

Επιπλέον, η απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-232/09 Danosa κατά EKB Līzings SIA1 σχετικά με το ζήτημα κατά πόσον ένα εκτελεστικό μέλος του διοικητικού συμβουλίου κεφαλαιουχικής εταιρίας πρέπει να θεωρείται ως εργαζόμενος στο πλαίσιο της οδηγίας για τις εγκύους εργαζομένων² φαίνεται να είναι σχετική εδώ. Στην περίπτωση αυτή, το Δικαστήριο έκρινε ότι «τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου τα οποία, έναντι αμοιβής παρέχουν υπηρεσίες προς την εταιρεία που τους διόρισε και της οποίας αποτελούν αναπόσπαστο μέρος, ασκούν τις δραστηριότητές τους υπό τη διεύθυνση ή τον έλεγχο άλλου οργάνου της εταιρείας και μπορούν, ανά πάσα στιγμή, να απομακρυνθούν από τα καθήκοντά τους, χωρίς η απομάκρυνση αυτή να υπόκειται σε κανέναν περιορισμό, εκ πρώτης όψεως πληρούν τα κριτήρια για να αντιμετωπίζονται ως εργαζόμενοι υπό την έννοια της νομολογίας του δικαστηρίου.³ Η σχέση των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου με την αντίστοιχη εταιρεία φαίνεται να παρουσιάζει τα χαρακτηριστικά που επικαλείται το Δικαστήριο, εφόσον τοποθετήθηκαν στη θέση τους - ανεξάρτητα από τη διαδικασία, η οποία θα μπορούσε να είναι πρόσληψη, επιλογή ή διορισμός ή συνδυασμός αυτών - και μπορούν επίσης να απομακρυνθούν από τη θέση αυτή από άλλο όργανο της εν λόγω εταιρείας, π.χ. από τους μετόχους. Θα μπορούσαν επομένως να χαρακτηριστούν ως εργαζόμενοι (δεδομένου ότι πληρούνται οι λοιπές προϋποθέσεις που απαριθμούνται από το Δικαστήριο).

Είναι επίσης ενδιαφέρον να σημειωθεί, ότι το Δικαστήριο, στην ίδια απόφαση Danosa, δηλώνει ότι, για τους σκοπούς της προστασίας έναντι των διακρίσεων λόγω φύλου, ακόμη και όταν ένα μέλος του διοικητικού συμβουλίου δεν πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζει η κοινοτική νομοθεσία για να θεωρείται εργαζόμενος - και ως εκ τούτου δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ ή της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ⁴, το πρόσωπο αυτό εμπίπτει "στο βαθμό που το δικαστήριο το χαρακτηρίζει ως « αυτοαπασχολούμενο »- εντός του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας 86/6135, που εφαρμόζεται στους αυτοαπασχολούμενους και η οποία, όπως αναφέρεται στο άρθρο 1 της εν λόγω οδηγίας, συμπληρώνει την οδηγία 76/207 όσον αφορά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για τους εργαζομένους"⁶. Ακόμη και αν το Δικαστήριο έκρινε προφανώς μόνο για θέματα που καλύπτονται από τις εν λόγω

1 [2010] ΣΥΛΛ. I-11405.

2 Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1).

3 *Danosa v LKB Līzings SIA*, *ibid.*, παράγραφος 51.

4 Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40).

5 Οδηγία 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 11ης Δεκεμβρίου 1986 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας, ΕΕ L 359 της 19.12.1986, σελ. 56.

6 *Danosa v LKB Līzings SIA*, *ibid.*, παράγραφος 70.

οδηγίες, αξίζει να σημειωθεί ότι ένα μέλος του διοικητικού συμβουλίου θα εμπίπτει είτε στη μία είτε στην άλλη κατηγορία, καθώς δεν εξετάζεται καθόλου το ενδεχόμενο αυτή η επαγγελματική ομάδα να εμπίπτει στις εν λόγω διατάξεις.

Στο πλαίσιο αυτό, φαίνεται να υπάρχουν ισχυρές αποδείξεις ότι τα μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού συμβουλίου εμπίπτουν *ratione personae* στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 157 (3) της ΣΛΕΕ, ιδίως δεδομένου ότι προστατεύονται - είτε ως μισθωτοί ή ως μη μισθωτοί- κατά των διακρίσεων βάσει του υφιστάμενου κεκτημένου από τη νομοθεσία που εγκρίθηκε για τις νομικές βάσεις που προηγούνται και που αντιστοιχούν στο άρθρο 157 (3) της ΣΛΕΕ. Κατά συνέπεια, φαίνεται παράλογο αυτή η ίδια νομική βάση να μην είναι διαθέσιμη για νέα νομοθεσία με στόχο τη βελτίωση της ισότητας των φύλων, όπως το προτεινόμενο μέτρο υπό εξέταση.

Αξίζει να αναλυθούν πιο εμπεριστατωμένα τα μέτρα που έχουν ήδη εγκριθεί από το νομοθέτη της Ένωσης σύμφωνα με το άρθρο 157 (3) της ΣΛΕΕ (και το άρθρο που ίσχυε πριν 141 (3) της Συνθήκης ΕΚ): Το άρθρο 54 της οδηγίας 2006/14/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης περιλαμβάνει κανόνες σχετικά με «τους όρους πρόσβασης στη μισθωτή εργασία, στο ελεύθερο επάγγελμα ή σε άλλα είδη απασχόλησης (...) ασχέτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας».

Το άρθρο 41 της οδηγίας 2010/157/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα¹ το οποίο βασίζεται στο άρθρο 3 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ, προβλέπει ότι η οδηγία δεν εφαρμόζεται μόνον στα πρόσωπα που ασκούν επικερδή δραστηριότητα για λογαριασμό τους αλλά και στους/στις συζύγους τους που συμμετέχουν συνήθως στις δραστηριότητες του αυτοαπασχολούμενου εργαζόμενου.

- Το Άρθρο 4 της ίδιας οδηγίας 2010/41/ΕΕ απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου σε σχέση με την "δημιουργία, την εγκατάσταση ή την επέκταση μιας επιχείρησης ή την έναρξη ή επέκταση κάθε άλλης μορφής αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας".

Αυτά τα παραδείγματα δείχνουν ότι η έκφραση "θέματα εργασίας και απασχόλησης» έχει ερμηνευθεί από το νομοθέτη, ότι αναφέρεται σε όλα τα είδη των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και όλους τους τομείς της επαγγελματικής ζωής. Αυτό αντιστοιχεί στην ευρεία κατανόηση των σχετικών εννοιών από το Δικαστήριο, όπως επισημαίνεται παραπάνω.

γ) άρθρο 157 (3) της ΣΛΕΕ, ως μέρος της κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ
Ωστόσο, σε συμμόρφωση με την αρχή της δοτής αρμοδιότητας, όπως ορίζεται στο άρθρο 4 (1) της ΣΛΕΕ και 5 (1) της ΣΛΕΕ, καθώς και στο άρθρο 51 (2), του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, ουδεμία ερμηνεία των αρμοδιοτήτων της Ένωσης μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της αρμοδιότητας της Ένωσης πέραν των ορίων που προβλέπει η Συνθήκη. Σε αυτό το πλαίσιο, πρέπει να δοθεί προσοχή στο γεγονός ότι το άρθρο 157 (3) της ΣΛΕΕ αποτελεί μέρος του τίτλου Χ του τρίτου μέρους της ΣΛΕΕ, που ασχολείται με την κοινωνική πολιτική της Ένωσης. Οι στόχοι του ορίζονται στο άρθρο 151 ως «η προώθηση της απασχόλησης, η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας.»

¹ EE L 180 της 15.7.2010, σ. 1.

Στο πλαίσιο αυτό, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι, εφόσον η προτεινόμενη οδηγία αφορά θέματα σχετικά με τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων των εταιρειών που αποτελούν μέρος του εταιρικού δικαίου των κρατών μελών, δεν μπορεί να βασίζεται στο άρθρο 157 (3) της ΣΛΕΕ ως νομική βάση που αποτελεί μέρος της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η Επιτροπή τοποθετεί σαφώς την πρόταση στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής. Παρουσιάζει την πρόταση ως μέτρο θετικής δράσης που αποσκοπεί στην εξασφάλιση του σεβασμού της θεμελιώδους αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στη νομοθεσία της ΕΕ και, συνεπώς, στην αύξηση της ισορροπίας των φύλων στα διοικητικά συμβούλια για μια σειρά από λόγους που αναφέρονται στις αιτιολογικές σκέψεις της, όπως η "αποτελεσματική χρήση του ανθρώπινου κεφαλαίου»(αιτιολογική σκέψη 7), "η ισότητα στην αγορά εργασίας»(αιτιολογική σκέψη 9), και "ο περιορισμός των διαφορών τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων»(αιτιολογική σκέψη 9).

δ) Διπλή νομική βάση;

Το ότι η πρόταση, την ίδια στιγμή, αναφέρεται συγχρόνως σε οικονομικούς και εταιρικούς λόγους διακυβέρνησης που υποστηρίζουν τα μέτρα που προτείνονται (βλέπε, για παράδειγμα, αιτιολογικές σκέψεις 5 και 7), δεν είναι ασύμβατο. Επίσης, η παρουσία των στοιχείων αυτών δεν απαιτεί την προσφυγή σε μια διπλή νομική βάση. Τέλος, όσον αφορά τις πολλαπλές νομικές βάσεις, αν από την εξέταση μιας κοινοτικής πράξης προκύπτει ότι αυτή εξυπηρετεί διττό σκοπό ή ότι απαρτίζεται από δύο συνιστώσες, και εάν ένας από τους σκοπούς αυτούς ή τις συνιστώσες μπορεί να θεωρηθεί ως κύριος ή δεσπόζων, ενώ ο άλλος είναι απλώς παρεμπιπτόν, η πράξη πρέπει να βασίζεται σε μία μόνη νομική βάση, και συγκεκριμένα αυτή που υπαγορεύεται από τον κύριο ή δεσπόζοντα σκοπό ή συνιστώσα. Από την άλλη πλευρά, εφόσον η πράξη επιδιώκει συγχρόνως πολλούς στόχους ή έχει πολλές συνιστώσες, που συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους, χωρίς ο ένας να είναι δευτερεύων και έμμεσος σε σχέση με τους υπόλοιπους, η πράξη πρέπει να στηρίζεται στις διάφορες σχετικές διατάξεις της Συνθήκης.

Η διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης αποτελεί σαφώς το επίκεντρο της πρότασης. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η πρόταση δεν προτείνει την εναρμόνιση του δικαίου των εταιρειών, αντίθετα, έχει σχεδιαστεί για να εφαρμοστεί στο πλαίσιο των εταιρικών νομοθεσιών των κρατών μελών, και ανεξάρτητα από τα συγκεκριμένα εθνικά συστήματα και, επομένως, αντανακλά προσεκτικά τα διαφορετικά συστήματα που μπορεί να υπάρχουν στα κράτη μέλη. Μια επανεξέταση του ζητήματος αυτού θα ήταν σκόπιμη, εάν το επίκεντρο των μέτρων μετατοπιστεί αισθητά κατά τη διάρκεια της νομοθετικής διαδικασίας.

6. Το άρθρο 157 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ ως νομική βάση

Όπως έχει διατυπωθεί ότι η κατάλληλη νομική βάση για τα μέτρα του προτεινόμενου τύπου θα πρέπει να είναι το άρθρο 157 (4) της ΣΛΕΕ, θα πρέπει να τονιστεί ότι η διάταξη αυτή δεν αποτελεί νομική βάση, αλλά προβλέπει απλώς, «με σκοπό την εξασφάλιση της πλήρους ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή », ότι« η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή να προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία ". Η διάταξη αυτή επιτρέπει συνεπώς τα κράτη μέλη να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα, αλλά δεν υπάρχει καμία απόδειξη ότι προτίθεται

να αποτρέψει το νομοθέτη της ΕΕ από το να λάβει μέτρα.

7. Απαιτήσεις για τα μέτρα θετικής δράσης

Τέλος, θα πρέπει να αξιολογηθεί κατά πόσον τα μέτρα που προτείνονται ανταποκρίνονται στο πλαίσιο που ορίζεται από τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και τη νομολογία του Δικαστηρίου για τα μέτρα θετικής δράσης. Ο Χάρτης, κατ' αρχήν, απαγορεύει κάθε διάκριση με βάση το φύλο στο άρθρο 21 (1), αλλά αναγνωρίζει επίσης στο άρθρο 23 ότι η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του λιγότερο εκπροσωπούμενου φύλου. Σύμφωνα με την πάγια νομολογία, η διασφάλιση της ίσης πρόσβασης στην απασχόληση και της ισότητας των ευκαιριών προαγωγής για τους άνδρες και τις γυναίκες, δεν αποκλείει τη λήψη μέτρων για την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, που προορίζονται, μεταξύ άλλων, για την εξάλειψη των ανισοτήτων που επηρεάζουν τις ευκαιρίες των γυναικών¹. Ωστόσο, η εξαίρεση αυτή δεν επιτρέπει μέτρα που εγγυώνται την απόλυτη και άνευ όρων προτεραιότητα για τις γυναίκες στο θέμα των προαγωγών ή της απασχόλησης. Εάν και οι δύο υποψήφιοι, άνδρας και γυναίκα, έχουν ίσα προσόντα και όπου υπάρχουν λιγότερες γυναίκες από τους άνδρες στο επίπεδο της σχετικής θέσης, μπορεί να δοθεί προτεραιότητα στην προώθηση των γυναικών υποψηφίων, εκτός εάν αποκλείεται λόγω ενός ή περισσότερων συγκεκριμένων κριτηρίων για τους επιμέρους υποψηφίους - που δεν μπορεί να είναι τέτοια που να εισάγουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών υποψηφίων - ώστε να γείρει την πλάστιγγα υπέρ ορισμένων ανδρών υποψηφίων².

Η οδηγία, όπως προτείνεται περιέχει στο άρθρο 4 (3) μια διάταξη που απαιτεί, σε γενικές γραμμές, η προτεραιότητα να δίνεται στον υποψήφιο του ανεπαρκώς εκπροσωπούμενου φύλου, εφόσον ο εν λόγω υποψήφιος έχει τα ίδια προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου ως προς την καταλληλότητα, την ικανότητα και την επαγγελματική απόδοση, αλλά την ίδια στιγμή επιτρέπει μια "αντικειμενική αξιολόγηση λαμβανομένων υπόψη όλων των ειδικών κριτηρίων για τους επιμέρους υποψηφίους" ώστε να υπάρχει ισορροπία υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου." Άρα προβλέπεται η δυνατότητα να λαμβάνεται υπόψη η ατομική κατάσταση των υποψηφίων.

Σύσταση της Επιτροπής Νομικών Θεμάτων

Η Επιτροπή Νομικών Θεμάτων εξέτασε το ανωτέρω ζήτημα κατά τη συνεδρίασή της στις 20 Ιουνίου 2013. Κατά τη συνεδρίαση αυτή, αποφάσισε, με 11 ψήφους υπέρ, 6 κατά και 4 αποχές, να συστήσει ότι η κατάλληλη νομική βάση για την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντές των εταιρειών που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο, θα πρέπει να είναι το άρθρο 157 (3) της ΣΛΕΕ.

Με εκτίμηση,

1 Υπόθεση C-476/99 *Lommers* [2002] ΣΥΛΛ. I-2891, παράγραφοι 31-50· υπόθεση C-366/99 *Griesmar* [2001] ΣΥΛΛ. I-9383, παράγραφοι 62-67.

2 Υπόθεση C-409/95 *Marschall* [1997] ΣΥΛΛ. I-6363, παράγραφοι 21-35· υπόθεση C-158/97 *Badeck and Others* [2000] ΣΥΛΛ. I-1875, παράγραφοι 13-67· υπόθεση C-407/98 *Abrahamsson and Anderson* [2000] ΣΥΛΛ. I-5539, παράγραφοι 39-65.

Klaus-Heiner Lehne

20.9.2013

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΝΟΜΙΣΜΑΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

προς την Επιτροπή Νομικών Θεμάτων και την Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και
Ισότητας των Φύλων

σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη
βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών
στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και συναφή μέτρα
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Συντάκτης γνωμοδότησης: Olle Schmidt

ΣΥΝΤΟΜΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ

Ο στόχος της πολιτικής της ΕΕ για την ισότητα των φύλων –να υπάρξει ίση πρόσβαση για
τους άνδρες και τις γυναίκες σε θέσεις εξουσίας και επιρροής– αποτελεί κρίσιμη πρόκληση
για την Ένωση. Ο συντάκτης συμφωνεί ότι χρειάζεται τολμηρή νομοθετική δράση
προκειμένου να επιτύχει η ΕΕ τον στόχο αυτό.

Κατά συνέπεια, υποστηρίζει πλήρως τους στόχους της Επιτροπής στο πλαίσιο της οδηγίας
σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα συμβούλια των
εισηγμένων εταιρειών. Αλλά η πρόταση δεν είναι αρκετά φιλόδοξη, ούτε ως προς το πεδίο
εφαρμογής ούτε ως προς τα μέτρα.

Οι εταιρείες του χρηματοπιστωτικού τομέα έχουν υψηλότερο ποσοστό γυναικών στα
συμβούλιά τους σε σύγκριση με άλλους τομείς της ΕΕ. Εντούτοις, στο 1/3 των εταιρικών
συμβουλίων του τομέα δεν εκπροσωπούνται καθόλου οι γυναίκες.

Ο συντάκτης υποστηρίζει την επιλογή να δοθεί έμφαση στις εισηγμένες εταιρείες. Ωστόσο, η
δυνατότητα διεύρυνσης του πεδίου εφαρμογής σε μη εισηγμένες εταιρείες που υπερβαίνουν
το όριο των ΜΜΕ θα πρέπει να επανεξεταστεί από την Επιτροπή, δύο χρόνια μετά την
έναρξη ισχύος της οδηγίας.

Διευρυμένο πεδίο εφαρμογής: τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και η ΕΚΤ

Ο συντάκτης πιστεύει ότι η οδηγία πρέπει να διευρυνθεί ώστε να καλυφθούν τα θεσμικά και
άλλα όργανα της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ). Η

πλήρης έλλειψη εκπροσώπησης των γυναικών στην εκτελεστική επιτροπή, στο διοικητικό συμβούλιο και στο γενικό συμβούλιο της ΕΚΤ είναι άκρως προβληματική και επιβεβαιώνει τη συστηματική αποτυχία της διαδικασίας διορισμού ανώτατων διευθυντικών στελεχών στην Ένωση. Τα κράτη μέλη έχουν την ευθύνη να προωθούν γυναίκες σε αυτές τις υψηλές θέσεις.

Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ πρέπει να δίνουν το παράδειγμα όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων και όχι να επιβεβαιώνουν το στερεότυπο της έλλειψής της, προκειμένου αφενός να καθορίσουν πρότυπα για τον ιδιωτικό τομέα και αφετέρου να ενισχύσουν τη δημοκρατική νομιμοποίηση της ΕΕ. Οι αρχές της παρούσας οδηγίας χρειάζεται επομένως να ενσωματωθούν στους κανόνες οι οποίοι διέπουν τις εσωτερικές διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού των θεσμικών οργάνων της ΕΕ.

Μελλοντικά βήματα: το πρότυπο «συμμόρφωση ή εξήγηση»

Ο συντάκτης διαφωνεί με τον προτεινόμενο από την Επιτροπή δεσμευτικό στόχο για την εκπροσώπηση των φύλων, δεδομένου ότι έχει ζωτική σημασία να αποφευχθεί η παρέμβαση στα δικαιώματα ιδιοκτησίας των μετόχων και στην ευχέρειά τους να επιλέγουν αντιπροσώπους στο συμβούλιο της εταιρείας. Επιπλέον, ο συντάκτης αμφιβάλλει έντονα για τα προσδοκώμενα από την Επιτροπή δευτερογενή οφέλη από την αυξημένη εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις που φτάνουν από τα μη εκτελεστικά έως τα εκτελεστικά και ανώτατα διοικητικά στελέχη.

Η έλλειψη υποστηρικτικής εμπειρικής έρευνας, καθώς και η νορβηγική εμπειρία των υποχρεωτικών ποσοτώσεων στα διοικητικά συμβούλια, καταμαρτυρούν την πλάνη αυτού του σκεπτικού. Οι πάγιες ποσοτώσεις δεν αλλάζουν ριζικά την ανισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων.

Αντ' αυτού, ο συντάκτης θα ήθελε να τονίσει ότι χρειάζεται να δοθεί έμφαση στην αύξηση του αριθμού των γυναικών σε όλα τα διευθυντικά επίπεδα, προκειμένου να επιτευχθεί σε δεύτερο χρόνο η ενίσχυση της εκπροσώπησης τους στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών και μελών των συμβουλίων («προσέγγιση από τα κάτω προς τα πάνω»).

Έτσι, ο συντάκτης θα επιθυμούσε να προτείνει μια μορφή του μοντέλου «συμμόρφωση ή εξήγηση», παρόμοιου με τα ισχύοντα βάσει της δανικής νομοθεσίας, σύμφωνα με το οποίο οι εταιρείες απαιτείται να θέτουν επιμέρους στόχους για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων μεταξύ τόσο των εκτελεστικών όσο και των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, καθώς και σε όλες τις διευθυντικές βαθμίδες της εταιρείας, ενώ ταυτόχρονα θα λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες του κλάδου και της εταιρείας. Επιπλέον, οι εταιρείες θα πρέπει να υποχρεωθούν να καταστρώνουν μια πολιτική για την εκπροσώπηση των φύλων, ώστε να ενθαρρύνεται η λήψη θετικών μέτρων προς όφελος της βελτίωσης της ισορροπίας αυτής στην εταιρεία.

Οι εταιρείες πρέπει να δημοσιοποιούν τη συμμόρφωση τους προς τις απαιτήσεις: κατάσταση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα συμβούλια και στις διευθυντικές βαθμίδες, σχέση της με τους καθορισμένους στόχους, πολιτική για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων και ληφθέντα ή προβλεπόμενα μέτρα για την επίτευξη των στόχων. Οι πληροφορίες αυτές θα περιέχονται στην ετήσια έκθεση και στον ιστότοπο των εταιρειών που καλύπτονται από την οδηγία.

Η απλή προσθήκη ορισμένων γυναικών στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη των καλυπτόμενων εταιρειών δεν αρκεί. Το μοντέλο «συμμόρφωση ή εξήγηση» εξασφαλίζει ωστόσο ότι οι μέτοχοι και τα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη των εταιρειών αυτών θα εξετάσουν την εσωτερική πολιτική και νοοτροπία της εταιρείας, κάτι που θα εξαλείψει σε μεγαλύτερο βαθμό τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες όσον αφορά την άνοδό τους στις ιεραρχικές βαθμίδες.

Οι εταιρείες που δεν συμμορφώνονται με τις διαδικασίες του καθορισμού ποσοτικοποιημένων επιμέρους στόχων και της χάραξης πολιτικής για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων πρέπει να υπόκεινται σε κυρώσεις υπό μορφή διοικητικών προστίμων. Εντούτοις, σε καμία εταιρεία δεν πρέπει να επιβάλλεται πρόστιμο για μη επίτευξη των στόχων που έθεσε για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, αφού αυτό θα ήταν δυνατόν να αποθαρρύνει τον ορισμό φιλόδοξων στόχων.

Βελτίωση της διαφάνειας για προσλήψεις μελών στα διοικητικά συμβούλια

Ο συντάκτης επικροτεί την πρωτοβουλία της Επιτροπής για ενθάρρυνση μιας τυποποιημένης και διαφανέστερης διαδικασίας ορισμού των μελών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών. Εντούτοις, η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, κατά τρόπο ώστε οι εταιρείες να υποχρεώνονται να αποδεικνύουν τη βασιμότητα της επιλογής τους όταν το ζητήσει ένας αποτυχών υποψήφιος, είναι δυσανάλογο μέτρο. Οι δυνητικοί παραπονούμενοι πρέπει να προστατεύονται επαρκώς μέσω της υποχρέωσης της εταιρείας να υποβάλλει τα κριτήρια βάσει των οποίων έγινε η επιλογή, καθώς και από τις εφαρμοστέες διατάξεις κατά των διακρίσεων.

Τέλος, η διαφάνεια της πολιτικής των εταιρειών για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, έναντι των επενδυτών, των δυνάμει ενδιαφερομένων για εργασία και του ευρέος κοινού, αυξάνεται μέσω του μοντέλου "συμμόρφωση ή εξήγηση", χάρη στις προτεινόμενες από τον συντάκτη απαιτήσεις γνωστοποίησης επί του θέματος.

ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΕΣ

Η Επιτροπή Οικονομικής και Νομισματικής Πολιτικής καλεί την Επιτροπή Νομικών Θεμάτων και την Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, που είναι αρμόδιες επί της ουσίας, να ενσωματώσουν στην έκθεσή τους τις ακόλουθες τροπολογίες:

Τροπολογία 1

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(4) Τα τελευταία έτη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει υποβάλει διάφορες εκθέσεις

(4) Τα τελευταία έτη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει υποβάλει διάφορες εκθέσεις

που καταγράφουν την κατάσταση όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων σε όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων. Η Επιτροπή ενθαρρύνει τις εισηγμένες εταιρείες στην Ευρωπαϊκή Ένωση να αυξήσουν τον αριθμό των **γυναικών** στα διοικητικά συμβούλιά τους με μέτρα αυτορρύθμισης και να αναλάβουν συγκεκριμένες εθελοντικές δεσμεύσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Στον Χάρτη για τα δικαιώματα των γυναικών, της 5ης Μαρτίου 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισήμανε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να μην έχουν πλήρη πρόσβαση στην κατανομή εξουσίας και στη λήψη αποφάσεων στην πολιτική και οικονομική ζωή και επιβεβαίωσε τη δέσμευσή της να χρησιμοποιήσει τις εξουσίες της για να προωθήσει τη δικαιότερη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις ευθύνης. Η βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ορίστηκε ως μία από τις προτεραιότητες της στρατηγικής της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών την περίοδο 2010-2015.

που καταγράφουν την κατάσταση όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων σε όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων. Η Επιτροπή ενθαρρύνει τις εισηγμένες εταιρείες στην Ευρωπαϊκή Ένωση να αυξήσουν τον αριθμό των **μελών από το υποεκπροσωπούμενο φύλο** στα διοικητικά συμβούλιά τους με μέτρα αυτορρύθμισης και να αναλάβουν συγκεκριμένες εθελοντικές δεσμεύσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Στον Χάρτη για τα δικαιώματα των γυναικών, της 5ης Μαρτίου 2010, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισήμανε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να μην έχουν πλήρη πρόσβαση στην κατανομή εξουσίας και στη λήψη αποφάσεων στην πολιτική και οικονομική ζωή και επιβεβαίωσε τη δέσμευσή της να χρησιμοποιήσει τις εξουσίες της για να προωθήσει τη δικαιότερη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις ευθύνης. Η βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ορίστηκε ως μία από τις προτεραιότητες της στρατηγικής της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών την περίοδο 2010-2015.

Τροπολογία 2

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

6α) Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ πρέπει να δώσουν το παράδειγμα βελτιώνοντας την ισορροπία στην εκπροσώπηση των φύλων. Οι αρχές που καθορίζονται στην παρούσα οδηγία πρέπει να ενσωματωθούν στους κανόνες οι οποίοι διέπουν τις εσωτερικές διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του Ευρωπαϊκού

Κοινοβουλίου και όλων των θεσμικών και επικουρικών οργάνων της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας. Σε όλα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ πρέπει να καταρτιστούν πιο αποτελεσματικές πολιτικές για τα φύλα, οι οποίες να έχουν αντίκτυπο στις προσλήψεις, στην επιμόρφωση και στην καθημερινή λειτουργία αυτών των θεσμικών οργάνων. Για τον σκοπό αυτόν, τα θεσμικά όργανα πρέπει να εξασφαλίσουν την επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στον ορισμό ανώτερων διοικητικών στελεχών, συμπεριλαμβανομένων των γενικών διευθυντών, των διευθυντών και των προϊσταμένων μονάδας.

Τροπολογία 3

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

6β) Λόγω της μεγάλης προβολής τους, τα θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί της ΕΕ θα πρέπει να δώσουν το παράδειγμα θέτοντας σε εφαρμογή πολιτικές για πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων. Για λόγους ενίσχυσης της αντιπροσωπευτικότητας, χρειάζεται να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στις πολιτικές πρόσληψης για ανώτερες διευθυντικές θέσεις. Για κάθε ανώτερη διευθυντική θέση πρέπει να καταρτίζονται κατάλογοι υποψηφίων σε πλαίσιο σεβασμού της ισότητας των φύλων. Το αργότερο από την 31η Δεκεμβρίου 2018 και στο εξής, τα θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί της ΕΕ πρέπει να δημοσιεύουν ετήσια έκθεση που να περιέχει απολογισμό των προσπαθειών τους στον τομέα αυτόν.

Τροπολογία 4

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 γ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

6γ) Πρέπει απαραίτητως να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων μεταξύ των διευθυντικών στελεχών της Επιτροπής, του εκτελεστικού οργάνου της ΕΕ, προκειμένου να εκπροσωπούνται αποτελεσματικότερα οι ευρωπαίοι πολίτες. Τα κράτη μέλη καλούνται επομένως να ορίζουν τόσο άνδρες όσο και γυναίκες υποψηφίους για κάθε θέση Επιτρόπου, ώστε να επιτευχθεί ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Σώμα των Επιτρόπων.

Τροπολογία 5

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 δ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

6δ) Η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ), το Ευρωπαϊκό Σύστημα Χρηματοπιστωτικής Εποπτείας (ESFS) – συμπεριλαμβανομένου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Συστημικού Κινδύνου (ΕΣΣΚ)) – και οι Ευρωπαϊκές Εποπτικές Αρχές (ΕΑΑ) πρέπει να συμμορφώνονται προς όλες τις πτυχές της ισότητας των φύλων και της μη εφαρμογής διακρίσεων λόγω φύλου. Πρέπει επίσης να ενθαρρυνθούν τα εποπτικά συμβούλια των ΕΑΑ να υποβάλουν ισόρροπους ως προς το φύλο καταλόγους υποψηφίων για τις θέσεις των προέδρων και των εκτελεστικών διευθυντών κατά τη σχετική ακρόαση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Η τελική επιλογή για τις θέσεις αυτές πρέπει να είναι ισόρροπη ως προς το φύλο. Είναι επίσης σημαντικό να εμφανίζουν ισορροπία ως προς το φύλο η

Τροπολογία 6

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 ε (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

6ε) Το εποπτικό συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ), συμπεριλαμβανομένων των θέσεων του προέδρου και του αντιπροέδρου, πρέπει να εμφανίζουν ισορροπία ως προς το φύλο. Όταν προκύπτει κενή θέση στην Εκτελεστική Επιτροπή της ΕΚΤ, τα κράτη μέλη που έχουν υιοθετήσει ως νόμισμα το ευρώ πρέπει να ενθαρρύνονται να ορίζουν δύο υποψηφίους, έναν άνδρα και μία γυναίκα, για την κάλυψη της κενής θέσης. Τα κράτη μέλη πρέπει επίσης να ενθαρρύνονται να διορίζουν γυναίκες ως διοικητές των εθνικών κεντρικών τραπεζών, ούτως ώστε να επιτευχθεί ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο διοικητικό συμβούλιο και στο γενικό συμβούλιο της ΕΚΤ, καθώς και στο γενικό συμβούλιο του ΕΣΣΚ.

Τροπολογία 7

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(7) Η αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ο καθοριστικότερος παράγοντας ανταγωνιστικότητας μιας οικονομίας και βασικό στοιχείο για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων της ΕΕ, για τον επιτυχή ανταγωνισμό σε μια

Τροπολογία

(7) Η αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ο καθοριστικότερος παράγοντας ανταγωνιστικότητας, **ανάπτυξης και μεγέθυνσης** μιας οικονομίας και βασικό στοιχείο για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων της ΕΕ, για

παγκοσμιοποιημένη οικονομία και την εξασφάλιση συγκριτικού πλεονεκτήματος έναντι τρίτων χωρών. Ο αριθμός των γυναικών με υψηλό βαθμό εκπαίδευσης και ειδίκευσης αυξάνεται συνεχώς, όπως αποδεικνύει το γεγονός ότι το 60% των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες. Η παρατεινόμενη μη αξιοποίηση αυτού του δυναμικού σε θέσεις λήψης **οικονομικών** αποφάσεων θα ισοδυναμούσε με αδυναμία πλήρους αξιοποίησης του ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.

τον επιτυχή ανταγωνισμό σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία και την εξασφάλιση συγκριτικού πλεονεκτήματος έναντι τρίτων χωρών. Ο αριθμός των γυναικών με υψηλό βαθμό εκπαίδευσης και ειδίκευσης αυξάνεται συνεχώς, όπως αποδεικνύει το γεγονός ότι το 60% των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες. Η παρατεινόμενη μη αξιοποίηση αυτού του δυναμικού **σε διευθυντικές θέσεις επιχειρήσεων και** σε θέσεις λήψης αποφάσεων θα ισοδυναμούσε με αδυναμία πλήρους αξιοποίησης του ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.

Τροπολογία 8

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

7α) Η επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στην κοινωνία εν γένει προϋποθέτει την κατοχύρωση ίσων ακαδημαϊκών και επαγγελματικών δικαιωμάτων για τους άνδρες και τις γυναίκες, καθώς επίσης και την από κοινού ανάληψη των οικογενειακών και οικιακών ευθυνών και της φροντίδας των παιδιών. Το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν συνήθως την ευθύνη για ένα κατά πολύ μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών και οικιακών καθηκόντων μπορεί να εμποδίσει την άνοδό τους σε ανώτερες επαγγελματικές θέσεις. Η ενεργός συμμετοχή των ανδρών στις οικογενειακές ευθύνες είναι κρίσιμη για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και εξωεργασιακής ζωής και για τη δημιουργία ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας για τους άνδρες και τις γυναίκες. Χρειάζεται να δοθεί έμφαση στην αντιμετώπιση των στερεοτύπων όσον αφορά το φύλο, των άκαμπτων και παρωχημένων πολιτικών απασχόλησης και των ανεπαρκών ρυθμίσεων για τις

γονικές άδειες. Πρέπει να υπάρχει μέριμνα ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες να μπορούν, εφόσον το επιθυμούν, να συνδυάσουν την οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να εξασφαλίσουν την υλοποίηση στοιχείων κοινωνικής πρόνοιας όπως είναι τα δίκαια επιδόματα γονικών αδειών τόσο για γυναίκες όσο και για άνδρες, η εκτεταμένη μέριμνα για τη φροντίδα των παιδιών και οι ευκαιρίες για μοιρασμένη γονική άδεια.

Τροπολογία 9

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(8) Σε εταιρικό επίπεδο, είναι ευρέως παραδεκτό ότι η παρουσία γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, διότι βελτιώνεται η ομαδική επίδοση και η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη σε ένα πολύμορφο και συλλογικό τρόπο σκέψης που ενσωματώνει ένα μεγαλύτερο φάσμα προσεγγίσεων και, ως εκ τούτου, επιτυγχάνει περισσότερο ισορροπημένες αποφάσεις. Πολυάριθμες μελέτες έχουν επίσης αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ένωση θα έχει, συνεπώς, θετική επίπτωση στην απόδοση των εν λόγω επιχειρήσεων.

Τροπολογία

(8) Σε εταιρικό επίπεδο, είναι ευρέως παραδεκτό ότι η παρουσία γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, διότι βελτιώνεται η ομαδική επίδοση και η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη σε ένα πολύμορφο και συλλογικό τρόπο σκέψης που ενσωματώνει ένα μεγαλύτερο φάσμα προσεγγίσεων, **διαμορφώνει ένα πιο ενεργητικό επιχειρηματικό μοντέλο** και, ως εκ τούτου, επιτυγχάνει περισσότερο ισορροπημένες αποφάσεις. Πολυάριθμες μελέτες έχουν επίσης αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ένωση, **λόγω της σημαντικής οικονομικής και κοινωνικής ευθύνης τέτοιων επιχειρήσεων**, θα έχει, συνεπώς, θετική επίπτωση στην απόδοση των εν λόγω επιχειρήσεων **και στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη.**

Τροπολογία 10

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 9

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(9) Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ακόμη ότι η ισότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να βελτιώσει ουσιαστικά την οικονομική ανάπτυξη. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην ΕΕ δεν επηρεάζει μόνο τις γυναίκες που διορίζονται στα συμβούλια, αλλά συμβάλλει και στην προσέλκυση γυναικείων ικανοτήτων στην επιχείρηση **και διασφαλίζει τη μεγαλύτερη συμμετοχή** των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, ένα υψηλότερο ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων έχει θετική επίπτωση στον περιορισμό των διαφορών τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων. Η πλήρης αξιοποίηση του υπάρχοντος αποθέματος γυναικείων προσόντων θα συνιστούσε σημαντική βελτίωση όσον αφορά την απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση και σε ατομικό επίπεδο και για τον δημόσιο τομέα. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μια χαμένη ευκαιρία για την επίτευξη μας μακροπρόθεσμα βιώσιμης ανάπτυξης για τις οικονομίες των κρατών μελών.

Τροπολογία

(9) Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ακόμη ότι η ισότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να βελτιώσει ουσιαστικά την οικονομική ανάπτυξη. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην ΕΕ δεν επηρεάζει μόνο τις γυναίκες που διορίζονται στα συμβούλια, αλλά συμβάλλει και στην προσέλκυση γυναικείων ικανοτήτων στην επιχείρηση, **στη διασφάλιση της μεγαλύτερης συμμετοχής και στην αναγνώριση της συμβολής** των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, ένα υψηλότερο ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων έχει θετική επίπτωση στον περιορισμό των διαφορών τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων. Η πλήρης αξιοποίηση του υπάρχοντος αποθέματος γυναικείων προσόντων θα συνιστούσε σημαντική βελτίωση όσον αφορά την απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση και σε ατομικό επίπεδο και για τον δημόσιο τομέα. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μια χαμένη ευκαιρία για την επίτευξη μας μακροπρόθεσμα βιώσιμης ανάπτυξης για τις οικονομίες των κρατών μελών. **Τα κράτη μέλη πρέπει επομένως να εφαρμόσουν μέτρα για την ενθάρρυνση της επαγγελματικής ανόδου των γυναικών σε όλα τα επίπεδα, μέσω θετικών ενεργειών όπως τα προγράμματα δικτύωσης και καθοδήγησης.**

Τροπολογία 11

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 10

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(10) Μολονότι η Ένωση διαθέτει νομοθεσία που αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, οι συστάσεις του Συμβουλίου που αποσκοπούν ειδικά στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων και δράσεων στο επίπεδο της Ένωσης που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, εξακολουθεί να υφίσταται σοβαρή υποεκπροσώπηση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. **Στον ιδιωτικό τομέα, και ιδίως στις εισηγμένες εταιρείες, αυτή η έλλειψη ισορροπίας είναι ιδιαίτερα σημαντική και οξεία.** Ο βασικός δείκτης της Επιτροπής για την εκπροσώπηση γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων δείχνει ότι η αναλογία γυναικών που συμμετέχουν στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων εξακολουθεί να είναι πολύ χαμηλή. Τον Ιανουάριο του 2012, οι γυναίκες κατείχαν κατά μέσο όρο μόλις το 13,7% των θέσεων στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων επιχειρήσεων στα κράτη μέλη. Μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών μόνο το 15% ήταν γυναίκες.

Τροπολογία

(10) Μολονότι η Ένωση διαθέτει νομοθεσία που αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, οι συστάσεις του Συμβουλίου που αποσκοπούν ειδικά στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων και δράσεων στο επίπεδο της Ένωσης που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, εξακολουθεί να υφίσταται σοβαρή υποεκπροσώπηση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. **Το ίδιο ισχύει σε ορισμένα θεσμικά όργανα και οργανισμούς της ΕΕ, όπως στην Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, που θα έπρεπε να δίνουν το παράδειγμα εκπροσωπώντας όλους τους πολίτες. Υπενθυμίζεται ότι, κατά τον διορισμό ενός νέου μέλους της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΕΚΤ στα τέλη του 2012, οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων αρνήθηκαν να λάβουν υπόψη την προοπτική ισότητας των φύλων, κατά παράβαση του άρθρου 2 της Συνθήκης και παρά την αρνητική γνωμοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Αλλά και στον ιδιωτικό τομέα, η έλλειψη ισορροπίας στα σώματα λήψης αποφάσεων είναι σημαντική και οξεία.** Ο βασικός δείκτης της Επιτροπής για την εκπροσώπηση γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων δείχνει ότι η αναλογία γυναικών που συμμετέχουν στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων εξακολουθεί να είναι πολύ χαμηλή. Τον Ιανουάριο του 2012, οι γυναίκες κατείχαν κατά μέσο όρο μόλις το

13,7% των θέσεων στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων επιχειρήσεων στα κράτη μέλη. Μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών μόνο το 15% ήταν γυναίκες. **Ωστόσο, οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας δεν συνιστούν αδικαιολόγητη παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση μιας επιχείρησης, εφόσον οι εταιρείες διατηρούν την ελευθερία να επιλέγουν υποψηφίους βάσει της ποιότητας ή άλλων συναφών αντικειμενικών δεδομένων.**

Τροπολογία 12

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 11

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(11) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αυξάνεται με πολύ αργό ρυθμό, με μέση ετήσια αύξηση μόλις 0,6% τα τελευταία έτη. Το ποσοστό βελτίωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισο και έχει τελείως διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη στα κράτη μέλη και σε άλλες χώρες που έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα. Οι αυξανόμενες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών είναι πιθανόν να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, επειδή τα κράτη μέλη ακολουθούν τελείως διαφορετικές προσεγγίσεις για να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.

Τροπολογία

(11) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αυξάνεται με πολύ αργό ρυθμό, με μέση ετήσια αύξηση μόλις 0,6% τα τελευταία έτη. Το ποσοστό βελτίωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισο και έχει τελείως διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη στα κράτη μέλη και σε άλλες χώρες που έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα. **Ωστόσο, ορισμένες χώρες πέτυχαν εξίσου καλά αποτελέσματα μέσω εθελοντικών μηχανισμών, υποστηριζόμενων από εύρωστα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας τα οποία ευνοούν τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.** Οι αυξανόμενες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών είναι πιθανόν να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, επειδή τα κράτη μέλη ακολουθούν τελείως διαφορετικές προσεγγίσεις για να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.

Τροπολογία 13

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(12) Οι κατακερματισμένες ή αποκλίνουσες ρυθμίσεις ή η απουσία ρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών **δεν συνεπάγεται μόνον** διαφορές στον αριθμό των γυναικών μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών και διαφορετικούς ρυθμούς βελτίωσης στα κράτη μέλη, **αλλά δημιουργεί και φραγμούς στην εσωτερική αγορά, επιβάλλοντας αποκλίνουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης στις ευρωπαϊκές εισηγμένες εταιρείες. Οι διαφορές αυτές ως προς τις νομικές απαιτήσεις και τις απαιτήσεις αυτορρύθμισης για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων εταιρειών μπορούν να οδηγήσουν σε πρακτικές επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακό επίπεδο, ιδίως κατά τη σύσταση θυγατρικών ή σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών, καθώς και για τους υποψήφιους σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων.**

Τροπολογία 14

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(12) Οι κατακερματισμένες ή αποκλίνουσες ρυθμίσεις ή η απουσία ρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών **οδηγούν σε** διαφορές στον αριθμό των γυναικών μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών και διαφορετικούς ρυθμούς βελτίωσης στα κράτη μέλη.

12α) Η ανισορροπία στην εκπροσώπηση των φύλων στις εταιρείες μεγαλώνει στα ανώτερα κλιμάκια. Επιπλέον, πολλές από τις γυναίκες που εκπροσωπούνται σε ανώτερα διευθυντικά όργανα απασχολούνται σε τομείς όπως οι

ανθρώπινοι πόροι και η επικοινωνία, ενώ οι άνδρες στα ίδια όργανα είναι συχνότερα επιφορτισμένοι με καθήκοντα γενικής ή τομεακής εκτελεστικής διεύθυνσης μέσα στην εταιρεία. Δεδομένου ότι στους υποψηφίους για τον διορισμό σε θέσεις μελών εταιρικών συμβουλίων περιλαμβάνονται εν πολλοίς άνθρωποι με πείρα σε ανώτερα εκτελεστικά καθήκοντα, είναι απολύτως απαραίτητο να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών που καταλαμβάνει τέτοιες εκτελεστικές θέσεις μέσα στις εταιρείες. Αυτό αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση προκειμένου να επιτευχθεί πραγματική αλλαγή όσον αφορά τις ευκαιρίες ανόδου των γυναικών σε ανώτερες θέσεις λήψης αποφάσεων.

Τροπολογία 15

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 13

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(13) Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής **και αξιοκρατικών κριτηρίων** για τις θέσεις διοικητικών συμβουλίων στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ισόρροπη εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψηφίων για διοικητικά συμβούλια **όσο και την ελευθερία κινήσεών τους** καθώς και τις αποφάσεις των επενδυτών. Αυτή η έλλειψη διαφάνειας εμποδίζει τους δυνητικούς υποψήφιους για θέσεις διοικητικών συμβουλίων να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια για τα οποία τα προσόντα τους θα ήταν τα καταλληλότερα και να προσφεύγουν κατά μεροληπτικών αποφάσεων διορισμού λόγω φύλου, **περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό την ελευθερία κυκλοφορίας τους στην**

Τροπολογία

(13) Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής, **στα κριτήρια αξιολόγησης και στις προσλήψεις** για τις θέσεις διοικητικών συμβουλίων στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ισόρροπη εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψηφίων για διοικητικά συμβούλια όσο και την ελευθερία κινήσεών τους καθώς και τις αποφάσεις των επενδυτών. Αυτή η έλλειψη διαφάνειας εμποδίζει τους δυνητικούς υποψήφιους για θέσεις διοικητικών συμβουλίων να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια για τα οποία τα προσόντα τους θα ήταν τα καταλληλότερα και να προσφεύγουν κατά μεροληπτικών αποφάσεων διορισμού λόγω φύλου. Από την άλλη πλευρά, οι επενδυτές έχουν

εσωτερική αγορά. Από την άλλη πλευρά, οι επενδυτές έχουν διαφορετικές επενδυτικές στρατηγικές που απαιτούν ενημέρωση που συνδέεται και με την εμπειρία και τις ικανότητες των μελών των διοικητικών συμβουλίων. Η μεγαλύτερη διαφάνεια ως προς τα κριτήρια επιλογής βάσει προσόντων και η διαδικασία επιλογής μελών διοικητικών συμβουλίων επιτρέπει στους επενδυτές να αξιολογούν καλύτερα την επιχειρηματική στρατηγική της εταιρείας και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.

διαφορετικές επενδυτικές στρατηγικές που απαιτούν ενημέρωση που συνδέεται και με την εμπειρία και τις ικανότητες των μελών των διοικητικών συμβουλίων. Η μεγαλύτερη διαφάνεια ως προς τα κριτήρια επιλογής βάσει προσόντων και η διαδικασία επιλογής μελών διοικητικών συμβουλίων επιτρέπει στους επενδυτές να αξιολογούν καλύτερα την επιχειρηματική στρατηγική της εταιρείας και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.

Τροπολογία 16

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 14

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(14) Ενώ η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τις διαδικασίες επιλογής και τα αξιολογικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων διεξοδικά, η θέσπιση ορισμένων ελάχιστων προτύπων **όσον αφορά την απαίτηση** για εισηγμένες εταιρείες στις οποίες δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων να λαμβάνουν αποφάσεις διορισμού των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών βάσει αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων σε όρους επάρκειας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για να επιτευχθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. **Μόνο η** εφαρμογή ενός μέτρου σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και την αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Τροπολογία

(14) Ενώ η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τις διαδικασίες επιλογής και τα αξιολογικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων διεξοδικά, η θέσπιση ορισμένων ελάχιστων προτύπων για εισηγμένες εταιρείες στις οποίες δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων **ώστε** να λαμβάνουν αποφάσεις διορισμού των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών βάσει αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων σε όρους επάρκειας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για να επιτευχθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. **Η** εφαρμογή ενός μέτρου σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και την αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων **και να επιτρέψει στις εταιρείες να αξιοποιούν πλήρως τις**

Τροπολογία 17

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 15

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(15) Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη²⁹ αναγνωρίζει ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Η στρατηγική όρισε ως βασικό στόχο να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης 75% για τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20-64 ετών έως το 2020, το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν υπάρξει σαφής δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων και ενισχυμένη προσπάθεια για να αρθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η τρέχουσα οικονομική κρίση έκανε ακόμη πιο επιτακτική τη συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη της Ευρώπης να βασίζεται στη γνώση, τις ικανότητες και την καινοτομία και να αξιοποιήσει πλήρως το διαθέσιμο απόθεμα ικανοτήτων. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, και ιδίως στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, εκτιμάται ότι θα έχει θετική έμμεση επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία.

Τροπολογία 18

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 16

RR\1008068EL.doc

81/178

PE514.670v02-00

Τροπολογία

(15) Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη²⁹ αναγνωρίζει ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Η στρατηγική όρισε ως βασικό στόχο να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης 75% για τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20-64 ετών έως το 2020, το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν υπάρξει σαφής δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων και ενισχυμένη προσπάθεια για να αρθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η τρέχουσα οικονομική κρίση έκανε ακόμη πιο επιτακτική τη συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη της Ευρώπης να βασίζεται στη γνώση, τις ικανότητες και την καινοτομία και να αξιοποιήσει πλήρως το διαθέσιμο απόθεμα ικανοτήτων. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, και ιδίως στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων **και σε ανώτερο διοικητικό επίπεδο**, εκτιμάται ότι θα έχει θετική έμμεση επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία.

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(16) Η Ένωση πρέπει, συνεπώς, να θέσει ως στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων με στόχο τόσο την ώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων όσο και την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Ο στόχος αυτός πρέπει να επιδιώκεται με την επιβολή ελάχιστων απαιτήσεων για θετική δράση υπό μορφή **δεσμευτικών** στόχων όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων, **εφόσον τα κράτη μέλη και άλλες χώρες που έχουν επιλέξει αυτή τη μέθοδο έχουν επιτύχει τα καλύτερα αποτελέσματα μειώνοντας την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων.**

Τροπολογία 19

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 16 α (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία 20

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 16 β (νέα)**

Τροπολογία

(16) Η Ένωση πρέπει, συνεπώς, να θέσει ως στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων με στόχο τόσο την ώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων όσο και την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Ο στόχος αυτός πρέπει να επιδιώκεται με την επιβολή ελάχιστων απαιτήσεων για θετική δράση υπό μορφή **κοινών** στόχων όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων.

Τροπολογία

16α) Ο διορισμός των μελών των διοικητικών συμβουλίων και των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών πρέπει να παραμείνει πλήρως στην αρμοδιότητα και ευθύνη των μετόχων.

(16β) Η αναγωγή των ατόμων σε εκπροσώπους διάφορων ομάδων της κοινωνίας, όπως ανδρών, γυναικών ή εθνοτικών μειονοτήτων, αντιβαίνει προς τον στόχο της εξασφάλισης ίσων ευκαιριών για όλους. Κάθε άτομο πρέπει να αντιμετωπίζεται ως άτομο και, για τον λόγο αυτό, δεν πρέπει να υπάρχουν νομοθετικά επιβαλλόμενες ποσοστώσεις εκπροσώπησης. Η ατομική δέσμευση των εταιρειών είναι έχει καίρια σημασία για να αλλάξουν με πιο ολοκληρωμένο τρόπο οι νοοτροπίες και οι πρακτικές σε σχέση με τις γυναίκες και τους άνδρες στο εσωτερικό των εταιρειών. Η προσέγγιση αυτή αφήνει επίσης περιθώρια στις εταιρείες να αναλάβουν ευρύτερη δράση, και όχι μόνο σε ό,τι αφορά τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη. Είναι συνεπώς αναγκαίο όλες οι εταιρείες να διαθέτουν μια πολιτική για τα θέματα φύλου και να καταγράφουν με διαφάνεια στις ετήσιες εκθέσεις τους την κατάσταση όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο διοικητικό συμβούλιο και τις διευθυντικές βαθμίδες της εταιρείας.

Τροπολογία 21

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 16 γ (νέα)

16γ) Τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίσουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες διαμορφώνουν μια πολιτική για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, ώστε να επιτύχουν μια πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων σε ολόκληρη την εταιρεία. Η πολιτική αυτή μπορεί να περιλαμβάνει μια περιγραφή των σχετικών μέτρων τα οποία εφαρμόζει η

εταιρεία: ορισμός ενός άνδρα και μιας γυναίκας υποψηφίων για σημαντικές θέσεις, συστήματα εκπαιδευτικών συμβούλων και καθοδήγηση σταδιοδρομίας για γυναίκες, καθώς και στρατηγικές ανθρώπινων πόρων για την ενθάρρυνση της ποικιλομορφίας στις προσλήψεις. Μπορεί ακόμα να περιλαμβάνει την προσφορά ευέλικτων συνθηκών εργασίας, για παράδειγμα ευέλικτες διατάξεις για γονική άδεια, καθώς και προσφορά επιδοτούμενων υπηρεσιών καθαριότητας και φροντίδας των παιδιών. Ταυτόχρονα, οι πολιτικές αυτές πρέπει να εμπλέκουν τις οργανώσεις των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να επωφεληθούν οι γυναίκες σε όλες τις βαθμίδες της κοινωνίας. Κάθε εταιρεία μπορεί να επιλέγει τις πολιτικές που είναι καλύτερα προσαρμοσμένες στις δραστηριότητές της και να λαμβάνει αποδοτικά μέτρα για την αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου στις διευθυντικές θέσεις της εταιρείας.

Τροπολογία 22

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 17

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(17) Οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις έχουν μια ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και επίπτωση στην αγορά συνολικά. Τα μέτρα που προβλέπει η παρούσα οδηγία θα πρέπει, συνεπώς, να εφαρμόζονται σε εισηγμένες εταιρείες που είναι εγγεγραμμένες ένα κράτος μέλος οι κινητές αξίες των οποίων είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του

Τροπολογία

(17) Οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις έχουν μια ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και επίπτωση στην αγορά συνολικά. Τα μέτρα που προβλέπει η παρούσα οδηγία θα πρέπει, συνεπώς, να εφαρμόζονται σε εισηγμένες εταιρείες που είναι εγγεγραμμένες ένα κράτος μέλος οι κινητές αξίες των οποίων είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του

Συμβουλίου της 21ης Απριλίου 2004 για τις αγορές χρηματοοικονομικών μέσων, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη. Οι εν λόγω επιχειρήσεις θέτουν πρότυπα για την οικονομία στο σύνολό της και τις πρακτικές τους είναι λογικό να τις ακολουθούν και άλλα είδη επιχειρήσεων. Ο δημόσιος χαρακτήρας εισηγμένων επιχειρήσεων απαιτεί να **υπόκεινται σε μεγαλύτερη ρύθμιση** προς το δημόσιο συμφέρον.

Συμβουλίου της 21ης Απριλίου 2004 για τις αγορές χρηματοοικονομικών μέσων, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη. Οι εν λόγω επιχειρήσεις θέτουν πρότυπα για την οικονομία στο σύνολό της και τις πρακτικές τους είναι λογικό να τις ακολουθούν και άλλα είδη επιχειρήσεων. Ο δημόσιος χαρακτήρας εισηγμένων επιχειρήσεων απαιτεί να **ρυθμίζονται κατάλληλα** προς το δημόσιο συμφέρον.

Τροπολογία 23

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 17 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

17α) Οι μη εισηγμένες εταιρείες παίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην οικονομία. Κατ' αρχήν, θα έπρεπε για τον λόγο αυτό να συμπεριληφθούν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Ωστόσο, δεδομένου ότι η κατάσταση όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε αυτές τις εταιρείες δεν είναι σε γενικές γραμμές ευρέως γνωστή και ότι ενδέχεται να χρειαστούν ειδικές διατάξεις για να αντικατοπτριστούν οι ιδιαιτερότητές τους και η ποικιλομορφία τους τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο κρατών μελών, οι εταιρείες αυτές θα ήταν προτιμότερο να συμπεριληφθούν σε μεταγενέστερο στάδιο. Η Επιτροπή θα μπορούσε να υποβάλει πρόταση για τον σκοπό αυτό, μετά από διενέργεια διεξοδικής έρευνας όλων των σχετικών πτυχών.

Τροπολογία 24

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 18

(18) Η παρούσα οδηγία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε πολύ μικρές, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως αυτές ορίζονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, **ακόμη και αν αυτές είναι εισηγμένες εταιρείες.**

(18) Η παρούσα οδηγία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε πολύ μικρές, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως αυτές ορίζονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. **Η εξαίρεση αυτή για τις ΜΜΕ πρέπει να εφαρμόζεται στις εισηγμένες επιχειρήσεις και, ενδεχομένως, μετά από μελλοντική πρόταση της Επιτροπής, να εφαρμοστεί και για τις μη εισηγμένες επιχειρήσεις.**

Τροπολογία 25

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 21

(21) Σε ορισμένα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/και συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι δεσμευτικοί στόχοι βάσει της παρούσας οδηγίας πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων. Εντούτοις, οι πρακτικές διαδικασίες που θα διασφαλίζουν την επίτευξη αυτών των στόχων, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ορισμένα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, πρέπει να καθορίζονται από το οικείο κράτος μέλος.

(21) Σε ορισμένα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/και συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι δεσμευτικοί στόχοι βάσει της παρούσας οδηγίας πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων. Εντούτοις, οι πρακτικές διαδικασίες που θα διασφαλίζουν την επίτευξη αυτών των στόχων, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ορισμένα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, πρέπει να καθορίζονται από το οικείο κράτος μέλος **με βάση προσεκτικές και εκτεταμένες διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο. Είναι επίσης σημαντικό να συμμετέχουν οι οργανώσεις των εργαζομένων στην ανάπτυξη και την εφαρμογή της πολιτικής της εταιρείας**

σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων. Η εκπροσώπηση των εργαζομένων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών είναι επίσης θετική για τη βελτίωση της πολυμορφίας, αφού ενσωματώνει καίριες νέες οπτικές γωνίες και βαθειά γνώση της εσωτερικής λειτουργίας της εταιρείας.

Τροπολογία 26

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 22

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(22) **Στις** εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση θα πρέπει να **επιβληθεί η υποχρέωση να παρέχουν τα μέσα για** κατάλληλες διαδικασίες με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων όσον αφορά τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων τους ως προς τα δύο φύλα. Οι εισηγμένες εταιρείες στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μικρότερη του 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών πρέπει να κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Κατά συνέπεια, η οδηγία θεσπίζει τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών έως την ημερομηνία αυτή. Ο στόχος αυτός αφορά καταρχήν μόνον τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και δεν παρεμβαίνει στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια

Τροπολογία

(22) **Οι** εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση θα πρέπει να **υποχρεωθούν να εφαρμόζουν** κατάλληλες **και αποδοτικές** διαδικασίες με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων όσον αφορά τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων τους ως προς τα δύο φύλα. Οι εισηγμένες εταιρείες στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μικρότερη του 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών πρέπει να κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό έως την 1η Ιανουαρίου 2020. **Οι εισηγμένες εταιρείες θα μπορούσαν, για παράδειγμα, να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής προγραμμάτων επιμόρφωσης και καθοδήγησης για το υποεκπροσωπούμενο φύλο, ως εργαλείο για την επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης, εάν υπάρχει σαφές χάσμα φύλων στον κατάλογο υποψηφίων για διορισμό σε θέσεις συμβουλίων.** Κατά συνέπεια, η οδηγία θεσπίζει τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό

ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή στις εταιρείες ή στους μετόχους. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.

τουλάχιστον 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών έως την ημερομηνία αυτή. Ο στόχος αυτός αφορά καταρχήν μόνον τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και δεν παρεμβαίνει στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή στις εταιρείες ή στους μετόχους. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.

Τροπολογία 27

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 22 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(22α) Για να ενσωματωθεί στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ένα ευρύτερο σύνολο απόψεων και πείρας, οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να ενθαρρυνθούν να λαμβάνουν υπόψη, στην πολιτική τους σχετικά με τις τοποθετήσεις, όχι μόνο την ισότητα των φύλων αλλά και την πολυμορφία όσον αφορά τα προσόντα, την ηλικία, τη γεωγραφική καταγωγή, την εθνικότητα και το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό ιστορικό.

Τροπολογία 28

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 23

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(23) Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή στις εισηγμένες εταιρείες που είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/EK της Επιτροπής της 16ης Νοεμβρίου 2006 για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ κρατών μελών και δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων. Λόγω αυτής της δεσπόζουσας επιρροής, έχουν στη διάθεσή τους τα μέσα να επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές ταχύτερα. **Ως εκ τούτου, για τις εταιρείες αυτές, θα πρέπει να ορισθεί κοντινότερη ημερομηνία για την επίτευξη του στόχου να αποτελούν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου το 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών.**

Τροπολογία 29

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 26**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(26) Σύμφωνα με την εν λόγω νομολογία, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η επιλογή των υποψηφίων με τα υψηλότερα προσόντα για θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών διεξάγεται με διαφανή διαδικασία που επιτρέπει τη συγκριτική αξιολόγηση των προσόντων του κάθε υποψηφίου βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων. Τα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εταιρείες περιλαμβάνουν την επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή/και εποπτικά καθήκοντα, γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, ο έλεγχος ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, ηγετικά καθήκοντα

Τροπολογία

(23) Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή στις εισηγμένες εταιρείες που είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/EK της Επιτροπής της 16ης Νοεμβρίου 2006 για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ κρατών μελών και δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων. Λόγω αυτής της δεσπόζουσας επιρροής, έχουν στη διάθεσή τους τα μέσα να επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές ταχύτερα.

Τροπολογία

(26) Σύμφωνα με την εν λόγω νομολογία, οι εισηγμένες επιχειρήσεις πρέπει να ενθαρρύνονται να βασίζονται στην επιλογή των υποψηφίων με τα υψηλότερα προσόντα για θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών στη συγκριτική αξιολόγηση των προσόντων του κάθε υποψηφίου βάσει προκαθορισμένων, σαφών, ουδέτερα διατυπωμένων και ξεκάθαρων κριτηρίων. Τα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εταιρείες περιλαμβάνουν την επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή/και εποπτικά καθήκοντα, γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, ο έλεγχος ή η διαχείριση

και δεξιότητες επικοινωνίας και οι ικανότητες δικτύωσης. **Πρέπει** να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, αν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει τα ίδια προσόντα **με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση και εάν μια αντικειμενική εκτίμηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια που αφορούν ειδικά τον κάθε υποψήφιο δεν γέρνει την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.**

ανθρώπινων πόρων, ηγετικά καθήκοντα και δεξιότητες επικοινωνίας και οι ικανότητες δικτύωσης. **Μπορεί** να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, αν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει **τουλάχιστον** τα ίδια προσόντα. **Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εταιρείες που δεν συμμορφώνονται με τους βασικούς στόχους της οδηγίας δημοσιοποιούν επιπρόσθετες πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές πρόσληψης, επιλογής και διορισμού που εφαρμόζουν και, ιδίως, εξηγούν τα μέτρα που πρόκειται να εφαρμόσουν για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο πλαίσιο αυτό.**

Τροπολογία 30

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(27) Τα κράτη μέλη και οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν διαφορετικές μεθόδους πρόσληψης και διορισμού διευθυντικών στελεχών. Είναι δυνατό να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρη από μια επιτροπή διορισμών, σε απευθείας διορισμό διοικητικών στελεχών από μεμονωμένους μετόχους ή σε ψηφοφορία στη συνέλευση των μετόχων για μεμονωμένους υποψηφίους ή καταλόγους υποψηφίων. Οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων θα πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης εταιρείας. Ως προς αυτό, η παρούσα οδηγία **ορίζει μόνο μια ελάχιστη εναρμόνιση των διαδικασιών επιλογής, επιτρέποντας την εφαρμογή των όρων**

Τροπολογία

(27) Τα κράτη μέλη και οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν διαφορετικές μεθόδους πρόσληψης, **επιλογής** και διορισμού διευθυντικών στελεχών. Είναι δυνατό να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρη από μια επιτροπή διορισμών, σε απευθείας διορισμό διοικητικών στελεχών από μεμονωμένους μετόχους ή σε ψηφοφορία στη συνέλευση των μετόχων για μεμονωμένους υποψηφίους ή καταλόγους υποψηφίων. **Η παρούσα οδηγία σέβεται την ποικιλομορφία των διαδικασιών επιλογής, που πρέπει να βασίζονται στη διαφάνεια και σε αξιοκρατικά κριτήρια, εμμένοντας παράλληλα στην επίτευξη του στόχου για αύξηση της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα συμβούλια των εταιρειών.** Οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων θα

που προβλέπονται στις αποφάσεις του Δικαστηρίου για την επίτευξη του στόχου της βελτίωσης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών.

πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης εταιρείας. Ως προς αυτό, η παρούσα οδηγία **την ποικιλομορφία** των διαδικασιών επιλογής, για την επίτευξη του στόχου της βελτίωσης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών. **Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας δεν συνιστούν αδικαιολόγητη παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση, εφόσον οι εταιρείες διατηρούν την ελευθερία να επιλέγουν υποψηφίους βάσει των προσόντων τους ή άλλων σχετικών αντικειμενικών κριτηρίων.**

Τροπολογία 31

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 28

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(28) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά στελέχη εισηγμένων εταιρειών και, ως εκ τούτου, να συμβάλει στην επίτευξη του στόχου της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που αποτελεί αναγνωρισμένο θεμελιώδες δικαίωμα της Ένωσης. Πρέπει, συνεπώς, να απαιτηθεί από τις εισηγμένες εταιρείες να κοινοποιούν, μετά από αίτηση ενός αποτυχόντα υποψηφίου, όχι μόνο τα αξιοκρατικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή τους, αλλά και την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων **και, κατά περίπτωση, τους λόγους που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ υποψηφίου ο οποίος δεν ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο.** Αυτοί οι περιορισμοί του δικαιώματος για τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού

Τροπολογία

(28) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά στελέχη εισηγμένων εταιρειών και, ως εκ τούτου, να συμβάλει στην επίτευξη του στόχου της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που αποτελεί αναγνωρισμένο θεμελιώδες δικαίωμα της Ένωσης. Πρέπει, συνεπώς, να απαιτηθεί από τις εισηγμένες εταιρείες να κοινοποιούν, **όποτε αυτό είναι δυνατό και** μετά από αίτηση ενός αποτυχόντα υποψηφίου, όχι μόνο τα αξιοκρατικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή τους, αλλά και την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων. Αυτοί οι περιορισμοί του δικαιώματος για τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που αναγνωρίζεται από τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη, και η

χαρακτήρα, που αναγνωρίζεται από τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη, και η υποχρέωση των εισηγμένων εταιρειών να παρέχουν αυτά τα στοιχεία, όταν ζητούνται, στον αποτυχόντα υποψήφιο, είναι αναγκαίοι και σύμφωνοι με την αρχή της αναλογικότητας και ικανοποιούν πραγματικά αναγνωρισμένους στόχους γενικού συμφέροντος. Είναι, συνεπώς, σύμφωνοι με τις απαιτήσεις όσον αφορά αυτούς τους περιορισμούς οι οποίοι ορίζονται στο άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη και τη σχετική νομολογία.

υποχρέωση των εισηγμένων εταιρειών να παρέχουν αυτά τα στοιχεία, όταν ζητούνται, στον αποτυχόντα υποψήφιο, είναι αναγκαίοι και σύμφωνοι με την αρχή της αναλογικότητας και ικανοποιούν πραγματικά αναγνωρισμένους στόχους γενικού συμφέροντος. Είναι, συνεπώς, σύμφωνοι με τις απαιτήσεις όσον αφορά αυτούς τους περιορισμούς οι οποίοι ορίζονται στο άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη και τη σχετική νομολογία.

Τροπολογία 32

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 29

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(29) Όταν ένας αποτυχών υποψήφιος που ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο έχει την πεποίθηση ότι είχε τα ίδια προσόντα με τον προσληφθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, πρέπει να ζητείται από την εισηγμένη εταιρεία να αποδείξει την ορθότητα της επιλογής της.

Τροπολογία

Διαγράφεται

Τροπολογία 33

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 30

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(30) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων βάσει της παρούσας οδηγίας, όπου θα περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διοικητικά πρόστιμα, καθώς και ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής μη

Τροπολογία

(30) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων βάσει της παρούσας οδηγίας, όπου θα περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διοικητικά πρόστιμα, καθώς και ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής μη

εκτελεστικών διοικητικών στελεχών κατά παράβαση των εθνικών διατάξεων που θεσπίστηκαν βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 1.

εκτελεστικών διοικητικών στελεχών κατά παράβαση των εθνικών διατάξεων που θεσπίστηκαν βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 1 και δημοσίευση της απόφασης για την επιβολή διοικητικού προστίμου, περιλαμβανομένων και πληροφοριών για το είδος και τη φύση της παράβασης και για το ύψος του επιβληθέντος προστίμου. Οι κυρώσεις επιβάλλονται στην περίπτωση εισηγμένων επιχειρήσεων που δεν ακολουθούν τις προβλεπόμενες διαδικασίες για τον διορισμό ή την επιλογή μη εκτελεστικών διευθυντών, όπως ορίζεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, ή δεν συμμορφώνονται προς τις απαιτήσεις δημοσιοποίησης που ορίζονται στο άρθρο 5 της παρούσας οδηγίας. Ωστόσο, η μη επίτευξη του ποσοτικού στόχου που τίθεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 δεν θεωρείται παράβαση της παρούσας οδηγίας και δεν πρέπει να επισύρει την επιβολή κυρώσεων.

Τροπολογία 34

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 31

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(31) Εφόσον η σύνθεση του εργατικού δυναμικού ως προς τα δύο φύλα έχει άμεση επίπτωση στη διαθεσιμότητα υποψηφίων του υποεκπροσωπούμενου φύλου, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι, όταν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού, δεν θα πρέπει να ζητείται από την εκάστοτε εταιρεία να τηρεί τον στόχο που ορίζεται στην παρούσα οδηγία.

Τροπολογία

Διαγράφεται

Τροπολογία 35

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 32

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(32) Εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να αποσκοπούν στην αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παρούσα οδηγία πρέπει να θεωρείται ότι έχει επιτευχθεί όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως του αν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη.

Τροπολογία

(32) Εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να αποσκοπούν στην αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παρούσα οδηγία πρέπει να θεωρείται ότι έχει επιτευχθεί όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως του αν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη. ***Οι εταιρείες αυτές συνεχίζουν ωστόσο να δημοσιεύουν στις ετήσιες εκθέσεις τους και στον ιστότοπό τους στοιχεία σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διευθυντών, καθώς και σχετικά με τις πολιτικές τους στον εν λόγω τομέα, σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφοι 1, 1α και 2 της παρούσας οδηγίας.***

Τροπολογία 36

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 34

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(34) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν, σε ετήσια βάση στις αρμόδιες εθνικές αρχές, πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους καθώς και στοιχεία για τον τρόπο που μπόρεσαν να επιτύχουν τους

Τροπολογία

(34) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν, σε ετήσια βάση στις αρμόδιες εθνικές αρχές, πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους καθώς και στοιχεία για τον τρόπο που μπόρεσαν να επιτύχουν τους

στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας ως προς τη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να δημοσιεύονται και, εάν η εν λόγω επιχείρηση δεν τηρήσει τον στόχο, η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει και εκείνα που προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τον στόχο.

στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας ως προς τη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να δημοσιεύονται **με κατάλληλο και προσιτό τρόπο στην ετήσια έκθεση και στον ιστότοπο της επιχείρησης** και, εάν η εν λόγω επιχείρηση δεν τηρήσει τον στόχο, η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει **διεξοδική** περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει και εκείνα που προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τον στόχο. **Επιπροσθέτως, οι εταιρείες που δεν έχουν συμμορφωθεί πρέπει να εξηγούν τους λόγους για τους οποίους δεν εφάρμοσαν κατάλληλους μηχανισμούς και να προσδιορίζουν τα συγκεκριμένα μέτρα που πρόκειται να ληφθούν ώστε να εξασφαλιστεί αποτελεσματικά η επίτευξη του στόχου της βελτίωσης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων.**

Τροπολογία 37

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 35

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(35) Τα κράτη μέλη ενδέχεται να έχουν ήδη λάβει μέτρα με τα οποία παρέχονται τα μέσα για την εξασφάλιση μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας. Στα εν λόγω κράτη μέλη θα πρέπει να δοθεί η ευκαιρία να εφαρμόσουν τα μέτρα αυτά αντί των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών εφόσον είναι σε θέση να αποδείξουν ότι τα μέτρα που έχουν ληφθεί είναι ισοδύναμης αποτελεσματικότητας όσον αφορά την επίτευξη του στόχου της κάλυψης τουλάχιστον του 40% των θέσεων μη

Τροπολογία

(35) Τα κράτη μέλη ενδέχεται να έχουν ήδη λάβει μέτρα με τα οποία παρέχονται τα μέσα για την εξασφάλιση μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας. Στα εν λόγω κράτη μέλη θα πρέπει να δοθεί η ευκαιρία να εφαρμόσουν τα μέτρα αυτά αντί των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών εφόσον είναι σε θέση να αποδείξουν ότι τα μέτρα που έχουν ληφθεί είναι ισοδύναμης αποτελεσματικότητας όσον αφορά την επίτευξη του στόχου της κάλυψης τουλάχιστον του 40% των θέσεων μη

διοικητικών στελεχών με μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020 **ή, το αργότερο την 1η Ιανουαρίου 2018, στην περίπτωση εισηγμένων εταιρειών που είναι δημόσιες επιχειρήσεις.**

διοικητικών στελεχών **εισηγμένων εταιρειών** με μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου, **ή του στόχου που διατυπώνεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1,** το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020. **Η Επιτροπή πρέπει να αξιολογεί εάν τα μέτρα που λαμβάνονται από τα κράτη μέλη είναι επαρκή για την επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος και να αποφασίζει εάν μπορεί να ανασταλεί η εφαρμογή συναφών άρθρων της οδηγίας, ώστε να αποφεύγεται η παρέμβαση στα εθνικά μέτρα.**

Τροπολογία 38

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 38

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(38) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία περιορίζεται στον καθορισμό κοινών στόχων και αρχών και δεν υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη αυτών των στόχων. Παρέχεται στα κράτη μέλη επαρκής ελευθερία να καθορίζουν με ποιο τρόπο θα μπορούσαν να επιτευχθούν καλύτερα οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, αφού λάβουν υπόψη τις εθνικές περιστάσεις, και ιδίως τους κανόνες και τις πρακτικές προσλήψεων σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων. Η παρούσα οδηγία δεν υπεισέρχεται στη δυνατότητα των επιχειρήσεων να διορίζουν στα συμβούλιά τους τα μέλη με τα υψηλότερα προσόντα και παρέχει αρκούντως μακρά περίοδο προσαρμογής για όλες τις εισηγμένες επιχειρήσεις.

Τροπολογία

(38) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία περιορίζεται στον καθορισμό κοινών στόχων και αρχών και δεν υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη αυτών των στόχων. Παρέχεται στα κράτη μέλη επαρκής ελευθερία να καθορίζουν με ποιο τρόπο θα μπορούσαν να επιτευχθούν καλύτερα οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, αφού λάβουν υπόψη τις εθνικές περιστάσεις, και ιδίως τους κανόνες και τις πρακτικές προσλήψεων σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων. Η παρούσα οδηγία δεν υπεισέρχεται στη δυνατότητα των επιχειρήσεων να διορίζουν στα συμβούλιά τους τα μέλη με τα υψηλότερα προσόντα και παρέχει **ένα ευέλικτο πλαίσιο και** αρκούντως μακρά περίοδο προσαρμογής για όλες τις εισηγμένες επιχειρήσεις.

Τροπολογία 39

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 38 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(38α) Για να εξασφαλιστεί η πλήρης εφαρμογή από τα κράτη μέλη των στόχων σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, οι οποίοι ορίζονται στην παρούσα οδηγία, καθώς και η ενσωμάτωσή τους στις συγκεκριμένες πολιτικές των εταιρειών αυτών, αλλά και για να επαληθευτεί η αναμενόμενη διάχυση των αποτελεσμάτων της παρούσας οδηγίας, η Επιτροπή υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Η έκθεση αυτή θα πρέπει επίσης να αξιολογεί τις θετικές και αρνητικές συνέπειες της ενδεχόμενης διεύρυνσης του πεδίου εφαρμογής των στόχων σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, ώστε να περιλαμβάνονται και οι μη εισηγμένες εταιρείες, και να επαναξιολογεί την ανάγκη θέσπισης νομικά δεσμευτικών στόχων σε επίπεδο ΕΕ.

Τροπολογία 40

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 39

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(39) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, ο στόχος που πρέπει να επιτύχουν οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να είναι χρονικά περιορισμένος και να παραμένει σε ισχύ μόνο μέχρις ότου επιτευχθεί διατηρήσιμη πρόοδος όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα συμβούλια επιχειρήσεων. Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή πρέπει να επανεξετάζει

(39) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, ο στόχος που πρέπει να επιτύχουν οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να είναι χρονικά περιορισμένος και να παραμένει σε ισχύ μόνο μέχρις ότου επιτευχθεί διατηρήσιμη πρόοδος όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα συμβούλια επιχειρήσεων. Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή πρέπει να επανεξετάζει

τακτικά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και να υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Η οδηγία θα λήξει στις 31 Δεκεμβρίου 2028. Η Επιτροπή πρέπει να αξιολογήσει, στην επανεξέτασή της, εάν είναι απαραίτητο να παραταθεί η διάρκεια της οδηγίας και μετά από αυτή την ημερομηνία.

τακτικά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και να υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Η οδηγία θα λήξει στις 31 Δεκεμβρίου 2028. Η Επιτροπή πρέπει να αξιολογήσει, στην επανεξέτασή της, εάν είναι απαραίτητο να παραταθεί η διάρκεια της οδηγίας και μετά από αυτή την ημερομηνία. ***Τα κράτη μέλη πρέπει να συνεργαστούν με τους κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία των πολιτών προκειμένου να τους ενημερώνουν αποτελεσματικά για τη σημασία, τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή της οδηγίας.***

Τροπολογία 41

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ***κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές, βάσει*** συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020 ***ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.***

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ***προσαρμόζουν τις διαδικασίες πρόσληψης, επιλογής ή διορισμού που χρησιμοποιούν, ώστε να εξασφαλίζουν ότι η επιλογή των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών γίνεται στη βάση*** συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020.

Τροπολογία 42

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά **την επιλογή των** μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εάν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει ίσα προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, εκτός εάν μια **αντικειμενική** αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου.

Τροπολογία

3. Για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά **τις διαδικασίες πρόσληψης, επιλογής ή διορισμού** μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, **μπορεί να** δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εάν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει ίσα προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, εκτός εάν μια αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου.

Τροπολογία 43

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 3 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

3α. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης εταιρείας.

Τροπολογία 44

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

4. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες έχουν υποχρέωση να κοινοποιούν, εάν το ζητήσει ένας αποτυχών υποψήφιος, τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή τους, **την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τα στοιχεία που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.**

Τροπολογία 45

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 6

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

6. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες στις οποίες τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού δεν υπόκεινται στον στόχο που ορίζεται στην παράγραφο 1.

Τροπολογία 46

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 7

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

7. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παράγραφο 1 τηρείται, όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως εάν είναι εκτελεστικά ή μη

Τροπολογία

4. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες έχουν υποχρέωση να κοινοποιούν, εάν το ζητήσει ένας αποτυχών υποψήφιος, τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή τους.

Τροπολογία

Διαγράφεται

Τροπολογία

7. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παράγραφο 1 τηρείται, όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως εάν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά στελέχη. **Οι εταιρείες αυτές**

εκτελεστικά στελέχη.

συνεχίζουν να δημοσιεύουν στις ετήσιες εκθέσεις τους και στον ιστότοπό τους στοιχεία σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διευθυντών, καθώς και σχετικά με τις δεσμεύσεις τους στον εν λόγω τομέα, σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφοι 1, 1α και 2 της παρούσας οδηγίας.

Τροπολογία 47

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, η οποία πρέπει να επιτευχθεί το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, **ή έως την 1η Ιανουαρίου 2018 όταν οι εισηγμένες εταιρείες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.**

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, η οποία πρέπει να επιτευχθεί το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020. **Οι δεσμεύσεις αυτές αποσκοπούν στην επίτευξη απτής προόδου σε σχέση με την τρέχουσα κατάσταση κάθε επιχείρησης, ώστε να εξασφαλιστεί ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε επίπεδο εκτελεστικών διοικητικών στελεχών.**

Τροπολογία 48

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

1α. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες στις οποίες το υποεκπροσωπούμενο φύλο κατέχει λιγότερο από το ένα τρίτο των θέσεων εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων αναπτύσσουν μια πολιτική με στόχο την αύξηση του

ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε επίπεδο εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών στην εταιρεία.

Τροπολογία 49

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες εθνικές αρχές μία φορά το έτος από [δύο έτη μετά την έκδοση] σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους, κάνοντας διάκριση ανάμεσα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, **και σχετικά με τα μέτρα** που έχουν λάβει βάσει των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, **και να δημοσιεύουν** αυτά τα στοιχεία με **τον κατάλληλο και πρόσφορο** τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους.

Τροπολογία

2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες εθνικές αρχές μία φορά το έτος από [δύο έτη μετά την έκδοση] σχετικά με **τα εξής:**

α) την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους, κάνοντας διάκριση ανάμεσα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη·

β) την παρουσίαση και ανάλυση των συγκεκριμένων μέτρων που έχουν λάβει βάσει των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στις παραγράφους 1 και 1α του παρόντος άρθρου·

γ) τα συγκεκριμένα μέτρα που έχουν προγραμματιστεί για το επόμενο έτος·

δ) την πρόοδο όσον αφορά τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου·

Οι εισηγμένες εταιρείες δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με κατάλληλο και προσβάσιμο τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους και στην ετήσια έκθεσή τους.

Τροπολογία 50

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Όταν μια εισηγμένη εταιρεία δεν τηρεί τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή τις ατομικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η ίδια σύμφωνα με **την παράγραφο 1** του παρόντος άρθρου, τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου περιλαμβάνουν τους λόγους για τους οποίους δεν τηρήθηκαν οι στόχοι ή οι δεσμεύσεις και περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τηρήσει τους στόχους ή τις δεσμεύσεις της.

Τροπολογία

3. Όταν μια εισηγμένη εταιρεία δεν τηρεί τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή τις ατομικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η ίδια σύμφωνα με **τις παραγράφους 1 και 1α** του παρόντος άρθρου, τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου περιλαμβάνουν τους λόγους για τους οποίους δεν τηρήθηκαν οι στόχοι ή οι δεσμεύσεις και περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τηρήσει τους στόχους ή τις δεσμεύσεις της.

Τροπολογία 51

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 6 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη ορίζουν κανόνες σχετικά με τις εφαρμοστέες κυρώσεις για παραβάσεις των εθνικών διατάξεων που εκδίδονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν την εφαρμογή τους.

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη ορίζουν κανόνες σχετικά με τις εφαρμοστέες κυρώσεις για παραβάσεις των εθνικών διατάξεων που εκδίδονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν την εφαρμογή τους. **Τα κράτη μέλη υποβάλλουν έκθεση στην Επιτροπή σχετικά με τις κυρώσεις που προβλέπονται με στόχο τη συμμόρφωση προς τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας.**

Τροπολογία 52

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 – εισαγωγικό μέρος

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές και **μπορούν να** περιλαμβάνουν τα ακόλουθα **μέτρα**:

Τροπολογία

2. Οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές και περιλαμβάνουν **τουλάχιστον** τα ακόλουθα:

Τροπολογία 53

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 – στοιχείο β α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

β α) δημοσίευση της απόφασης για την επιβολή διοικητικού προστίμου, περιλαμβανομένων και πληροφοριών για το είδος και τη φύση της παράβασης [και για το ύψος του επιβληθέντος προστίμου].

Τροπολογία 54

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 8 – παράγραφος 3 – εδάφιο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Με την επιφύλαξη του άρθρου 4 παράγραφοι 6 και 7, τα κράτη μέλη τα οποία έχουν ήδη λάβει μέτρα, πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, για την εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων επιχειρήσεων δύνανται να αναστείλουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων **περί διορισμών** που περιλαμβάνονται στο

Τροπολογία

3. Με την επιφύλαξη του άρθρου 4 παράγραφοι 6 και 7, τα κράτη μέλη τα οποία έχουν ήδη λάβει μέτρα, πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, για την εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων επιχειρήσεων δύνανται να αναστείλουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι

άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 **και 5**, υπό τον όρο ότι μπορεί να αποδειχθεί ότι τα μέτρα αυτά επιτρέπουν στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών σε εισηγμένες εταιρείες το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, **ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις.**

Τροπολογία 55

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή έως την 1η Ιανουαρίου 2017, και μετέπειτα κάθε δύο έτη, έκθεση για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Οι εν λόγω εκθέσεις περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, αναλυτικά στοιχεία σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, στοιχεία που παρέχονται σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 και στοιχεία σχετικά με ατομικές δεσμεύσεις που λαμβάνουν οι εισηγμένες εταιρείες κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 **παράγραφος 1.**

Τροπολογία 56

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1, 3 **και 4**, υπό τον όρο ότι μπορεί να αποδειχθεί ότι τα μέτρα αυτά επιτρέπουν στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών σε εισηγμένες εταιρείες το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020.

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή έως την 1η Ιανουαρίου 2017, και μετέπειτα κάθε δύο έτη, έκθεση για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Οι εν λόγω εκθέσεις περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, αναλυτικά στοιχεία σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, στοιχεία που παρέχονται σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 και στοιχεία σχετικά με ατομικές δεσμεύσεις που λαμβάνουν οι εισηγμένες εταιρείες κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 **παράγραφοι 1 και 1α.**

1α. Η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση αξιολόγησης σχετικά με την εφαρμογή των υποχρεώσεων των εισηγμένων εταιρειών που αναφέρονται στα άρθρα 4 παράγραφος 1 και 5 παράγραφος 1, στη βάση των εκθέσεων που υποβάλλουν τα

κράτη μέλη σύμφωνα με την παράγραφο 1. Επιπλέον, η έκθεση της Επιτροπής αναφέρεται στην κατάσταση, όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια σε μη εισηγμένες εταιρείες οι οποίες βρίσκονται πάνω από το όριο για τις ΜΜΕ που ορίζεται στο άρθρο 2. Η Επιτροπή αξιολογεί την ανάγκη υποβολής μιας πρότασης για τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της παρούσας οδηγίας στις μη εισηγμένες εταιρείες που δεν είναι ΜΜΕ, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις σχετικές εξελίξεις σε ευρωπαϊκό και σε διεθνές επίπεδο, καθώς και τις ιδιαιτερότητες και την ποικιλομορφία των εταιρειών αυτών.

Όταν στην έκθεση αποδεικνύεται ότι οι προσπάθειες της εταιρείας δεν έχουν οδηγήσει σε σημαντική αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου στο διοικητικό συμβούλιο, σε εισηγμένες ή μη εισηγμένες εταιρείες, η Επιτροπή εξετάζει το ενδεχόμενο να υποβάλει κατάλληλη νομοθετική πρόταση για την τροποποίηση των απαιτήσεων που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, με στόχο την υιοθέτηση αυστηρότερων νομικών μέτρων.

Τροπολογία 57

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 1 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

1β. Η Επιτροπή υποβάλλει έκθεση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονται οι αρχές της παρούσας οδηγίας και πώς ενσωματώνονται στους κανόνες που διέπουν τις εσωτερικές διαδικασίες στελέχωσης όλων των θεσμικών οργάνων και οργανισμών της ΕΕ. Προς τον σκοπό αυτόν, όλα τα θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί της ΕΕ υποβάλλουν έκθεση στην Επιτροπή, το αργότερο μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2018

και στη συνέχεια σε ετήσια βάση, σχετικά με τα στατιστικά στοιχεία τους που αφορούν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων και σχετικά με την πρόοδο που έχουν σημειώσει. Η Επιτροπή δημοσιεύει χωρίς καθυστέρηση τις εκθέσεις αυτές στον δικτυακό τόπο της. Κατά περίπτωση η εν λόγω έκθεση μπορεί να συνοδεύεται από νομοθετική πρόταση για τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας έτσι ώστε να καλύπτει όλα τα θεσμικά όργανα και τους οργανισμούς της ΕΕ.

Τροπολογία 58

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 2 – εδάφιο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Τα κράτη μέλη, τα οποία έχουν αναστείλει βάσει του άρθρου 8 παράγραφος 3 την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων **περί διορισμών** που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 **και 5**, περιλαμβάνουν στις εκθέσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 πληροφορίες με τις οποίες αποδεικνύονται τα απτά αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν μέσω των εθνικών μέτρων που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3. Η Επιτροπή εκδίδει στη συνέχεια ειδική έκθεση η οποία αξιολογεί κατά πόσο τα σχετικά μέτρα επιτρέπουν όντως στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών **έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις και** έως την 1η Ιανουαρίου 2020 για εισηγμένες εταιρείες **που δεν αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις**. Η πρώτη τέτοια έκθεση θα εκδοθεί από την Επιτροπή έως την 1η Ιουλίου 2017 και οι επόμενες εκθέσεις θα εκδίδονται εντός έξι μηνών από την κοινοποίηση των

Τροπολογία

2. Τα κράτη μέλη, τα οποία έχουν αναστείλει βάσει του άρθρου 8 παράγραφος 3 την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3 **και 4**, περιλαμβάνουν στις εκθέσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 πληροφορίες με τις οποίες αποδεικνύονται τα απτά αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν μέσω των εθνικών μέτρων που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3. Η Επιτροπή εκδίδει στη συνέχεια ειδική έκθεση η οποία αξιολογεί κατά πόσο τα σχετικά μέτρα επιτρέπουν όντως στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών **έως την 1η Ιανουαρίου 2020 για εισηγμένες εταιρείες**. Η πρώτη τέτοια έκθεση θα εκδοθεί από την Επιτροπή έως την 1η Ιουλίου 2017 και οι επόμενες εκθέσεις θα εκδίδονται εντός έξι μηνών από την κοινοποίηση των αντίστοιχων εθνικών εκθέσεων βάσει της παραγράφου 1.

αντίστοιχων εθνικών εκθέσεων βάσει της παραγράφου 1.

Τροπολογία 59

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 2 – εδάφιο 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα υπόψη κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες οι οποίες, έχοντας εφαρμόσει τα εθνικά μέτρα που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3 δεν έχουν διορίσει ούτε εκλέξει μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου για τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών στα διοικητικά τους συμβούλια **έως την 1η Ιανουαρίου 2018, εφόσον πρόκειται για δημόσιες επιχειρήσεις, ή** έως την 1η Ιανουαρίου 2020, **εφόσον δεν πρόκειται για δημόσιες επιχειρήσεις**, εφαρμόζουν τις διαδικαστικές απαιτήσεις περί διορισμών που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 **και 5**, με ισχύ από **τις εν λόγω δύο ημερομηνίες, αντίστοιχα.**

Τροπολογία

Τα υπόψη κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες οι οποίες, έχοντας εφαρμόσει τα εθνικά μέτρα που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3 δεν έχουν διορίσει ούτε εκλέξει μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου για τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών στα διοικητικά τους συμβούλια έως την 1η Ιανουαρίου 2020, εφαρμόζουν τις διαδικαστικές απαιτήσεις που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, 3 **και 4**, με ισχύ από **την ημερομηνία αυτήν.**

Τροπολογία 60

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Η Επιτροπή επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και υποβάλλει **σχετική έκθεση** στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, το αργότερο έως την 31η Δεκεμβρίου **2021**, και μετέπειτα ανά διετία. Η Επιτροπή αξιολογεί ιδίως αν έχουν οι επιτευχθεί οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.

Τροπολογία

3. Η Επιτροπή επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο **τις εκθέσεις που αναφέρονται στις παραγράφους 1α και 1β**, το αργότερο έως την 31η Δεκεμβρίου **2019**, και μετέπειτα ανά διετία. Η Επιτροπή αξιολογεί ιδίως αν έχουν οι επιτευχθεί οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Τίτλος	Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών	
Έγγραφο αναφοράς	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)	
Επιτροπές αρμόδιες επί της ουσίας Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012
Γνωμοδότηση της Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	ECON 22.11.2012	
Συντάκτης(τρια) γνωμοδότησης Ημερομηνία ορισμού	Olle Schmidt 14.1.2013	
Άρθρο 51 - Κοινές συνεδριάσεις επιτροπών Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	17.1.2013	
Εξέταση στην επιτροπή	24.4.2013	18.6.2013
Ημερομηνία έγκρισης	17.9.2013	
Αποτέλεσμα της τελικής ψηφοφορίας	+: –: 0:	39 2 6
Βουλευτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Marino Baldini, Jean-Paul Basset, 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, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain, Άννυ Ποδηματά	
Αναπληρωτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Nils Torvalds, Θεόδωρος Σκυλακάκης	
Αναπληρωτές (άρθρο 187, παρ. 2) παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Alda Sousa	

11.7.2013

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

προς την Επιτροπή Νομικών Θεμάτων και την Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και
Ισότητας των Φύλων

σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη
βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών
στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και συναφή μέτρα
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Εισηγήτρια: Marije Cornelissen

ΣΥΝΤΟΜΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ

Τον Οκτώβριο του 2012 η Επιτροπή υπέβαλε νομοθετική πρόταση για την προαγωγή της
ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των
εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών. Το προηγούμενο έτος είχε δοθεί μια τελευταία
ευκαιρία στις εισηγμένες εταιρείες στην ΕΕ να προβούν σε αυτορρύθμιση υπέρ της αύξησης
του αριθμού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια, όταν η Αντιπρόεδρος της Επιτροπής
Reding κάλεσε τις εν λόγω εταιρείες να υπογράψουν την «Επίσημη δέσμευση για την
προώθηση των γυναικών στην ηγεσία των επιχειρήσεων της Ευρώπης» τον Μάρτιο του 2011.
Μόνο 24 εταιρείες σε ολόκληρη την Ευρώπη υπέγραψαν τη δέσμευση. Λαμβάνοντας υπόψη
τον διαρκώς χαμηλό αριθμό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών και την προφανή
αποτυχία της αυτορρύθμισης να βελτιώσει σημαντικά την κατάσταση τις τελευταίες
δεκαετίες, ήλθε η ώρα για την ανάληψη νομοθετικής δράσης.

Πεδίο εφαρμογής: εκτελεστικά - μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη

Η συντάκτρια της παρούσας γνωμοδότησης προτείνει η οδηγία να ισχύει στο σύνολό της
τόσο για τα εκτελεστικά όσο και τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη. Οι διατάξεις της εν
λόγω οδηγίας δεν συνιστούν αδικαιολόγητη παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση μιας
επιχείρησης, εφόσον οι εταιρείες διατηρούν την ελευθερία να επιλέγουν υποψηφίους βάσει
της ποιότητας ή άλλων σημαντικών στοιχείων. Το ποσοστό των εκτελεστικών διοικητικών
στελεχών που είναι γυναίκες είναι εξαιρετικά χαμηλό (10% το 2013 σε σύγκριση με το 17%
για τα μη εκτελεστικά στελέχη). Επομένως, τα βασικά άρθρα της οδηγίας που αφορούν την
προσαρμογή της διαδικασίας επιλογής θα πρέπει να ισχύουν για όλα τα διοικητικά στελέχη.

Ποικιλομορφία διαδικασιών

Στην πρόταση της Επιτροπής έμφαση αποδίδεται στον συγκεκριμένο τρόπο επιλογής των

υποψηφίων για τις θέσεις στα διοικητικά συμβούλια. Ο τρόπος αυτός θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από διαφάνεια, ουδετερότητα και να βασίζεται στα προσόντα του ατόμου. Εντούτοις, ο τρόπος επιλογής των μελών ενός διοικητικού συμβουλίου δεν παρουσιάζει πάντοτε ομοιότητες με τη διαδικασία πρόσληψης των απλών υπαλλήλων. Σε ορισμένα κράτη μέλη, για παράδειγμα, τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου διορίζονται ή εκλέγονται από τους εργαζόμενους ή τα μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως ισχύει στη Γερμανία με το σύστημα που αποκαλείται ‘Mitbestimmung’. Επιπλέον, τα επιμέρους προσόντα του ατόμου δεν είναι πάντοτε το μοναδικό κριτήριο. Σημαντικός ή καθοριστικός παράγοντας κατά την τελική επιλογή διοικητικών στελεχών μπορεί να είναι η εξισορρόπηση μεταξύ των διαφόρων δεξιοτήτων, της εμπειρογνώσιας, της εθνικότητας ή των ζητημάτων εκπροσώπησης. Οι συνδικαλιστικές ενώσεις και οι επιχειρήσεις έχουν ζητήσει μεγαλύτερη ευελιξία κατά τον διορισμό ή την επιλογή στελεχών.

Επομένως, η συντάκτρια της παρούσας γνωμοδότησης προτείνει στο άρθρο 4 παράγραφος 1 να παρέχεται στα κράτη μέλη και στις εταιρείες η ελευθερία να προσαρμόζουν την εκάστοτε διαδικασία επιλογής ή διορισμού, εστιάζοντας παράλληλα στο αποτέλεσμα. Οι προσαρμογές μπορούν να εκφραστούν με διάφορους τρόπους και μπορεί να αφορούν τη διαδικασία διορισμού, πρόσληψης και επιλογής, εφόσον στόχος τους είναι πάντοτε η επίτευξη του τελικού αποτελέσματος, δηλαδή της εκπροσώπησης των γυναικών κατά τουλάχιστον 40% στα συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών.

Εστίαση στη συνολική διαδικασία πρόσληψης

Η πρόταση της Επιτροπής εστιάζει αποκλειστικά στην επιμέρους επιλογή υποψηφίων για θέσεις σε διοικητικά συμβούλια. Εντούτοις, η πρόσληψη ενός μέλους διοικητικού συμβουλίου δεν ξεκινά στο στάδιο της επιλογής· ξεκινά στο στάδιο της διαμόρφωσης μιας δεξαμενής υποψηφίων από τους οποίους θα γίνει η επιλογή. Εάν αυτή η δεξαμενή υποψηφίων δεν περιλαμβάνει αρκετές ικανές και κατάλληλες γυναίκες, εξακολουθεί να είναι απίθανο να επιλεγεί μια γυναίκα, έστω και εάν τα κριτήρια επιλογής είναι απολύτως ουδέτερα ως προς το φύλο.

Επομένως, η συντάκτρια της παρούσας γνωμοδότησης προτείνει να συμπεριληφθεί αυτή η δεξαμενή υποψηφίων στις υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων για τις εταιρείες που δεν επέλεξαν γυναίκες ενώ οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται, ζητώντας πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των γυναικών στη δεξαμενή υποψηφίων, καθώς και σχετικά με τα κριτήρια επιλογής υποψηφίου και τα μέτρα που σκοπεύει να λάβει η εν λόγω εταιρεία ώστε να διασφαλίσει επαρκώς καταρτισμένους και κατάλληλους υποψηφίους από το υποεκπροσωπούμενο φύλο στις επακόλουθες διαδικασίες.

Υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων και διατύπωσης εξηγήσεων

Η οδηγία θα πρέπει να απευθύνεται στις επιχειρήσεις αυτές που δεν καταβάλλουν επαρκή προσπάθεια ή δεν επιτυγχάνουν επαρκή αποτελέσματα για την προαγωγή της ισότητας των φύλων στα διοικητικά τους συμβούλια. Ως εκ τούτου, η συντάκτρια της παρούσας γνωμοδότησης θα ήθελε να γίνεται διάκριση μεταξύ των εταιρειών με καλές επιδόσεις και των εταιρειών με κακές επιδόσεις. Όλες οι εταιρείες θα υποχρεούνται να παρέχουν σε ετήσια βάση δεδομένα σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά τους συμβούλια στο πλαίσιο των ετήσιων εκθέσεων τους καθώς και προς τις αρμόδιες εθνικές αρχές. Εάν οι εταιρείες έχουν διορίσει κάποιον από το υπερεκπροσωπούμενο φύλο, αυξάνονται οι υποχρεώσεις τους για δημοσιοποίηση, υποβολή εκθέσεων και διατύπωση εξηγήσεων. Οφείλουν να δημοσιοποιούν τη σύνθεση ως προς το φύλο της δεξαμενής υποψηφίων και τους λόγους και τα κριτήρια που υπαγόρευαν την εκάστοτε επιλογή υπέρ του υποψηφίου από το

υπερεκπροσωπούμενο φύλο, καθώς και να παρουσιάζουν μέτρα υπέρ μιας καλύτερης ισορροπίας μεταξύ των φύλων στη δεξαμενή υποψηφίων και υπέρ της αύξησης των πιθανοτήτων διορισμού διοικητικών στελεχών από το υποεκπροσωπούμενο φύλο στο μέλλον.

Ρήτρα αναστολής

Η πρόταση της Επιτροπής αποσκοπεί στην αποφυγή της παρέμβασης στα υφιστάμενα εθνικά μέτρα που έχουν ληφθεί για την αύξηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Η συντάκτρια της παρούσας γνωμοδότησης προτείνει να διατηρηθεί η δυνατότητα για τα κράτη μέλη να αναστέλλουν την εφαρμογή ορισμένων βασικών άρθρων της οδηγίας. Εάν ένα κράτος μέλος κρίνει ότι μέτρα εθελούσιας εφαρμογής ή άλλου τύπου μέτρα επίσης θα επιφέρουν την εκπλήρωση των στόχων της οδηγίας, θα πρέπει να διαθέτει την ελευθερία να εξετάσει αυτό το ενδεχόμενο. Εντούτοις, προτείνεται η ενίσχυση των διασφαλίσεων ότι η εθνική πολιτική είναι εξίσου αποτελεσματική για την επίτευξη του στόχου 40% της οδηγίας. Για τον σκοπό αυτό, η αναστολή αυτή θα πρέπει να υπόκειται στην έγκριση της Επιτροπής. Εάν, επιπλέον, ο ενδιάμεσος στόχος της εκπροσώπησης των γυναικών κατά 30% στα διοικητικά συμβούλια δεν έχει επιτευχθεί έως το 2017, η οδηγία θα τεθεί σε ισχύ αυτόματα για το εν λόγω κράτος μέλος.

Κυρώσεις και κίνητρα

Η συντάκτρια της παρούσας γνωμοδότησης συμφωνεί με την προσέγγιση της Επιτροπής να χορηγείται στα κράτη μέλη η βασική αρμοδιότητα επιβολής αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων. Εντούτοις, μπορούν να θεσπιστούν πρόσθετα κίνητρα. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να ανταμείβουν τις εταιρείες υιοθετώντας την επίτευξη του στόχου του 40% ως κριτηρίου ανάθεσης δημόσιων συμβάσεων. Επιπροσθέτως, τα θεσμικά όργανα της Επιτροπής θα πρέπει να δώσουν το παράδειγμα αναθέτοντας συμβάσεις μόνο σε εταιρείες που έχουν επιτύχει τον στόχο του 40%. Η συμμόρφωση με την οδηγία (χωρίς να συγχέεται με την επίτευξη του απώτατου στόχου) θα πρέπει να αποτελεί προϋπόθεση για την καταβολή χρηματοδοτήσεων από την ΕΕ.

ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΕΣ

Η Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων καλεί την Επιτροπή Νομικών Θεμάτων και την Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, που είναι αρμόδιες επί της ουσίας, να συμπεριλάβουν στην έκθεσή τους τις ακόλουθες τροπολογίες:

Τροπολογία 1 Πρόταση οδηγίας Τίτλος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Πρόταση
ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ

Πρόταση
ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ

ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και συναφή μέτρα

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

Τροπολογία 2
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική αναφορά 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως **το άρθρο 157** παράγραφος 3,

Τροπολογία 3
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική αναφορά 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία 4
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική αναφορά 1 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών **και των μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων** και συναφή μέτρα

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

Τροπολογία

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως **τα άρθρα 8 και 157** παράγραφος 3 **και 4**,

Τροπολογία

Έχοντας υπόψη τα άρθρα 2 και 3 παράγραφος 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση,

Τροπολογία

Έχοντας υπόψη το άρθρο 23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

Τροπολογία 5
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική αναφορά 1 γ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Έχοντας υπόψη το άρθρο 4 της Σύμβασης του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW),

Τροπολογία 6

Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 2 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(2α) Προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας, πρέπει να υπάρχει ισόρροπο από πλευράς εκπροσώπησης των φύλων μοντέλο λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα στο εσωτερικό των εταιρειών, ενώ ταυτόχρονα πρέπει να εξασφαλιστεί η εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των φύλων, οι οποίες συμβάλλουν σημαντικά στην αύξηση του ποσοστού των γυναικών μεταξύ των φτωχών.

Τροπολογία 7

Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 6 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(6α) Στις εσωτερικές πολιτικές στελέχωσης που εφαρμόζουν, όλα τα θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί της ΕΕ θα έπρεπε να τηρούν την αρχή της ισότητας των φύλων, ειδικότερα εξασφαλίζοντας ισόρροπες από πλευράς εκπροσώπησης των φύλων διαδικασίες

λήψης αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα των σχετικών οργάνων.

Τροπολογία 8
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 7

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(7) Η αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ο καθοριστικότερος παράγοντας ανταγωνιστικότητας μιας οικονομίας **και βασικό στοιχείο για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων της ΕΕ**, για τον επιτυχή ανταγωνισμό σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία **και την εξασφάλιση συγκριτικού πλεονεκτήματος έναντι τρίτων χωρών. Ο** αριθμός των γυναικών με υψηλό βαθμό εκπαίδευσης και ειδίκευσης **αυξάνεται συνεχώς**, όπως αποδεικνύει το γεγονός ότι το 60% των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες. Η παρατεινόμενη μη αξιοποίηση αυτού του δυναμικού σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων θα ισοδυναμούσε με αδυναμία πλήρους αξιοποίησης του ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.

Τροπολογία 9

Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 7 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(7) Η αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ο καθοριστικότερος παράγοντας ανταγωνιστικότητας μιας οικονομίας, για τον επιτυχή ανταγωνισμό σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία. **Υπάρχει** μεγάλος αριθμός γυναικών με υψηλό βαθμό εκπαίδευσης και ειδίκευσης, όπως αποδεικνύει, μεταξύ άλλων, το γεγονός ότι το 60% των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες. Η παρατεινόμενη μη αξιοποίηση αυτού του δυναμικού σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων θα ισοδυναμούσε με αδυναμία πλήρους αξιοποίησης του ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.

Τροπολογία

(7α) Προκειμένου να εξασφαλιστεί η προαγωγή της ισότητας των φύλων, τα κράτη μέλη θα έπρεπε να θεσπίσουν διατάξεις, βάσει των οποίων άνδρες και γυναίκες θα μπορούν να συνδυάζουν επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, και ιδίως ευέλικτες ρυθμίσεις και υποστήριξη για τους ανθρώπους με ευθύνες

Τροπολογία 10

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(8) Σε εταιρικό επίπεδο, είναι ευρέως παραδεκτό ότι η παρουσία γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, διότι **βελτιώνεται** η ομαδική επίδοση και η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη **σε ένα πολύμορφο και συλλογικό τρόπο σκέψης που ενσωματώνει ένα μεγαλύτερο φάσμα προσεγγίσεων και, ως εκ τούτου, επιτυγχάνει περισσότερο ισορροπημένες αποφάσεις**. Πολυάριθμες μελέτες έχουν επίσης αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ένωση θα έχει, συνεπώς, θετική επίπτωση στην απόδοση των εν λόγω επιχειρήσεων.

Τροπολογία 11

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 9

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(9) Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ακόμη ότι η ισότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να βελτιώσει ουσιαστικά την οικονομική ανάπτυξη. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην ΕΕ δεν

Τροπολογία

(8) Σε εταιρικό επίπεδο, είναι ευρέως παραδεκτό ότι η παρουσία γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, διότι **ενισχύεται** η ομαδική επίδοση και **βελτιώνεται** η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη **στο γεγονός ότι ενσωματώνει μια περισσότερο ισορροπημένη προσέγγιση**. Πολυάριθμες μελέτες έχουν επίσης αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ένωση θα έχει, συνεπώς, θετική επίπτωση στην απόδοση των εν λόγω επιχειρήσεων.

Τροπολογία

(9) Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ακόμη ότι η ισότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να βελτιώσει ουσιαστικά την οικονομική ανάπτυξη. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην ΕΕ δεν

επηρεάζει μόνο τις γυναίκες που διορίζονται στα συμβούλια, αλλά συμβάλλει και στην προσέλκυση γυναικείων ικανοτήτων στην επιχείρηση και διασφαλίζει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, ένα υψηλότερο ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων έχει θετική επίπτωση στον περιορισμό των διαφορών τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων. Η πλήρης αξιοποίηση του υπάρχοντος αποθέματος γυναικείων προσόντων θα συνιστούσε σημαντική βελτίωση όσον αφορά την απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση και σε ατομικό επίπεδο και για τον δημόσιο τομέα. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μια χαμένη ευκαιρία για την επίτευξη μας μακροπρόθεσμα βιώσιμης ανάπτυξης για τις οικονομίες των κρατών μελών.

επηρεάζει μόνο τις γυναίκες που διορίζονται στα συμβούλια, αλλά συμβάλλει και στην προσέλκυση γυναικείων ικανοτήτων στην επιχείρηση και διασφαλίζει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, ένα υψηλότερο ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων **αναμένεται να** έχει θετική επίπτωση στον περιορισμό των διαφορών τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων. Η πλήρης αξιοποίηση του υπάρχοντος αποθέματος γυναικείων προσόντων θα συνιστούσε σημαντική βελτίωση όσον αφορά την απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση και σε ατομικό επίπεδο και για τον δημόσιο τομέα. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μια χαμένη ευκαιρία για την επίτευξη μας μακροπρόθεσμα βιώσιμης ανάπτυξης για τις οικονομίες των κρατών μελών.

Τροπολογία 12

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 11

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(11) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αυξάνεται με πολύ αργό ρυθμό, με μέση ετήσια αύξηση μόλις 0,6% τα τελευταία έτη. Το ποσοστό βελτίωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισο και έχει τελειώς διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη στα κράτη μέλη και σε άλλες χώρες που έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα. Οι αυξανόμενες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών είναι πιθανόν να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, επειδή τα κράτη μέλη ακολουθούν τελειώς διαφορετικές προσεγγίσεις για να αυξηθεί

Τροπολογία

(11) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αυξάνεται με πολύ αργό ρυθμό, με μέση ετήσια αύξηση μόλις 0,6% τα τελευταία έτη. Το ποσοστό βελτίωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισο και έχει τελειώς διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη στα κράτη μέλη και σε άλλες χώρες που έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα. Οι αυξανόμενες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών είναι πιθανόν να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, επειδή τα κράτη μέλη ακολουθούν τελειώς διαφορετικές προσεγγίσεις για να αυξηθεί

η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.

η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια. **Τα κράτη μέλη θα έπρεπε για τον λόγο αυτό να ανταλλάσσουν πληροφορίες και βέλτιστες πρακτικές, προκειμένου να επιτευχθούν καλύτερα αποτελέσματα μέσω της θέσπισης μέτρων για την προαγωγή της ισότητας των φύλων.**

Τροπολογία 13

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 13

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(13) Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής και αξιολογικών κριτηρίων για τις θέσεις διοικητικών συμβουλίων στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ισόρροπη εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψηφίων για διοικητικά συμβούλια όσο και την ελευθερία κινήσεων τους καθώς και τις αποφάσεις των επενδυτών. Αυτή η έλλειψη διαφάνειας εμποδίζει τους δυνητικούς υποψήφιους για θέσεις διοικητικών συμβουλίων να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια για τα οποία τα προσόντα τους θα ήταν τα καταλληλότερα και να προσφεύγουν κατά μεροληπτικών αποφάσεων διορισμού λόγω φύλου, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό την ελευθερία κυκλοφορίας τους στην εσωτερική αγορά. Από την άλλη πλευρά, οι επενδυτές έχουν διαφορετικές επενδυτικές στρατηγικές που απαιτούν ενημέρωση που συνδέεται και με την εμπειρία και τις ικανότητες των μελών των διοικητικών συμβουλίων. Η μεγαλύτερη διαφάνεια ως προς τα κριτήρια επιλογής βάσει προσόντων και η διαδικασία επιλογής μελών διοικητικών συμβουλίων επιτρέπει στους επενδυτές να αξιολογούν

Τροπολογία

(13) Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής και αξιολογικών κριτηρίων για τις θέσεις διοικητικών συμβουλίων στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ισόρροπη εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψηφίων για διοικητικά συμβούλια όσο και την ελευθερία κινήσεων τους καθώς και τις αποφάσεις των επενδυτών. Αυτή η έλλειψη διαφάνειας εμποδίζει τους δυνητικούς υποψήφιους για θέσεις διοικητικών συμβουλίων να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια για τα οποία τα προσόντα τους θα ήταν τα καταλληλότερα και να προσφεύγουν κατά μεροληπτικών αποφάσεων διορισμού λόγω φύλου, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό την ελευθερία κυκλοφορίας τους στην εσωτερική αγορά. Από την άλλη πλευρά, οι επενδυτές έχουν διαφορετικές επενδυτικές στρατηγικές που απαιτούν ενημέρωση που συνδέεται και με την εμπειρία και τις ικανότητες των μελών των διοικητικών συμβουλίων. Η μεγαλύτερη διαφάνεια ως προς τα κριτήρια επιλογής βάσει προσόντων και η διαδικασία επιλογής μελών διοικητικών συμβουλίων επιτρέπει στους επενδυτές να αξιολογούν

καλύτερα την επιχειρηματική στρατηγική της εταιρείας και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.

καλύτερα την επιχειρηματική στρατηγική της εταιρείας και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις. ***Είναι ως εκ τούτου σημαντικό οι διαδικασίες διορισμού μελών συμβουλίων να είναι σαφείς και διαφανείς και οι αιτούντες να αξιολογούνται με αντικειμενικότητα με βάση τα ατομικά τους προσόντα, ανεξαρτήτως φύλου.***

Τροπολογία 14

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 14

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(14) ***Ενώ*** η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τις διαδικασίες επιλογής και τα αξιολογικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων διεξοδικά, ***η θέσπιση ορισμένων ελάχιστων προτύπων όσον αφορά την απαίτηση για*** εισηγμένες εταιρείες στις οποίες δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων να ***λαμβάνουν αποφάσεις διορισμού των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών βάσει αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων σε όρους επάρκειας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για*** να επιτευχθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. ***Μόνο η εφαρμογή ενός μέτρου σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην*** εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και την αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Τροπολογία

(14) Η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τις διαδικασίες ***πρόσληψης, επιλογής και διορισμού*** και τα αξιολογικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων διεξοδικά, ***αλλά απαιτεί από τις*** εισηγμένες εταιρείες ***και τις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις*** στις οποίες δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων να ***προσαρμόσουν στον αναγκαίο βαθμό τις διαδικασίες τους αναγγελίας κενών θέσεων, επιλογής και διορισμού, ώστε να επιτευχθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις διοικητικών στελεχών. Ένα μέτρο σε επίπεδο ΕΕ αποτελεί το κυριότερο εργαλείο για την αποτελεσματική*** εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και την αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Τροπολογία 15

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 15

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(15) Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη αναγνωρίζει ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Η στρατηγική όρισε ως βασικό στόχο να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης 75% για τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20-64 ετών έως το 2020, το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν υπάρξει σαφής δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων και ενισχυμένη προσπάθεια για να αρθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η τρέχουσα οικονομική κρίση έκανε ακόμη πιο επιτακτική τη συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη της Ευρώπης να βασίζεται στη γνώση, τις ικανότητες και την καινοτομία και να αξιοποιήσει πλήρως το διαθέσιμο απόθεμα ικανοτήτων. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, **και ιδίως** στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, εκτιμάται ότι θα έχει θετική έμμεση επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία.

Τροπολογία 16

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 16

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(16) Η Ένωση πρέπει, συνεπώς, να θέσει

Τροπολογία

(15) Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη αναγνωρίζει ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Η στρατηγική όρισε ως βασικό στόχο να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης 75% για τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20-64 ετών έως το 2020, το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν υπάρξει σαφής δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων και ενισχυμένη προσπάθεια για να αρθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η τρέχουσα οικονομική κρίση έκανε ακόμη πιο επιτακτική τη συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη της Ευρώπης να βασίζεται στη γνώση, τις ικανότητες και την καινοτομία και να αξιοποιήσει πλήρως το διαθέσιμο απόθεμα ικανοτήτων. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, **στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων και σε όλες τις διευθυντικές βαθμίδες της εταιρείας**, εκτιμάται ότι θα έχει θετική έμμεση επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία.

Η Ένωση πρέπει, συνεπώς, να θέσει ως

ως στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων με στόχο τόσο την ώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και την **ανταγωνιστικότητα** των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων όσο και την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Ο στόχος αυτός πρέπει να επιδιώκεται με την επιβολή ελάχιστων απαιτήσεων για θετική δράση υπό μορφή δεσμευτικών στόχων όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων, εφόσον τα κράτη μέλη και άλλες χώρες που έχουν επιλέξει αυτή τη μέθοδο έχουν επιτύχει τα καλύτερα αποτελέσματα μειώνοντας την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων.

στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων **σε όλα τα κράτη μέλη**, με στόχο τόσο την ώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, **την ενθάρρυνση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας** και την **ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας** των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων όσο και την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Ο στόχος αυτός πρέπει να επιδιώκεται με την επιβολή ελάχιστων απαιτήσεων για θετική δράση υπό μορφή δεσμευτικών στόχων όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων **και μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων**, εφόσον τα κράτη μέλη και άλλες χώρες που έχουν επιλέξει αυτή τη μέθοδο έχουν επιτύχει τα καλύτερα αποτελέσματα μειώνοντας την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων.

Τροπολογία 17

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 18

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(18) Η παρούσα οδηγία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε πολύ μικρές, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως αυτές ορίζονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, ακόμη και αν αυτές είναι εισηγμένες εταιρείες.

Τροπολογία

(18) Η παρούσα οδηγία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε πολύ μικρές, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως αυτές ορίζονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, ακόμη και αν αυτές είναι εισηγμένες εταιρείες, **όμως τα κράτη μέλη θα έπρεπε να θεσπίσουν πολιτικές παροχής υποστήριξης και κινήτρων στις ΜΜΕ, ώστε να βελτιώσουν σημαντικά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλες τις διεθνόντικές βαθμίδες και στα συμβούλια των εταιρειών.**

Τροπολογία 18

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 20

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(20) Όλα τα συστήματα διοίκησης επιχειρήσεων κάνουν διάκριση ανάμεσα σε εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, τα οποία ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης, και σε μη εκτελεστικά στελέχη που δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση αλλά ασκούν εποπτικά καθήκοντα. Οι ποσοτικοί στόχοι που προβλέπει η παρούσα οδηγία πρέπει να εφαρμόζονται **μόνο στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, με στόχο να επιτυγχάνεται η σωστή ισορροπία ανάμεσα στην ανάγκη να υπάρχει μεγαλύτερη πολυμορφία ως προς τα φύλα στα διοικητικά συμβούλια και στην ανάγκη να περιορίζεται στο ελάχιστο ή παρέμβαση την καθημερινή διαχείριση μιας εταιρείας. Εφόσον τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη ασκούν εποπτικά καθήκοντα, είναι επίσης ευκολότερο να προσλαμβάνονται υποψήφιοι με τα αναγκαία προσόντα εκτός της επιχείρησης και, σε μεγάλο βαθμό, και εκτός του συγκεκριμένου τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση: αυτό έχει σημασία για τομείς της οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους παρατηρείται ειδική υποεκπροσώπηση των μελών ενός συγκεκριμένου φύλου στο εργατικό δυναμικό.**

Τροπολογία 19

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 21

Τροπολογία

(20) Όλα τα συστήματα διοίκησης επιχειρήσεων κάνουν διάκριση ανάμεσα σε εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, τα οποία ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης, και σε μη εκτελεστικά στελέχη που δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση αλλά ασκούν εποπτικά καθήκοντα. Οι ποσοτικοί στόχοι που προβλέπει η παρούσα οδηγία πρέπει να εφαρμόζονται **σε όλα τα διοικητικά στελέχη.**

(21) Σε ορισμένα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/και συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι δεσμευτικοί στόχοι βάσει της παρούσας οδηγίας πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων. Εντούτοις, οι πρακτικές διαδικασίες που θα διασφαλίζουν την επίτευξη αυτών των στόχων, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ορισμένα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, πρέπει να καθορίζονται από το οικείο κράτος μέλος.

(21) Σε ορισμένα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/και συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι δεσμευτικοί στόχοι βάσει της παρούσας οδηγίας πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων. Εντούτοις, οι πρακτικές διαδικασίες που θα διασφαλίζουν την επίτευξη αυτών των στόχων, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ορισμένα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, πρέπει να καθορίζονται από το οικείο κράτος μέλος **με βάση προσεκτικές και εκτεταμένες διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο.**

Τροπολογία 20

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 22

(22) Στις εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση θα πρέπει να επιβληθεί η υποχρέωση να παρέχουν τα μέσα για κατάλληλες διαδικασίες με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων όσον αφορά τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων τους ως προς τα δύο φύλα. Οι εισηγμένες εταιρείες στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μικρότερη του 40% σε θέσεις **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών πρέπει να **κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και**

(22) Στις εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση θα πρέπει να επιβληθεί η υποχρέωση να παρέχουν τα μέσα για κατάλληλες διαδικασίες με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων όσον αφορά τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων τους ως προς τα δύο φύλα. Οι εισηγμένες εταιρείες **και οι μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μικρότερη του 40% σε θέσεις διοικητικών στελεχών θα πρέπει να **προσαρμόσουν τις διαδικασίες πρόσληψης, αναγγελίας κενών θέσεων, επιλογής και διορισμού**

εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Κατά συνέπεια, η οδηγία θεσπίζει τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% σε θέσεις **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών έως την ημερομηνία αυτή. Ο στόχος αυτός αφορά καταρχήν μόνον τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα **μη εκτελεστικά** διοικητικά στελέχη και δεν παρεμβαίνει στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή στις εταιρείες ή στους μετόχους. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.

Τροπολογία 21 Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 23

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(23) Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή στις **εισηγμένες εταιρείες που είναι** δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/EK της Επιτροπής της 16ης Νοεμβρίου 2006 για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ κρατών μελών και δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων.³² Λόγω αυτής της δεσπόζουσας επιρροής, έχουν στη διάθεσή τους τα μέσα να επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές ταχύτερα. Ως εκ τούτου, για τις

που εφαρμόζουν, ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Κατά συνέπεια, η οδηγία θεσπίζει τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% σε θέσεις διοικητικών στελεχών έως την ημερομηνία αυτή. Ο στόχος αυτός αφορά καταρχήν μόνον τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα διοικητικά στελέχη και δεν παρεμβαίνει στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή στις εταιρείες ή στους μετόχους. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.

Τροπολογία

(23) Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή στις εισηγμένες εταιρείες που είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/EK της Επιτροπής της 16ης Νοεμβρίου 2006 για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ κρατών μελών και δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων.³² Λόγω αυτής της δεσπόζουσας επιρροής, έχουν στη διάθεσή τους τα μέσα να επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές ταχύτερα. Ως εκ τούτου, για τις

εταιρείες αυτές, θα πρέπει να ορισθεί κοντινότερη ημερομηνία για την επίτευξη του στόχου να αποτελούν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου το 40% των **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών.

εταιρείες αυτές, θα πρέπει να ορισθεί κοντινότερη ημερομηνία για την επίτευξη του στόχου να αποτελούν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου το 40% των διοικητικών στελεχών.

Τροπολογία 22 Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 24

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(24) Για να καθοριστεί ο αριθμός των **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών που είναι απαραίτητος για τη συμμόρφωση με τον στόχο απαιτείται περαιτέρω εξειδίκευση, διότι, με βάση το μέγεθος των περισσότερων συμβουλίων, αυτό είναι αριθμητικά εφικτό μόνο είτε αν υπάρξει υπέρβαση είτε δεν επιτευχθεί το ακριβές ποσοστό του 40%. Συνεπώς, ο αριθμός των θέσεων διοικητικών στελεχών που είναι αναγκαίος για την τήρηση του στόχου πρέπει να είναι ο πλησιέστερος στο 40% αριθμός. Ταυτόχρονα, για να αποφευχθούν οι διακρίσεις του αρχικά υπερεκπροσωπούμενου φύλου, δεν πρέπει να υποχρεώνονται οι εισηγμένες εταιρείες να διορίζουν μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου **στις μισές ή τις περισσότερες θέσεις μη εκτελεστικών** μελών διοικητικού συμβουλίου. Έτσι, μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου πρέπει να κατέχουν τουλάχιστον μία θέση σε όργανα με τρία **ή τέσσερα μη εκτελεστικά** διοικητικά στελέχη, τουλάχιστον δύο θέσεις σε όργανα με πέντε ή έξι **μη εκτελεστικά** διοικητικά στελέχη και τουλάχιστον τρεις θέσεις σε όργανα με επτά ή οκτώ **μη εκτελεστικά** διοικητικά στελέχη.

Τροπολογία

(24) Για να καθοριστεί ο αριθμός των διοικητικών στελεχών που είναι απαραίτητος για τη συμμόρφωση με τον στόχο απαιτείται περαιτέρω εξειδίκευση, διότι, με βάση το μέγεθος των περισσότερων συμβουλίων, αυτό είναι αριθμητικά εφικτό μόνο είτε αν υπάρξει υπέρβαση είτε δεν επιτευχθεί το ακριβές ποσοστό του 40%. Συνεπώς, ο αριθμός των θέσεων διοικητικών στελεχών που είναι αναγκαίος για την τήρηση του στόχου πρέπει να είναι ο πλησιέστερος στο 40% αριθμός. Ταυτόχρονα, για να αποφευχθούν οι διακρίσεις του αρχικά υπερεκπροσωπούμενου φύλου, δεν πρέπει να υποχρεώνονται οι εισηγμένες εταιρείες **και οι μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** να διορίζουν μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου **σε περισσότερες από τις μισές** θέσεις μελών διοικητικού συμβουλίου. Έτσι, μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου πρέπει να κατέχουν τουλάχιστον μία θέση σε όργανα με τρία διοικητικά στελέχη, τουλάχιστον δύο θέσεις σε όργανα με τέσσερα, πέντε ή έξι διοικητικά στελέχη και τουλάχιστον τρεις θέσεις σε όργανα με επτά ή οκτώ διοικητικά στελέχη.

Τροπολογία 23

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 26

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(26) Σύμφωνα με την εν λόγω νομολογία, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η επιλογή των υποψηφίων με τα υψηλότερα προσόντα για θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών διεξάγεται με διαφανή διαδικασία που επιτρέπει τη συγκριτική αξιολόγηση των προσόντων του κάθε υποψηφίου βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων. Τα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εταιρείες περιλαμβάνουν την επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή/και εποπτικά καθήκοντα, γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, ο έλεγχος ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, ηγετικά καθήκοντα και δεξιότητες επικοινωνίας και οι ικανότητες δικτύωσης. Πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, αν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει τα ίδια προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου *όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση και εάν μια αντικειμενική εκτίμηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια που αφορούν ειδικά τον κάθε υποψήφιο δεν γέρνει την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.*

Τροπολογία

(26) Σύμφωνα με το άρθρο 23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την κατά περίπτωση συναφή νομολογία, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίζουν τη διαφάνεια στις διαδικασίες πρόσληψης, αναγγελίας κενών θέσεων, επιλογής και διορισμού που εφαρμόζουν, *σεβόμενα παράλληλα την ιδιωτική ζωή όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως αναγνωρίζονται στα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη.* Τα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εταιρείες περιλαμβάνουν την επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή/και εποπτικά καθήκοντα, γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, ο έλεγχος ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, ηγετικά καθήκοντα και δεξιότητες επικοινωνίας και οι ικανότητες δικτύωσης. Πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, αν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει *τουλάχιστον* τα ίδια προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου. *Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εταιρείες που δεν έχουν επιτύχει πρόοδο ως προς την επίτευξη του βασικού στόχου της οδηγίας δημοσιοποιούν επιπρόσθετες πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές πρόσληψης, επιλογής και διορισμού και ειδικότερα υποβάλλουν συγκεκριμένα σχέδια για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά τους συμβούλια.*

Τροπολογία 24

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(27) Τα κράτη μέλη και οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν διαφορετικές μεθόδους πρόσληψης και διορισμού διευθυντικών στελεχών. Είναι δυνατό να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρη από μια επιτροπή διορισμών, σε απευθείας διορισμό διοικητικών στελεχών από μεμονωμένους μετόχους ή σε ψηφοφορία στη συνέλευση των μετόχων για μεμονωμένους υποψηφίους ή καταλόγους υποψηφίων. Οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων θα πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης εταιρείας. Ως προς αυτό, η παρούσα οδηγία **ορίζει μόνο μια ελάχιστη εναρμόνιση των διαδικασιών επιλογής, επιτρέποντας την εφαρμογή των όρων που προβλέπονται στις αποφάσεις του Δικαστηρίου** για την επίτευξη του στόχου της βελτίωσης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών.

Τροπολογία 25

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27 α (νέα)

Τροπολογία

(27) Τα κράτη μέλη και οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν διαφορετικές μεθόδους πρόσληψης και διορισμού διευθυντικών στελεχών. Είναι δυνατό να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρη από μια επιτροπή διορισμών, σε απευθείας διορισμό διοικητικών στελεχών από μεμονωμένους μετόχους ή σε ψηφοφορία στη συνέλευση των μετόχων για μεμονωμένους υποψηφίους ή καταλόγους υποψηφίων. **Επομένως, το παρόν νομοθετικό μέσο σέβεται την ποικιλομορφία των διαδικασιών επιλογής, εμμένοντας παράλληλα στην αναπροσαρμογή αυτών των διαδικασιών ούτως ώστε να επιτευχθεί ο στόχος για αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.** Οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων θα πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης εταιρείας. Ως προς αυτό, η παρούσα οδηγία **προβλέπει μια ποικιλομορφία ως προς τις διαδικασίες επιλογής** για την επίτευξη του στόχου της βελτίωσης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών.

Στις περιπτώσεις στις οποίες η προεπιλογή υποψηφίων βασίζεται σε διαδικασίες εκλογής ή ψηφοφορίας, για παράδειγμα από τους εργαζόμενους ή τους αντιπροσώπους τους, οι διαδικασίες καθ' όλη τη διάρκεια της προεπιλογής θα έπρεπε να αναπροσαρμοστούν, ούτως ώστε να συμβάλλουν στην επίτευξη του στόχου της πιο ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στο διοικητικό συμβούλιο συνολικά, εξασφαλίζοντας παράλληλα ότι το φύλο του διοικητικού στελέχους που θα εκλεγεί στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας δεν θα είναι με κανέναν τρόπο προκαθορισμένο.

Τροπολογία 26

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 28

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(28) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά στελέχη εισηγμένων εταιρειών και, ως εκ τούτου, να συμβάλει στην επίτευξη του στόχου της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που αποτελεί αναγνωρισμένο θεμελιώδες δικαίωμα της Ένωσης. Πρέπει, συνεπώς, να απαιτηθεί από τις εισηγμένες εταιρείες να κοινοποιούν, μετά από αίτηση ενός αποτυχόντα υποψηφίου, όχι μόνο τα αξιοκρατικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή τους, αλλά και την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τους λόγους που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ υποψηφίου ο οποίος δεν ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο. Αυτοί οι περιορισμοί του δικαιώματος για τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής όσον αφορά

Τροπολογία

(28) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά στελέχη εισηγμένων εταιρειών **και μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων** και, ως εκ τούτου, να συμβάλει στην επίτευξη του στόχου της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που αποτελεί αναγνωρισμένο θεμελιώδες δικαίωμα της Ένωσης. Πρέπει, συνεπώς, να απαιτηθεί από τις εισηγμένες εταιρείες **και τις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** να κοινοποιούν, μετά από αίτηση ενός αποτυχόντα υποψηφίου, όχι μόνο τα αξιοκρατικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή **ή ο διορισμός** τους, αλλά και την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τους λόγους που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ υποψηφίου ο οποίος δεν ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο.

την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που αναγνωρίζεται από τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη, και η υποχρέωση των εισηγμένων εταιρειών να παρέχουν αυτά τα στοιχεία, όταν ζητούνται, στον αποτυχόντα υποψήφιο, είναι αναγκαίοι και σύμφωνοι με την αρχή της αναλογικότητας και ικανοποιούν πραγματικά αναγνωρισμένους στόχους γενικού συμφέροντος. Είναι, συνεπώς, σύμφωνοι με τις απαιτήσεις όσον αφορά αυτούς τους περιορισμούς οι οποίοι ορίζονται στο άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη και τη σχετική νομολογία.

Αυτοί οι περιορισμοί του δικαιώματος για τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που αναγνωρίζεται από τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη, και η υποχρέωση των εισηγμένων εταιρειών **και των μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων** να παρέχουν αυτά τα στοιχεία, όταν ζητούνται, στον αποτυχόντα υποψήφιο, είναι αναγκαίοι και σύμφωνοι με την αρχή της αναλογικότητας και ικανοποιούν πραγματικά αναγνωρισμένους στόχους γενικού συμφέροντος. Είναι, συνεπώς, σύμφωνοι με τις απαιτήσεις όσον αφορά αυτούς τους περιορισμούς οι οποίοι ορίζονται στο άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη και τη σχετική νομολογία.

Τροπολογία 27

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 29

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(29) Όταν ένας αποτυχών υποψήφιος που ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο έχει την πεποίθηση ότι είχε τα ίδια προσόντα με τον προσληφθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, πρέπει να ζητείται από την **εισηγμένη** εταιρεία να αποδείξει την ορθότητα της επιλογής της.

Τροπολογία

(29) Όταν ένας αποτυχών υποψήφιος που ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο έχει την πεποίθηση ότι είχε τα ίδια προσόντα με τον προσληφθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, πρέπει να ζητείται από την εταιρεία **ή επιχείρηση** να αποδείξει την ορθότητα της επιλογής της.

Τροπολογία 28

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 30

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(30) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων βάσει της

Τροπολογία

(30) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων βάσει της

παρούσας οδηγίας, όπου θα περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διοικητικά πρόστιμα, καθώς και ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών κατά παράβαση των εθνικών διατάξεων που θεσπίστηκαν βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 1.

παρούσας οδηγίας, όπου θα περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διοικητικά πρόστιμα, καθώς και ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής διοικητικών στελεχών κατά παράβαση των εθνικών διατάξεων που θεσπίστηκαν βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 1 **και αναγκαστική διάλυση, την οποία διατάσσει αρμόδιο δικαστικό όργανο σε πνεύμα πλήρους σεβασμού των διαδικαστικών εγγυήσεων σε περιπτώσεις σοβαρών και επανειλημμένων παραβάσεων.**

Τροπολογία 29
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 31

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(31) Εφόσον η σύνθεση του εργατικού δυναμικού ως προς τα δύο φύλα έχει άμεση επίπτωση στη διαθεσιμότητα υποψηφίων του υποεκπροσωπούμενου φύλου, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι, όταν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού, δεν θα πρέπει να ζητείται από την εκάστοτε εταιρεία να τηρεί τον στόχο που ορίζεται στην παρούσα οδηγία.

Τροπολογία 30
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 32

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(32) Εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να αποσκοπούν στην αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να

Τροπολογία

διαγράφεται

Τροπολογία

(32) Εφόσον το ποσοστό των γυναικών επί του συνόλου των εκτελεστικών διοικητικών στελεχών είναι ακόμη χαμηλότερο, πρέπει να θεσπισθεί ένα επιπλέον κριτήριο ώστε να αυξηθεί ο

προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παρούσα οδηγία πρέπει να θεωρείται ότι έχει επιτευχθεί όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα **μέλη** του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, **ανεξαρτήτως του αν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά** διοικητικά στελέχη.

αριθμός των γυναικών εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παρούσα οδηγία πρέπει να θεωρείται ότι έχει επιτευχθεί όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα **διοικητικά στελέχη** του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, **υπό την προϋπόθεση ότι τουλάχιστον ένα από τα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο.**

Τροπολογία 31
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 33

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(33) Εκτός από **τους δεσμευτικούς στόχους** σε σχέση με τα **μη** εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και με στόχο να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διευθυντικές θέσεις που ασκούν καθήκοντα καθημερινής διαχείρισης **επίσης**, πρέπει να ζητείται από τις εισηγμένες επιχειρήσεις να αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά **την** εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Σκοπός αυτών των δεσμεύσεων πρέπει να είναι η επίτευξη προόδου της κάθε επιχείρησης στην πράξη για την καλύτερη εκπροσώπηση των φύλων σε σύγκριση με την υφιστάμενη κατάσταση.

Τροπολογία

(33) Εκτός από **τα κίνητρα** σε σχέση με τα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και με στόχο να βελτιωθεί **περαιτέρω** η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διευθυντικές θέσεις που ασκούν καθήκοντα καθημερινής διαχείρισης, πρέπει να ζητείται από τις εισηγμένες επιχειρήσεις να αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά **μια πιο ισόρροπη** εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, **και έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση των μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων.** Σκοπός αυτών των δεσμεύσεων πρέπει να είναι η επίτευξη προόδου της κάθε επιχείρησης στην πράξη για την καλύτερη εκπροσώπηση των φύλων σε σύγκριση με την υφιστάμενη κατάσταση.

Τροπολογία 32

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 34

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(34) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν, σε ετήσια βάση στις αρμόδιες εθνικές αρχές, πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια τους καθώς και στοιχεία για τον τρόπο που μπόρεσαν να επιτύχουν τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας ως προς τη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να δημοσιεύονται και, εάν η εν λόγω επιχείρηση δεν τηρήσει τον στόχο, η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει και εκείνα που προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τον στόχο.

Τροπολογία

(34) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες **και τις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** να παρέχουν, σε ετήσια βάση στις αρμόδιες εθνικές αρχές, πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια τους καθώς και στοιχεία για τον τρόπο που μπόρεσαν να επιτύχουν τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας **και μεγάλης δημόσιας επιχείρησης** ως προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να δημοσιεύονται **με κατάλληλο και προσιτό τρόπο στην ετήσια έκθεση και στον δικτυακό τόπο** και, εάν η εν λόγω επιχείρηση δεν τηρήσει τον στόχο, η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει **λεπτομερή** περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει και εκείνα που προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τον στόχο.

Τροπολογία 33

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 35

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(35) Τα κράτη μέλη ενδέχεται να έχουν ήδη λάβει μέτρα με τα οποία παρέχονται τα μέσα για την εξασφάλιση μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας. Στα εν λόγω κράτη

Τροπολογία

(35) Τα κράτη μέλη ενδέχεται να έχουν ήδη λάβει μέτρα με τα οποία παρέχονται τα μέσα για την εξασφάλιση μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας. Στα εν λόγω κράτη

μέλη θα πρέπει να δοθεί η ευκαιρία να εφαρμόσουν τα μέτρα αυτά αντί των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών εφόσον είναι σε θέση να αποδείξουν ότι τα μέτρα που έχουν ληφθεί είναι ισοδύναμης αποτελεσματικότητας όσον αφορά την επίτευξη του στόχου της κάλυψης τουλάχιστον του 40% των θέσεων **μη διοικητικών** στελεχών με μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020 ή, το αργότερο την 1η Ιανουαρίου 2018, στην περίπτωση **εισηγμένων εταιρειών που είναι δημόσιες επιχειρήσεις**.

μέλη θα πρέπει να δοθεί η ευκαιρία να εφαρμόσουν τα μέτρα αυτά αντί των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών εφόσον είναι σε θέση να αποδείξουν ότι τα μέτρα που έχουν ληφθεί είναι ισοδύναμης αποτελεσματικότητας όσον αφορά την επίτευξη του στόχου της κάλυψης τουλάχιστον του 40% των θέσεων στελεχών με μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου, **ή του στόχου του ενός τρίτου που αναφέρεται στο άρθρο 4, παράγραφος 1 της παρούσας οδηγίας**, το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή το αργότερο την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση **μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων**. **Η Επιτροπή θα πρέπει να αξιολογήσει τον βαθμό στον οποία έχει επιτευχθεί επαρκής πρόοδος προς την κατεύθυνση της επίτευξης των στόχων της παρούσας οδηγίας. Εάν η πρόοδος είναι ανεπαρκής σε ένα συγκεκριμένο κράτος μέλος, οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας θα τεθούν αυτόματα σε ισχύ για το εν λόγω κράτος μέλος.**

Τροπολογία 34

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 37

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(37) Ενώ ορισμένα κράτη μέλη έχουν λάβει κανονιστικά μέτρα ή έχουν ενθαρρύνει την αυτορρύθμιση με μεικτά αποτελέσματα, τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν λάβει μέτρα ούτε δηλώσει την προθυμία τους να ενεργήσουν κατά τρόπο που θα επέφερε ικανοποιητική βελτίωση. Από τις προβολές που βασίζονται σε συνολική ανάλυση όλων των διαθέσιμων στοιχείων του παρελθόντος και των υφιστάμενων τάσεων καθώς και από τις προθέσεις συνάγεται ότι δεν θα επιτευχθεί, σε καμία χρονική στιγμή

Τροπολογία

(37) Ενώ ορισμένα κράτη μέλη έχουν λάβει κανονιστικά μέτρα ή έχουν ενθαρρύνει την αυτορρύθμιση με μεικτά αποτελέσματα, τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν λάβει μέτρα ούτε δηλώσει την προθυμία τους να ενεργήσουν κατά τρόπο που θα επέφερε ικανοποιητική βελτίωση. Από τις προβολές που βασίζονται σε συνολική ανάλυση όλων των διαθέσιμων στοιχείων του παρελθόντος και των υφιστάμενων τάσεων καθώς και από τις προθέσεις συνάγεται ότι δεν θα επιτευχθεί, σε καμία χρονική στιγμή

στο ορατό μέλλον, ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις **μη εκτελεστικών** μελών διοικητικών συμβουλίων στην Ένωση, σύμφωνα με τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, μόνο με τη μεμονωμένη δράση κρατών μελών. Λόγω των υφιστάμενων διαφορών μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα συμβούλια επιχειρήσεων και την πιθανότητα οι διαφορές αυτές να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, η βελτίωση της εκπροσώπησης των φύλων στα συμβούλια επιχειρήσεων σε όλη την Ένωση μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω μιας κοινής προσέγγισης και ο στόχος για τη ισότητα των φύλων, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη μπορεί να επιτευχθεί καλύτερα με συντονισμένη δράση σε επίπεδο ΕΕ παρά με εθνικές πρωτοβουλίες διαφοροποιούμενης εμβέλειας, στόχευσης και αποτελεσματικότητας. Εφόσον οι στόχοι της παρούσας οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και μπορούν, κατά συνέπεια, λόγω της κλίμακας και της επίπτωσης της δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα στο επίπεδο της Ένωσης, η Ένωση μπορεί να λαμβάνει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικής, όπως ορίζει το άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

στο ορατό μέλλον, ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων στην Ένωση, σύμφωνα με τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, μόνο με τη μεμονωμένη δράση κρατών μελών. Λόγω των υφιστάμενων διαφορών μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα συμβούλια επιχειρήσεων και την πιθανότητα οι διαφορές αυτές να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, η βελτίωση της εκπροσώπησης των φύλων στα συμβούλια επιχειρήσεων σε όλη την Ένωση μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω μιας κοινής προσέγγισης και ο στόχος για τη ισότητα των φύλων, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη μπορεί να επιτευχθεί καλύτερα με συντονισμένη δράση σε επίπεδο ΕΕ παρά με εθνικές πρωτοβουλίες διαφοροποιούμενης εμβέλειας, στόχευσης και αποτελεσματικότητας. Εφόσον οι στόχοι της παρούσας οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και μπορούν, κατά συνέπεια, λόγω της κλίμακας και της επίπτωσης της δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα στο επίπεδο της Ένωσης, η Ένωση μπορεί να λαμβάνει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικής, όπως ορίζει το άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Τροπολογία 35

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 38

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(38) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία περιορίζεται στον καθορισμό κοινών στόχων και αρχών και δεν υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη αυτών των στόχων.

Τροπολογία

(38) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία περιορίζεται στον καθορισμό κοινών στόχων και αρχών και δεν υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη αυτών των στόχων.

Παρέχεται στα κράτη μέλη επαρκής ελευθερία να καθορίζουν με ποιο τρόπο θα μπορούσαν να επιτευχθούν καλύτερα οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, αφού λάβουν υπόψη τις εθνικές περιστάσεις, και ιδίως τους κανόνες και τις πρακτικές προσλήψεων σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων. Η παρούσα οδηγία δεν υπεισέρχεται στη δυνατότητα των επιχειρήσεων να διορίζουν στα συμβούλιά τους τα μέλη με τα υψηλότερα προσόντα και παρέχει αρκούντως μακρά περίοδο προσαρμογής για όλες τις εισηγμένες επιχειρήσεις.

Παρέχεται στα κράτη μέλη επαρκής ελευθερία να καθορίζουν με ποιο τρόπο θα μπορούσαν να επιτευχθούν καλύτερα οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, αφού λάβουν υπόψη τις εθνικές περιστάσεις, και ιδίως τους κανόνες και τις πρακτικές προσλήψεων σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων. Η παρούσα οδηγία δεν υπεισέρχεται στη δυνατότητα των επιχειρήσεων να διορίζουν στα συμβούλιά τους τα μέλη με τα υψηλότερα προσόντα και παρέχει αρκούντως μακρά περίοδο προσαρμογής για όλες τις εισηγμένες επιχειρήσεις **και τις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις**.

Τροπολογία 36

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει μέτρα για να εξασφαλιστεί μια περισσότερο ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε θέσεις **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών, θεσπίζοντας μέτρα που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, παρέχοντας στις εταιρείες επαρκή χρόνο για να πραγματοποιήσουν τις αναγκαίες ρυθμίσεις.

Τροπολογία

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει μέτρα για να εξασφαλιστεί μια περισσότερο ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε θέσεις διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών **και μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων**, θεσπίζοντας μέτρα που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, παρέχοντας στις εταιρείες επαρκή χρόνο για να πραγματοποιήσουν τις αναγκαίες ρυθμίσεις.

Τροπολογία 37

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 2 – σημείο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(1) «εισηγμένη εταιρεία»: εταιρεία **εγγεγραμμένη** σε ένα κράτος μέλος οι

Τροπολογία

(1) «εισηγμένη εταιρεία»: εταιρεία **ενρισκόμενη** σε ένα κράτος μέλος οι

κινητές αξίες της οποίας είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/ΕΚ, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη·

κινητές αξίες της οποίας είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/ΕΚ, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη·

Τροπολογία 38

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Η οδηγία δεν εφαρμόζεται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ).

Τροπολογία

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις μικρομεσαίες **και πολύ μικρές** επιχειρήσεις («ΜΜΕ»), **όμως τα κράτη μέλη θεσπίζουν πολιτικές παροχής υποστήριξης και κινήτρων στις ΜΜΕ, ώστε να βελτιώσουν σημαντικά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλες τις διευθυντικές βαθμίδες και στα συμβούλια των εταιρειών.**

Τροπολογία 39

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 4 – τίτλος

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Στόχοι όσον αφορά τα **μη εκτελεστικά** διοικητικά στελέχη

Τροπολογία

Στόχοι όσον αφορά τα διοικητικά στελέχη

Τροπολογία 40

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 4 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες **και μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του

τουλάχιστον 40% των **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών **κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές, βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια** ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020 ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.

υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των διοικητικών στελεχών **προσαρμόζουν τις διαδικασίες πρόσληψης που εφαρμόζουν, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών αναγγελίας κενών θέσεων, προεπιλογής, επιλογής ή διορισμού για όλες τις θέσεις διοικητικών στελεχών,** ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2010 ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες πραγματοποιούν τις προσαρμογές στα κατάλληλα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης, προεπιλογής, επιλογής ή διορισμού. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εταιρείες επιλέγουν τους υποψήφιους για θέση σε συμβούλιο από ισόρροπη ως προς την εκπροσώπηση των φύλων δεξαμενή υποψηφίων.

Στον βαθμό που η διαδικασία επιλογής βασίζεται σε συγκριτική ανάλυση των προσόντων του κάθε υποψηφίου, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι προσαρμογές αυτές συμπεριλαμβάνουν την εφαρμογή προκαθορισμένων, σαφών, ουδέτερα διατυπωμένων και μη αμφίσημων κριτηρίων.

Τροπολογία 41

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

1α. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παράγραφο 1 επιτυγχάνεται όταν οι εισηγμένες εταιρείες και οι μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέλη του

υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, υπό τον όρο ότι εκπροσωπούνται σε αμφότερα τα είδη διοικητικών στελεχών – τα εκτελεστικά και τα μη εκτελεστικά. Ο αριθμός που είναι αναγκαίος για την επίτευξη αυτού του στόχου του ενός τρίτου είναι ο πλησιέστερος στην αναλογία του ενός τρίτου.

Τροπολογία 42

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 4 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Ο αριθμός των θέσεων **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών που είναι αναγκαίος για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 **είναι ο πλησιέστερος αριθμός προς το ποσοστό του 40%, ο οποίος δεν υπερβαίνει ωστόσο το 49%.**

Τροπολογία

2. Ο αριθμός των θέσεων διοικητικών στελεχών που είναι αναγκαίος για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 ισοδυναμεί με **τουλάχιστον 40%.**

Τροπολογία 43

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 4 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά την επιλογή των **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών, δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, **εάν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει ίσα προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση,** εκτός εάν μια αντικειμενική αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια **για τον κάθε**

Τροπολογία

3. Για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1, **και σύμφωνα με το άρθρο 23 παράγραφος 2 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,** τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά την πρόσληψη, την επιλογή και τον διορισμό διοικητικών στελεχών, δίνεται προτεραιότητα στον **ικανό** υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν μια αντικειμενική αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του

υποψήφιο χωριστά γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου.

υποψήφιου του άλλου φύλου. **Για τον σκοπό αυτό, τα κριτήρια επιλογής πρέπει πρωτίστως να είναι σαφή, διαφανή, και αμερόληπτα.**

Στην περίπτωση διαδικασίας επιλογής βάσει ικανοτήτων, πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε περιπτώσεις όπου ο υποψήφιος διαθέτει τουλάχιστον ίσα προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες ή την επαγγελματική επίδοση.

Τροπολογία 44
Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 4 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

4. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες έχουν υποχρέωση να κοινοποιούν, **εάν το ζητήσει ένας αποτυχών υποψήφιος**, τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή τους, την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τα στοιχεία που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.

Τροπολογία

4. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες **και οι μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** έχουν υποχρέωση να κοινοποιούν **σε αποτυχόντα υποψήφιο τον αριθμό και το φύλο των υποψηφίων στη δεξαμενή υποψηφίων, με σεβασμό της ανωνυμίας τους σύμφωνα με τη νομοθεσία της ΕΕ σχετικά με την προστασία των δεδομένων**, τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η **πρόσληψη**, η επιλογή ή ο διορισμός τους, την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τα στοιχεία που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.

Τροπολογία 45
Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 4 – παράγραφος 4 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

4 α. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή

υποψηφίων θα πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης εταιρείας.

Τροπολογία 46

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 5

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα απονομής δικαιοσύνης, για να εξασφαλίσουν ότι, **όταν** ένας αποτυχών υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου διαπιστώνει πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να εξαχθεί ότι ο εν λόγω υποψήφιος είχε ίσα προσόντα με τον προσληφθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, η εισηγμένη εταιρεία φέρει το βάρος της αποδείξεως ότι δεν υπήρξε παραβίαση του κανόνα που ορίζεται στην παράγραφο 3.

Τροπολογία

5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα απονομής δικαιοσύνης, για να εξασφαλίσουν ότι **οι εισηγμένες εταιρείες και οι μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις είναι σε θέση να αποδεικνύουν ότι η διαδικασία διορισμού εφαρμόστηκε σύμφωνα με τον κανόνα που ορίζεται στην παράγραφο 3, ειδικά σε περιπτώσεις στις οποίες** ένας αποτυχών υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου διαπιστώνει πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να εξαχθεί ότι ο εν λόγω υποψήφιος είχε ίσα προσόντα με τον προσληφθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, **οπότε** η εισηγμένη εταιρεία **ή μεγάλη δημόσια επιχείρηση** φέρει το βάρος της αποδείξεως ότι δεν υπήρξε παραβίαση του κανόνα που ορίζεται στην παράγραφο 3.

Τροπολογία 47

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 6

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

6. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες στις οποίες τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού δεν υπόκεινται στον στόχο που ορίζεται στην

Τροπολογία

διαγράφεται

παράγραφο 1.

Τροπολογία 48

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, η οποία πρέπει να επιτευχθεί το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή έως την 1η Ιανουαρίου 2018 *όταν οι εισηγμένες εταιρείες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.*

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες αναλαμβάνουν **περαιτέρω** ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, **σύμφωνα με τις διαδικασίες που περιγράφονται στο άρθρο 4.**

*Στόχος αυτών των δεσμεύσεων είναι η επίτευξη απτής προόδου στην πορεία προς την εξασφάλιση πιο ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων, η οποία πρέπει να επιτευχθεί το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή έως την 1η Ιανουαρίου 2018 **στην περίπτωση μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων.***

Τροπολογία 49

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες εθνικές αρχές μία φορά το έτος από [δύο έτη μετά την έκδοση] σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους, κάνοντας διάκριση ανάμεσα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και

Τροπολογία

2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες **και τις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες εθνικές αρχές, **ενδεχομένως στο πλαίσιο των ετήσιων εκθέσεών τους**, μία φορά το έτος από [δύο έτη μετά την έκδοση] σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά

σχετικά με τα μέτρα που έχουν λάβει βάσει των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, και να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με **τον** κατάλληλο και **πρόσφορο** τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους.

συμβουλιά τους, κάνοντας διάκριση ανάμεσα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και σχετικά με **την επιτευχθείσα πρόοδο** και τα μέτρα που έχουν λάβει βάσει των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, **και κατά περίπτωση σχετικά με το φύλο όλων των διορισμένων διοικητικών στελεχών κατά την περίοδο αναφοράς**, και να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με κατάλληλο και **ευπρόσιτο** τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους.

Τροπολογία 50

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Όταν μια εισηγμένη εταιρεία δεν τηρεί τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή τις ατομικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η ίδια σύμφωνα με την παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου περιλαμβάνουν τους λόγους για τους οποίους δεν τηρήθηκαν οι στόχοι ή οι δεσμεύσεις και περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τηρήσει τους στόχους ή τις δεσμεύσεις της.

Τροπολογία 51

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 4

Τροπολογία

3. Όταν μια εισηγμένη εταιρεία **ή μεγάλη δημόσια επιχείρηση** δεν τηρεί τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή τις ατομικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η ίδια σύμφωνα με την παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου περιλαμβάνουν τους λόγους για τους οποίους δεν τηρήθηκαν οι στόχοι ή οι δεσμεύσεις και **λεπτομερή** περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τηρήσει τους στόχους ή τις δεσμεύσεις της.

4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι ο αρμόδιος φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) είναι επίσης αρμόδιοι για την προβολή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την προάσπιση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

διαγράφεται

Αιτιολόγηση

Η διαγραφή αυτού του σημείου δεν πρέπει να γίνει αντιληπτή ως διαγραφή του κειμένου, αλλά ως αναδιάρθρωση της οδηγίας. Το σημείο αυτό έχει ενσωματωθεί τώρα ως χωριστό άρθρο 8 (α) νέο. Σκοπός είναι να επεκταθεί η αρμοδιότητα του φορέα ισότητας.

Τροπολογία 52

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 – εισαγωγικό μέρος

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

2. Οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές και μπορούν να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα μέτρα:

2. Οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές, **κλιμακούμενες** και αποτρεπτικές και μπορούν να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα μέτρα:

Τροπολογία 53

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 – στοιχείο α

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(α) διοικητικά πρόστιμα·

**(α) έγκαιρη προειδοποίηση
ακολουθούμενη από κλιμακούμενα
διοικητικά πρόστιμα·**

Τροπολογία 54

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 – σημείο β α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

**(βα) αναγκαστική διάλυση, την οποία
διατάσσει αρμόδιος δικαστικός φορέας
σε πνεύμα πλήρους σεβασμού των
διαδικαστικών εγγυήσεων σε περιπτώσεις
σοβαρών και επανειλημμένων
παραβάσεων.**

Αιτιολόγηση

Πρέπει να διευκρινιστεί ότι τίθεται στη διάθεση των κρατών μελών ευρύ φάσμα επιλογών όταν πρέπει να θεσπίσουν αξιόπιστο καθεστώς κυρώσεων σε εθνικό επίπεδο.

Τροπολογία 55

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 γ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

**2 γ. Τα κράτη μέλη υποβάλλουν εκθέσεις
σχετικά με τις κυρώσεις που
προβλέπονται στο πλαίσιο της
συμμόρφωσης προς τις διατάξεις της
παρούσας οδηγίας.**

Τροπολογία 56

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 7 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη **μπορούν** να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις ευνοϊκότερες από τις προβλεπόμενες στην παρούσα οδηγία **για** να εξασφαλίσουν πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε εταιρείες εγγεγραμμένες στο εθνικό έδαφός τους, υπό την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω διατάξεις **δεν** δημιουργούν **αδικαιολόγητη διάκριση ούτε εμποδίζουν τη σωστή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.**

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη **ενθαρρύνονται** να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις ευνοϊκότερες από τις προβλεπόμενες στην παρούσα οδηγία **προκειμένου να επιτύχουν τον στόχο του άρθρου 23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να** εξασφαλίσουν πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε εταιρείες εγγεγραμμένες στο εθνικό έδαφός τους, υπό την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω διατάξεις **αποσκοπούν στην επίτευξη του στόχου της παρούσας οδηγίας και δεν υπερβαίνουν τα απαραίτητα επίπεδα για την επίτευξη αυτού του στόχου ούτε** δημιουργούν **αδικαιολόγητη διάκριση.**

Τροπολογία 57

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 8 – παράγραφος 3 – εδάφιο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Με την επιφύλαξη του άρθρου 4 παράγραφοι 6 και 7, τα κράτη μέλη τα οποία έχουν ήδη λάβει μέτρα, πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, για την εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων επιχειρήσεων δύνανται να αναστείλουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, υπό τον όρο ότι **μπορεί να αποδειχθεί** ότι τα μέτρα αυτά επιτρέπουν στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών

Τροπολογία

Με την επιφύλαξη του άρθρου 4 παράγραφοι 6 και 7, τα κράτη μέλη τα οποία έχουν ήδη λάβει μέτρα, πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, για την εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων επιχειρήσεων **και μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων, ή τα κράτη μέλη, στα οποία υπάρχουν άλλα μέτρα, όπως για παράδειγμα μέτρα αυτορρύθμισης, που αποσκοπούν στην εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών και μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων,**

στελεχών σε εισηγμένες εταιρείες το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις.

δύνανται να αναστείλουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5 και την εφαρμογή του άρθρου 5, παράγραφος 1, υπό τον όρο ότι μια εκτίμηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δείχνει ότι τα μέτρα αυτά επιτρέπουν στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν είτε τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών σε εισηγμένες εταιρείες είτε το ένα τρίτο που αναφέρεται ως στόχος στο άρθρο 4 παράγραφος 7, το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για δημόσιες επιχειρήσεις. Τα εν λόγω κράτη μέλη κοινοποιούν τις πληροφορίες αυτές στην Επιτροπή.

Αιτιολόγηση

Τα μέτρα αυτορρύθμισης (π.χ. οι κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης) που έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικά θα έπρεπε επίσης να δικαιολογούν την αναστολή των διαδικαστικών απαιτήσεων.

Τροπολογία 58

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 8 α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Άρθρο 8α

Φορείς ισότητας

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι ο αρμόδιος φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

(αναδιατύπωση)¹ είναι επίσης αρμόδιοι για την προβολή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την προάσπιση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

1 EE L 204 της 26.7.2006, σ. 23.

Τροπολογία 59

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 9 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή έως την 1η Ιανουαρίου 2017, και μετέπειτα κάθε δύο έτη, έκθεση για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Οι εν λόγω εκθέσεις περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, αναλυτικά στοιχεία σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, στοιχεία που παρέχονται σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 και στοιχεία σχετικά με ατομικές δεσμεύσεις που λαμβάνουν οι εισηγμένες εταιρείες κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 παράγραφος 1.

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή έως την 1η Ιανουαρίου 2017, και μετέπειτα κάθε δύο έτη, έκθεση για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Οι εν λόγω εκθέσεις περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, αναλυτικά στοιχεία σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, στοιχεία που παρέχονται σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 και στοιχεία σχετικά με ατομικές δεσμεύσεις που λαμβάνουν οι εισηγμένες εταιρείες **και οι μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 παράγραφος 1.

Τροπολογία 60

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 9 – παράγραφος 2 – εδάφιο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη, τα οποία έχουν αναστείλει βάσει του άρθρου 8 παράγραφος 3 την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών που αναφέρονται στο

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη, τα οποία έχουν αναστείλει βάσει του άρθρου 8 παράγραφος 3 την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών που αναφέρονται στο

άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, περιλαμβάνουν στις εκθέσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 πληροφορίες με τις οποίες αποδεικνύονται τα απτά αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν μέσω των εθνικών μέτρων που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3. Η Επιτροπή **εκδίδει** στη συνέχεια ειδική έκθεση η οποία αξιολογεί κατά πόσο τα σχετικά μέτρα επιτρέπουν όντως στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις και έως την 1η Ιανουαρίου 2020 για εισηγμένες εταιρείες που δεν αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις. Η πρώτη τέτοια έκθεση **θα εκδοθεί** από την Επιτροπή έως την 1η Ιουλίου 2017 και οι επόμενες εκθέσεις **θα εκδίδονται** εντός έξι μηνών από την κοινοποίηση των αντίστοιχων εθνικών εκθέσεων βάσει της παραγράφου 1.

άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, περιλαμβάνουν στις εκθέσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 πληροφορίες με τις οποίες αποδεικνύονται τα απτά αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν μέσω των εθνικών μέτρων που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3. Η Επιτροπή **δημοσιεύει** στη συνέχεια ειδική έκθεση η οποία αξιολογεί κατά πόσο τα σχετικά μέτρα επιτρέπουν όντως στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για **μεγάλες** δημόσιες επιχειρήσεις και έως την 1η Ιανουαρίου 2020 για εισηγμένες εταιρείες. Η πρώτη τέτοια έκθεση **δημοσιεύεται** από την Επιτροπή έως την 1η Ιουλίου 2017 και οι επόμενες εκθέσεις **δημοσιεύονται** εντός έξι μηνών από την κοινοποίηση των αντίστοιχων εθνικών εκθέσεων βάσει της παραγράφου 1.

Τροπολογία 61

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 2 – εδάφιο 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα υπόψη κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες οι οποίες, έχοντας εφαρμόσει τα εθνικά μέτρα που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3 δεν έχουν διορίσει ούτε εκλέξει μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου για τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών στα διοικητικά τους συμβούλια έως την 1η Ιανουαρίου 2018, εφόσον πρόκειται για δημόσιες επιχειρήσεις, ή έως την 1η Ιανουαρίου 2020, εφόσον δεν πρόκειται για δημόσιες επιχειρήσεις, εφαρμόζουν τις διαδικαστικές απαιτήσεις περί διορισμών

Τροπολογία

Τα υπόψη κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες **και οι μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** οι οποίες, έχοντας εφαρμόσει τα εθνικά μέτρα που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3 δεν έχουν διορίσει ούτε εκλέξει μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου για τουλάχιστον το 40% των θέσεων διοικητικών στελεχών στα διοικητικά τους συμβούλια έως την 1η Ιανουαρίου 2018, εφόσον πρόκειται για δημόσιες επιχειρήσεις, ή έως την 1η Ιανουαρίου 2020, εφόσον δεν πρόκειται για δημόσιες επιχειρήσεις, εφαρμόζουν τις

που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, με ισχύ από τις εν λόγω δύο ημερομηνίες, αντίστοιχα.

διαδικαστικές απαιτήσεις περί **προσλήψεων, επιλογής και** διορισμών που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, με ισχύ από τις εν λόγω δύο ημερομηνίες, αντίστοιχα.

Τροπολογία 62

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 9 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Η Επιτροπή επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, το αργότερο έως την 31η Δεκεμβρίου 2021, και μετέπειτα ανά διετία. Η Επιτροπή αξιολογεί ιδίως αν έχουν οι επιτευχθεί οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.

Τροπολογία

3. Η Επιτροπή επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, το αργότερο έως την 31η Δεκεμβρίου 2021, και μετέπειτα ανά διετία. Η Επιτροπή, **μετά από διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους,** αξιολογεί ιδίως αν έχουν οι επιτευχθεί οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.

Τροπολογία 63

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 9 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

4. Στην έκθεσή της, η Επιτροπή αξιολογεί, με βάση τις εξελίξεις όσον αφορά την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα συμβούλια εισηγμένων εταιρειών και στα διάφορα στάδια λήψης αποφάσεων σε όλους τους τομείς της οικονομίας, και λαμβάνοντας υπόψη αν η πρόοδος που σημειώθηκε είναι επαρκώς διατηρήσιμη, αν είναι αναγκαίο να παραταθεί η διάρκεια εφαρμογής της παρούσας οδηγίας πέρα από την περίοδο που ορίζεται στο άρθρο 10 παράγραφος 2

Τροπολογία

διαγράφεται

ή να τροποποιηθεί.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Τίτλος	Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών		
Έγγραφο αναφοράς	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Επιτροπή αρμόδια επί της ουσίας Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Γνωμοδότηση της Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	EMPL 22.11.2012		
Συντάκτης(τρια) γνωμοδότησης Ημερομηνία ορισμού	Marije Cornelissen 12.12.2012		
Άρθρο 51 - Κοινές συνεδριάσεις επιτροπών Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	17.1.2013		
Εξέταση στην επιτροπή	23.4.2013	19.6.2013	8.7.2013
Ημερομηνία έγκρισης	9.7.2013		
Αποτέλεσμα της τελικής ψηφοφορίας	+: -: 0:	37 5 4	
Βουλευτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Viliija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Κωνσταντίνος Πουπάκης, Σουλβάνα Ράππη, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber		
Αναπληρωτής(ές) παρών(όντες) κατά την τελική ψηφοφορία	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
Αναπληρωτής(ές) (άρθρο 187 παρ. 2) παρών(όντες) κατά την τελική ψηφοφορία	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		

4.6.2013

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΩΝ

προς την Επιτροπή Νομικών Θεμάτων και την Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και
Ισότητας των Φύλων

σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη
βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών
στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και συναφή μέτρα
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Συντάκτρια γνωμοδότησης: Antonyia Parvanova

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η πρόταση αποσκοπεί στην προώθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο της λήψης
οικονομικών αποφάσεων, ιδίως σε εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες, σύμφωνα με το
άρθρο 3 παράγραφος 3 ΣΛΕΕ, και στην αξιοποίηση του υφιστάμενου αποθέματος προσόντων
για πιο ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών,
συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτόν στην εύρυθμη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς και στην
επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Ένωσης «Ευρώπη 2020», καθώς και του στόχου
της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών σε 75% έως το 2020.

Η συντάκτρια γνωμοδότησης υποστηρίζει τους στόχους που επιδιώκονται με την πρόταση.
Χαιρετίζει ιδιαίτερα την επιλογή της οδηγίας ως εργαλείου για τη θέσπιση εναρμονισμένου
νομικού συστήματος στην Ένωση και για τη δημιουργία μεγαλύτερης ασφάλειας δικαίου,
καθώς και για τη μείωση του διοικητικού φόρου που προκύπτει από τις αποκλίσεις μεταξύ
των κρατών μελών κατά την εφαρμογή και υλοποίηση των αρχών της ισότητας των φύλων
στα διοικητικά συμβούλια.

Η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί έναν από τους κύριους
στόχους της ΕΕ, όπως αντικατοπτρίζεται στις συνθήκες της (άρθρο 3 παράγραφος 3 ΣΕΕ και
άρθρα 8 και 157 ΣΛΕΕ), καθώς και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (άρθρο 23).
Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ έχουν αναλάβει διάφορες πρωτοβουλίες για την προώθηση της
ισότητας των φύλων στο πεδίο της λήψης οικονομικών αποφάσεων. Το 2010, η Επιτροπή
προσδιόρισε την ισότητα των φύλων όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων ως μία από τις
προτεραιότητες στο πλαίσιο του Χάρτη για τα δικαιώματα των γυναικών (COM(2010)78
τελικό) και της Στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015

(COM(2010)491 τελικό). Τον Μάρτιο του 2011, η Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Viviane Reding παρουσίασε την πρωτοβουλία «Επίσημη δέσμευση για την προώθηση των γυναικών στην ηγεσία των επιχειρήσεων της Ευρώπης», η οποία αποτελούσε έκκληση προς τις εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες να δεσμευτούν εθελοντικά να αυξήσουν το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά τους συμβούλια σε 40% μέχρι το 2020. Η έκκληση για υπογραφή της δέσμευσης διάρκεσε ένα έτος, αλλά μόνο 24 εταιρείες ανταποκρίθηκαν.

Παρά τις προσπάθειες αυτές, εξακολουθούν να υπάρχουν επίμονες ανισορροπίες μεταξύ των φύλων στις ηγετικές θέσεις των εταιρειών. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Επιτροπής, οι γυναίκες κατέχουν επί του παρόντος το 15,8% των θέσεων στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών. Η πρόοδος για τη διόρθωση της κατάστασης υπήρξε αργή, με ετήσια αύξηση μόλις 0,6%, ενώ παρουσιάζονται αποκλίσεις μεταξύ των διαφόρων κρατών μελών όσον αφορά τα αποτελέσματα.

Η πρόταση της Επιτροπής υποστηρίζεται από όλους τους Επιτρόπους που κατέχουν σχετικά με την οικονομία χαρτοφυλάκια: τον Αντιπρόεδρο Tajani (Βιομηχανία και Επιχειρηματικότητα), τον Αντιπρόεδρο Almunia (Ανταγωνισμός), τον Αντιπρόεδρο Rehn (Οικονομικές και Νομισματικές Υποθέσεις), τον Επίτροπο Barnier (Εσωτερική Αγορά και Υπηρεσίες) και τον Επίτροπο Andor (Απασχόληση και Κοινωνικές Υποθέσεις), καθώς και την Αντιπρόεδρο Viviane Reding.

Η συντάκτρια γνωμοδότησης εντόπισε ορισμένους τομείς οι οποίοι παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την παρούσα επιτροπή και στους οποίους έδωσε ιδιαίτερη προσοχή στις προτάσεις της, συγκεκριμένα τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς, την ασφάλεια δικαίου για τις εταιρείες και τη συμπερίληψη των προτιμήσεων των καταναλωτών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων των εταιρειών. Η συντάκτρια γνωμοδότησης έδωσε τη δέουσα προσοχή στην εύθραυστη οικονομική κατάσταση στην ΕΕ και στους τρόπους με τους οποίους η παρούσα πρόταση μπορεί να συμβάλει με θετικό τρόπο στην επίτευξη χρηματοπιστωτικής σταθερότητας και μακροπρόθεσμης οικονομικής ανάπτυξης.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι γυναίκες ελέγχουν περίπου το 70% των αποφάσεων καταναλωτικής δαπάνης σε παγκόσμιο επίπεδο. Κατά συνέπεια, η παρουσία περισσότερων γυναικών σε διευθυντικές θέσεις μπορεί να εξασφαλίσει μια ευρύτερη εικόνα της οικονομικής συμπεριφοράς και των καταναλωτικών επιλογών. Η προώθηση προϊόντων και υπηρεσιών που ανταποκρίνονται περισσότερο στις ανάγκες και τις προτιμήσεις των καταναλωτών μπορεί να ενισχύσει τις πωλήσεις.

Ένα άλλο βασικό στοιχείο είναι η επίτευξη ασφάλειας δικαίου για εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε περισσότερα από ένα κράτη μέλη. Επί του παρόντος παρατηρούνται αποκλίσεις μεταξύ των χωρών της Ένωσης όσον αφορά τους κανόνες για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών. Οι αποκλίσεις αυτές μπορεί να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στη λειτουργία της ενιαίας αγοράς. Οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακό επίπεδο χρειάζονται ένα συνεκτικό, αξιόπιστο νομικό πλαίσιο, προκειμένου να επωφεληθούν πλήρως από την πρόσβαση στην ενιαία αγορά και να επιτύχουν επαρκή οικονομικά αποτελέσματα.

Όσον αφορά το τρέχον οικονομικό περιβάλλον, όπως έχουν αποδείξει πολυάριθμες μελέτες, υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μιας εταιρείας. Για τον λόγο αυτόν,

η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών στην Ένωση δεν υπηρετεί απλώς την αρχή της ισότητας των φύλων και της απαγόρευσης των διακρίσεων, αλλά μπορεί επίσης να έχει θετική επίδραση στην οργανωτική και οικονομική απόδοση των εν λόγω εταιρειών.

Στο πλαίσιο της γήρανσης του πληθυσμού στην ΕΕ, η εισηγήτρια θεωρεί ότι η μη αξιοποίηση του δυναμικού του μισού πληθυσμού της Ευρώπης για θέσεις σε διοικητικά συμβούλια εταιρειών ενδέχεται να επιβραδύνει την ανάπτυξη της οικονομίας, την ανάκαμψη των οικονομικών δομών και την αξιοποίηση του διαθέσιμου ανθρώπινου κεφαλαίου.

Στις τροπολογίες της, η εισηγήτρια καλεί επίσης τα κράτη μέλη να παράσχουν κίνητρα στις εταιρείες, προκειμένου αυτές να επιτυγχάνουν αποτελέσματα και να αναφέρουν την πρόοδο που σημειώνεται όσον αφορά τον σεβασμό της αρχής της ισότητας των φύλων στα διοικητικά τους συμβούλια, τη διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών σε επιχειρηματικά δίκτυα και τη διαμόρφωση της πολιτικής τους για το ανθρώπινο δυναμικό με τέτοιο τρόπο ώστε να υποστηρίζεται η ανάδειξη ικανών γυναικών.

Οι προτεινόμενες τροπολογίες είναι ισορροπημένες και ενισχύουν το αρχικό κείμενο αναδεικνύοντας τις παραπάνω πτυχές. Η ενσωμάτωσή τους στο κείμενο θα οδηγήσει σε βελτίωση της ασφάλειας δικαίου της πρότασης και θα ενισχύσει τις βασικές αρχές της ισότητας των φύλων, εξασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτόν τη συμμόρφωση με το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και τα άρθρα 8 και 157 ΣΛΕΕ.

ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΕΣ

Η Επιτροπή Εσωτερικής Αγοράς και Προστασίας των Καταναλωτών καλεί την Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, που είναι αρμόδια επί της ουσίας, να ενσωματώσει στην έκθεσή της τις ακόλουθες τροπολογίες:

Τροπολογία 1

Πρόταση οδηγίας

Αιτιολογική σκέψη 6 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(6α) Κατά την Επιτροπή¹, οι γυναίκες ελέγχουν σήμερα το μεγαλύτερο μέρος της παγκόσμιας καταναλωτικής δαπάνης. Η καλύτερη εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια θα εξασφάλιζε στις οικείες επιχειρήσεις βαθύτερη κατανόηση των αναγκών και της

οικονομικής συμπεριφοράς των καταναλωτών. Κατά συνέπεια, οι γυναίκες μπορούν να παράσχουν αγαθά και υπηρεσίες που είναι πιο κοντά στην καταναλωτική ζήτηση.

¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΓΔ Δικαιοσύνης «Οι γυναίκες στη λήψη αποφάσεων στον οικονομικό τομέα στην ΕΕ: Μια πρωτοβουλία της Ευρώπης 2020», 2012

Τροπολογία 2

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(6β) Τα θεσμικά όργανα και οι υπηρεσίες της ΕΕ θα πρέπει να δίνουν το παράδειγμα στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων. Οι αρχές που θεσπίζονται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να ενσωματωθούν στους κανόνες που διέπουν τις εσωτερικές διαδικασίες στελέχωσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και όλων των θεσμικών οργάνων και υπηρεσιών της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας. Πρέπει να αναπτυχθούν αποτελεσματικότερες πολιτικές για τα φύλα σε όλα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, ούτως ώστε να έχουν αντίκτυπο στις προσλήψεις, στην κατάρτιση και στην καθημερινή λειτουργία των διαφόρων θεσμικών οργάνων της ΕΕ. Για τον σκοπό αυτό, τα θεσμικά όργανα θα πρέπει να εξασφαλίσουν την επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στην πρόσληψη ανώτερων διευθυντικών στελεχών, συμπεριλαμβανομένων των γενικών διευθυντών, των διευθυντών και των προϊστάμενων μονάδας.

Τροπολογία 3

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 γ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(6γ) Είναι ουσιώδες τα διευθυντικά κλιμάκια της Επιτροπής, εκτελεστικού σώματος της ΕΕ, να βελτιώσουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, ώστε να εκπροσωπούνται καλύτερα οι ευρωπαίοι πολίτες. Τα κράτη μέλη καλούνται, ως εκ τούτου, να ορίζουν τόσο άνδρες όσο και γυναίκες ως υποψηφίους για κάθε θέση στο σώμα των Επιτρόπων, ούτως ώστε να επιτευχθεί ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο σώμα της Επιτροπής.

Τροπολογία 4

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 δ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(6δ) Η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ), το Ευρωπαϊκό Σύστημα Χρηματοπιστωτικής Εποπτείας (ΕΣΧΕ) – συμπεριλαμβανομένου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Συστημικού Κινδύνου (ΕΣΣΚ) – και οι Ευρωπαϊκές Εποπτικές Αρχές (ΕΕΑ) θα πρέπει να συμμορφωθούν με όλες τις πτυχές της ισότητας και της εξάλειψης των διακρίσεων λόγω φύλου. Τα συμβούλια εποπτών των ΕΕΑ θα πρέπει επίσης να ενθαρρυνθούν να υποβάλλουν ισόρροπο από άποψη εκπροσώπησης των φύλων κατάλογο υποψηφίων για τις θέσεις των προέδρων και των εκτελεστικών διοικητικών στελεχών κατά τη σχετική ακρόαση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Η τελική επιλογή για τις θέσεις αυτές θα πρέπει να εξασφαλίζει την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων. Είναι επίσης

σημαντικό να υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη διευθύνουσα επιτροπή και στις συμβουλευτικές επιτροπές του ΕΣΣΚ.

Τροπολογία 5

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 ε (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(6ε) Στο εποπτικό συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ), συμπεριλαμβανομένων των θέσεων του προέδρου και του αντιπροέδρου, πρέπει να υπάρχει ισορροπία από άποψη εκπροσώπησης των φύλων. Όταν υπάρχει κενή θέση στο εκτελεστικό συμβούλιο της ΕΚΤ, τα κράτη μέλη που έχουν υιοθετήσει το ευρώ ως νόμισμα, πρέπει να ενθαρρύνονται να ορίζουν δύο υποψηφίους, έναν άνδρα και μία γυναίκα, για την κενή θέση. Τα κράτη μέλη πρέπει επίσης να ενθαρρύνονται να διορίζουν γυναίκες ως διοικητές των εθνικών κεντρικών τραπεζών, ούτως ώστε να επιτευχθεί ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο διοικητικό συμβούλιο και στο γενικό συμβούλιο της ΕΚΤ, καθώς και στο γενικό συμβούλιο του ΕΣΣΚ.

Τροπολογία 6

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(8) Σε εταιρικό επίπεδο, είναι ευρέως παραδεκτό ότι η παρουσία γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, διότι βελτιώνεται η ομαδική επίδοση και η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη σε ένα πολύμορφο και συλλογικό τρόπο σκέψης που

(8) Σε εταιρικό επίπεδο, είναι ευρέως παραδεκτό ότι η παρουσία γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, διότι βελτιώνεται η ομαδική επίδοση και η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη σε ένα πολύμορφο και συλλογικό τρόπο σκέψης που

ενσωματώνει ένα μεγαλύτερο φάσμα προσεγγίσεων και, ως εκ τούτου, επιτυγχάνει περισσότερο ισορροπημένες αποφάσεις. Πολυάριθμες μελέτες έχουν επίσης αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ένωση θα έχει, συνεπώς, θετική επίπτωση στην απόδοση των εν λόγω επιχειρήσεων.

ενσωματώνει ένα μεγαλύτερο φάσμα προσεγγίσεων και, ως εκ τούτου, επιτυγχάνει περισσότερο ισορροπημένες αποφάσεις. Πολυάριθμες μελέτες έχουν επίσης αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ένωση θα έχει, συνεπώς, θετική επίπτωση στην **οργανωτική και οικονομική** απόδοση των εν λόγω επιχειρήσεων.

Τροπολογία 7

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 9

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(9) Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ακόμη ότι η ισότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να βελτιώσει ουσιαστικά την οικονομική ανάπτυξη. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην ΕΕ δεν επηρεάζει μόνο τις γυναίκες που διορίζονται στα συμβούλια, αλλά συμβάλλει και στην προσέλκυση γυναικείων ικανοτήτων στην επιχείρηση και διασφαλίζει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, ένα **υψηλότερο** ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων έχει θετική επίπτωση στον περιορισμό των διαφορών τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων. Η πλήρης αξιοποίηση του υπάρχοντος αποθέματος γυναικείων προσόντων θα συνιστούσε σημαντική βελτίωση όσον αφορά την απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση και σε ατομικό επίπεδο και για τον δημόσιο

Τροπολογία

(9) Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ακόμη ότι η ισότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να βελτιώσει ουσιαστικά την οικονομική ανάπτυξη. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην ΕΕ δεν επηρεάζει μόνο τις γυναίκες που διορίζονται στα συμβούλια, αλλά συμβάλλει και στην προσέλκυση γυναικείων ικανοτήτων στην επιχείρηση και διασφαλίζει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, ένα **περισσότερο αντιπροσωπευτικό** ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων έχει θετική επίπτωση στον περιορισμό των διαφορών τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων. Η πλήρης αξιοποίηση του υπάρχοντος αποθέματος γυναικείων προσόντων θα συνιστούσε σημαντική βελτίωση όσον αφορά την απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση και σε ατομικό επίπεδο και για τον

τομέα. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μια χαμένη ευκαιρία για την επίτευξη μας μακροπρόθεσμα βιώσιμης ανάπτυξης για τις οικονομίες των κρατών μελών.

Τροπολογία 8

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 10

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(10) Μολονότι η Ένωση διαθέτει νομοθεσία που αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, οι συστάσεις του Συμβουλίου που αποσκοπούν ειδικά στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων και δράσεων στο επίπεδο της Ένωσης που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, εξακολουθεί να υφίσταται σοβαρή υποεκπροσώπηση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Στον ιδιωτικό τομέα, και ιδίως στις εισηγμένες εταιρείες, αυτή η έλλειψη ισορροπίας είναι ιδιαίτερα σημαντική και οξεία. Ο βασικός δείκτης της Επιτροπής για την εκπροσώπηση γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων δείχνει ότι η αναλογία γυναικών που συμμετέχουν στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων εξακολουθεί να είναι πολύ χαμηλή. Τον Ιανουάριο του 2012, οι γυναίκες κατείχαν κατά μέσο όρο μόλις το 13,7% των θέσεων στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων επιχειρήσεων στα κράτη μέλη. Μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών μόνο το 15% ήταν γυναίκες.

δημόσιο τομέα. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μια χαμένη ευκαιρία για την επίτευξη μας μακροπρόθεσμα βιώσιμης ανάπτυξης για τις οικονομίες των κρατών μελών.

Τροπολογία

(10) Μολονότι η Ένωση διαθέτει νομοθεσία που αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, οι συστάσεις του Συμβουλίου που αποσκοπούν ειδικά στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων και δράσεων στο επίπεδο της Ένωσης που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, εξακολουθεί να υφίσταται σοβαρή υποεκπροσώπηση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Στον ιδιωτικό τομέα, και ιδίως στις εισηγμένες εταιρείες, αυτή η έλλειψη ισορροπίας είναι ιδιαίτερα σημαντική και οξεία, ***παρά το γεγονός ότι ορισμένα θεσμικά όργανα και υπηρεσίες της ΕΕ, όπως η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, χαρακτηρίζονται επίσης από ιδιαίτερα προβληματική έλλειψη ισορροπίας όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων.*** Ο βασικός δείκτης της Επιτροπής για την εκπροσώπηση γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων δείχνει ότι η αναλογία γυναικών που συμμετέχουν στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων εξακολουθεί να είναι πολύ χαμηλή. Τον Ιανουάριο του 2012, οι γυναίκες κατείχαν κατά μέσο όρο μόλις το 13,7% των θέσεων στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων

επιχειρήσεων στα κράτη μέλη. Μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών μόνο το 15% ήταν γυναίκες.

Τροπολογία 9

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 11

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(11) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αυξάνεται με πολύ αργό ρυθμό, με μέση ετήσια αύξηση μόλις 0,6% τα τελευταία έτη. Το ποσοστό βελτίωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισο και έχει τελείως διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη στα κράτη μέλη και σε άλλες χώρες που έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα. Οι αυξανόμενες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών θα μπορούσαν να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, επειδή τα κράτη μέλη ακολουθούν τελείως διαφορετικές προσεγγίσεις για να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.

Τροπολογία

(11) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αυξάνεται με πολύ αργό ρυθμό, με μέση ετήσια αύξηση μόλις 0,6% τα τελευταία έτη. Το ποσοστό βελτίωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισο και έχει τελείως διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη στα κράτη μέλη και σε άλλες χώρες που έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα. Οι αυξανόμενες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών θα μπορούσαν να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, επειδή τα κράτη μέλη ακολουθούν τελείως διαφορετικές προσεγγίσεις για να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια. ***Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη πρέπει να ενθαρρυνθούν να ανταλλάσσουν πληροφορίες και να διαδίδουν βέλτιστες πρακτικές με στόχο την προαγωγή της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων, περιλαμβανομένων των επιτευγμάτων εταιρειών στη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων των οποίων έχει παγιωθεί η ισορροπία μεταξύ των φύλων.***

Τροπολογία 10

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 11 α (νέα)

(11α) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν στρατηγικές που θα κινούνται προς την κατεύθυνση μιας κοινωνικοπολιτιστικής μεταστροφής της προσέγγισής τους όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, χρησιμοποιώντας μέσα πολλαπλών εφαρμογών για να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή των γυναικών στη διευθυντική ιεραρχία και η υιοθέτηση προορατικών προσεγγίσεων και δράσεων από τους εργοδότες. Τα μέσα αυτά θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την προαγωγή ευέλικτων ωραρίων εργασίας, ενθαρρύνοντας φιλικούς προς την οικογένεια εργασιακούς χώρους, μέσω της παροχής πρόσβασης σε υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας.

Τροπολογία 11

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12

(12) Οι κατακερματισμένες ή αποκλίνουσες ρυθμίσεις ή η απουσία ρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών δεν συνεπάγεται μόνον διαφορές στον αριθμό των γυναικών μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών και διαφορετικούς ρυθμούς βελτίωσης στα κράτη μέλη, αλλά δημιουργεί και φραγμούς στην εσωτερική αγορά, επιβάλλοντας αποκλίνουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης στις ευρωπαϊκές εισηγμένες εταιρείες. Οι διαφορές αυτές ως προς τις νομικές απαιτήσεις και τις απαιτήσεις αυτορρύθμισης για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων εταιρειών μπορούν να οδηγήσουν σε πρακτικές

(12) Οι κατακερματισμένες ή αποκλίνουσες ρυθμίσεις ή η απουσία ρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών δεν συνεπάγεται μόνον διαφορές στον αριθμό των γυναικών μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών και διαφορετικούς ρυθμούς βελτίωσης στα κράτη μέλη, αλλά δημιουργεί και φραγμούς στην εσωτερική αγορά, επιβάλλοντας αποκλίνουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης στις ευρωπαϊκές εισηγμένες εταιρείες. Οι διαφορές αυτές ως προς τις νομικές απαιτήσεις και τις απαιτήσεις αυτορρύθμισης για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων εταιρειών μπορούν να οδηγήσουν σε πρακτικές

επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακό επίπεδο, ιδίως κατά τη σύσταση θυγατρικών ή σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών, καθώς και για τους υποψήφιους σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων.

επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακό επίπεδο, ιδίως κατά τη σύσταση θυγατρικών ή σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών, καθώς και για τους υποψήφιους σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων. **Ωστόσο, η επιβολή των διατάξεων που ορίζονται στην οδηγία θα πρέπει να είναι ανεξάρτητη από τους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους επιλέγονται οι μη εκτελεστικοί διευθυντές στα συμβούλια των ευρωπαϊκών εταιρειών.**

Τροπολογία 12

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(12α) Ένας από τους κύριους παράγοντες για την ορθή εφαρμογή της παρούσας οδηγίας είναι η ουσιαστική χρήση των κριτηρίων επιλογής των μη εκτελεστικών διευθυντών, τα οποία θα ορίζονται εκ των προτέρων και με πλήρη διαφάνεια και εφόσον οι ικανότητες των υποψηφίων λαμβάνονται εξίσου υπόψη, ανεξάρτητα από το φύλο τους.

Τροπολογία 13

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(12β) Στο πλαίσιο της γήρανσης του πληθυσμού και των ελλείψεων δεξιοτήτων, η μη αξιοποίηση του δυναμικού του μισού πληθυσμού της Ευρώπης για θέσεις σε διοικητικά συμβούλια εταιρειών ενδέχεται να περιορίσει τις αναπτυξιακές δυνατότητες της οικονομίας και να επιβραδύνει την

ανάκαμψη των οικονομικών δομών. Εάν το ήμισυ του αποθέματος προσόντων δεν λαμβάνεται υπόψη για τις ηγετικές θέσεις, ενδέχεται να επηρεαστεί αρνητικά η διαδικασία και η ποιότητα των διορισμών καθαυτή, γεγονός που θα ενίσχυε την έλλειψη εμπιστοσύνης στις δομές εξουσίας των επιχειρήσεων και ενδέχεται να οδηγήσει σε μείωση της αποδοτικής αξιοποίησης του διαθέσιμου ανθρώπινου κεφαλαίου. Με τη συστηματική συμπερίληψη κατάλληλων υποψηφίων και από τα δύο φύλα εξασφαλίζεται ότι τα νέα μέλη των διοικητικών συμβουλίων επιλέγονται μεταξύ των καλύτερων υποψηφίων, ανδρών και γυναικών, και ότι η κοινωνία εκπροσωπείται κατάλληλα στις εταιρικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Τροπολογία 14

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 14

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(14) Ενώ η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τις διαδικασίες επιλογής και τα αξιολογικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων διεξοδικά, η θέσπιση ορισμένων ελάχιστων προτύπων όσον αφορά την απαίτηση για εισηγμένες εταιρείες στις οποίες δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων να λαμβάνουν αποφάσεις διορισμού των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών βάσει αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων σε όρους επάρκειας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για να επιτευχθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. Μόνο η εφαρμογή ενός μέτρου σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση

Τροπολογία

(14) Ενώ η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τις διαδικασίες επιλογής και τα αξιολογικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων διεξοδικά, η θέσπιση ορισμένων ελάχιστων προτύπων όσον αφορά την απαίτηση για εισηγμένες εταιρείες στις οποίες δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων να λαμβάνουν αποφάσεις διορισμού των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών βάσει **προκήρυξης κενής θέσης και πρόσκλησης υποβολής αιτήσεων** και αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων σε όρους επάρκειας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για να επιτευχθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. Μόνο η εφαρμογή ενός μέτρου

ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και την αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων.

σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και την αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Τροπολογία 15

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 17

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(17) Οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις έχουν μια ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και επίπτωση στην αγορά συνολικά. Τα μέτρα που προβλέπει η παρούσα οδηγία θα πρέπει, συνεπώς, να εφαρμόζονται σε εισηγμένες εταιρείες που είναι εγγεγραμμένες ένα κράτος μέλος οι κινητές αξίες των οποίων είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Απριλίου 2004 για τις αγορές χρηματοοικονομικών μέσων, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη. Οι εν λόγω επιχειρήσεις θέτουν πρότυπα για την οικονομία στο σύνολό της και τις πρακτικές τους είναι λογικό να τις ακολουθούν και άλλα είδη επιχειρήσεων. Ο δημόσιος χαρακτήρας εισηγμένων επιχειρήσεων απαιτεί να υπόκεινται σε **μεγαλύτερη** ρύθμιση προς το δημόσιο συμφέρον.

Τροπολογία

(17) Οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις έχουν μια ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και επίπτωση στην αγορά συνολικά. Τα μέτρα που προβλέπει η παρούσα οδηγία θα πρέπει, συνεπώς, να εφαρμόζονται σε εισηγμένες εταιρείες που είναι εγγεγραμμένες ένα κράτος μέλος οι κινητές αξίες των οποίων είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Απριλίου 2004 για τις αγορές χρηματοοικονομικών μέσων, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη. Οι εν λόγω επιχειρήσεις θέτουν πρότυπα για την οικονομία στο σύνολό της και τις πρακτικές τους είναι λογικό να τις ακολουθούν και άλλα είδη επιχειρήσεων. Ο δημόσιος χαρακτήρας εισηγμένων επιχειρήσεων απαιτεί να υπόκεινται σε **κατάλληλη** ρύθμιση προς το δημόσιο συμφέρον.

Τροπολογία 16

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 17 α (νέα)

(17α) Οι μη εισηγμένες εταιρείες διαδραματίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην οικονομία. Καταρχήν, θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Ωστόσο, δεδομένου ότι η κατάσταση των φύλων σε αυτές τις εταιρείες δεν είναι σε γενικές γραμμές ευρέως γνωστή και ότι ενδέχεται να χρειαστούν ειδικές διατάξεις για να αντικατοπτριστούν οι ιδιαιτερότητές τους και η ποικιλομορφία τους τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο κρατών μελών, οι εταιρείες αυτές θα ήταν προτιμότερο να συμπεριληφθούν σε μεταγενέστερο στάδιο. Η Επιτροπή θα πρέπει να διενεργήσει διεξοδική έρευνα για όλες τις προαναφερθείσες πτυχές και να υποβάλει σχετική πρόταση.

Τροπολογία 17

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 18

(18) Η παρούσα οδηγία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε πολύ μικρές, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως αυτές ορίζονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, **ακόμη και αν αυτές είναι** εισηγμένες εταιρείες.

(18) Η παρούσα οδηγία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε πολύ μικρές, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως αυτές ορίζονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. **Αυτή η εξαίρεση των ΜΜΕ θα έπρεπε να εφαρμόζεται τόσο στις εισηγμένες όσο και, σε μεταγενέστερο στάδιο, στις μη εισηγμένες εταιρείες.**

Τροπολογία 18

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 21

(21) Σε ορισμένα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/και συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι δεσμευτικοί στόχοι βάσει της παρούσας οδηγίας πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων. Εντούτοις, οι πρακτικές διαδικασίες που θα διασφαλίζουν την επίτευξη αυτών των στόχων, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ορισμένα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, πρέπει να καθορίζονται από το οικείο κράτος μέλος.

(21) Σε ορισμένα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/και συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι δεσμευτικοί στόχοι βάσει της παρούσας οδηγίας πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων. Εντούτοις, οι πρακτικές διαδικασίες που θα διασφαλίζουν την επίτευξη αυτών των στόχων, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ορισμένα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, πρέπει να καθορίζονται από το οικείο κράτος μέλος **με βάση προσεκτικές και εκτεταμένες διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο.**

Τροπολογία 19

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 22

(22) **Στις** εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση θα πρέπει να **επιβληθεί η υποχρέωση να παρέχουν τα μέσα για** κατάλληλες διαδικασίες με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων όσον αφορά τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων τους ως προς τα δύο φύλα. Οι εισηγμένες εταιρείες στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μικρότερη του 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών πρέπει να κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή,

(22) **Οι** εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση θα πρέπει να **θεσπίσουν** κατάλληλες διαδικασίες με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων όσον αφορά τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων τους ως προς τα δύο φύλα. Οι εισηγμένες εταιρείες στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μικρότερη του 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών πρέπει να κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές βάσει **προκήρυξης κενής θέσης και πρόσκλησης υποβολής αιτήσεων και** συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας

ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Κατά συνέπεια, η οδηγία θεσπίζει τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών έως την ημερομηνία αυτή. Ο στόχος αυτός αφορά καταρχήν μόνον τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και δεν παρεμβαίνει στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή στις εταιρείες ή στους μετόχους. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.

προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Κατά συνέπεια, η οδηγία θεσπίζει τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών έως την ημερομηνία αυτή. Ο στόχος αυτός αφορά καταρχήν μόνον τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και δεν παρεμβαίνει στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή στις εταιρείες ή στους μετόχους. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.

Τροπολογία 20

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 26

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(26) Σύμφωνα με την εν λόγω νομολογία, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η επιλογή των υποψηφίων με τα υψηλότερα προσόντα για θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών **διεξάγεται με διαφανή διαδικασία που επιτρέπει τη** συγκριτική αξιολόγηση των προσόντων του κάθε υποψηφίου βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων. Τα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζονται οι εταιρείες περιλαμβάνουν την επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή/και εποπτικά καθήκοντα, γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα

Τροπολογία

(26) Σύμφωνα με την εν λόγω νομολογία, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η επιλογή των υποψηφίων με τα υψηλότερα προσόντα για θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών **βασίζεται σε προκήρυξη κενής θέσης και πρόσκληση υποβολής αιτήσεων και** συγκριτική αξιολόγηση των προσόντων του κάθε υποψηφίου βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων. Τα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζονται οι εταιρείες περιλαμβάνουν την επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή/και εποπτικά καθήκοντα, γνώσεις σε

οικονομικά, ο έλεγχος ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, ηγετικά καθήκοντα και δεξιότητες επικοινωνίας και οι ικανότητες δικτύωσης. Πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, αν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει τα ίδια προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση και εάν μια αντικειμενική εκτίμηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια που αφορούν ειδικά τον κάθε υποψήφιο δεν γέρνει την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.

ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, ο έλεγχος ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, ηγετικά καθήκοντα και δεξιότητες επικοινωνίας και οι ικανότητες δικτύωσης. Πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, αν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει τα ίδια προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση και εάν μια αντικειμενική εκτίμηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια που αφορούν ειδικά τον κάθε υποψήφιο δεν γέρνει την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.

Τροπολογία 21

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 31

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(31) Εφόσον η σύνθεση του εργατικού δυναμικού ως προς τα δύο φύλα έχει άμεση επίπτωση στη διαθεσιμότητα υποψηφίων του υποεκπροσωπούμενου φύλου, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι, όταν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού, δεν θα πρέπει να ζητείται από την εκάστοτε εταιρεία να τηρεί τον στόχο που ορίζεται στην παρούσα οδηγία.

Τροπολογία

διαγράφεται

Τροπολογία 22

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 34

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(34) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν,

Τροπολογία

(34) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν,

σε ετήσια βάση στις αρμόδιες εθνικές αρχές, πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια τους καθώς και στοιχεία για τον τρόπο που μπόρεσαν να επιτύχουν τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας ως προς τη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να δημοσιεύονται και, εάν η εν λόγω επιχείρηση δεν τηρήσει τον στόχο, η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει και εκείνα που προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τον στόχο.

σε ετήσια βάση στις αρμόδιες εθνικές αρχές, πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια τους καθώς και στοιχεία για τον τρόπο που μπόρεσαν να επιτύχουν τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας ως προς τη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να δημοσιεύονται **με κατάλληλο και προσιτό τρόπο στην ετήσια έκθεση και στον δικτυακό τόπο και**, εάν η εν λόγω επιχείρηση δεν τηρήσει τον στόχο, η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει **λεπτομερή** περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει και εκείνα που προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τον στόχο.

Τροπολογία 23

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει μέτρα για να **εξασφαλιστεί** μια περισσότερο ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών, θεσπίζοντας μέτρα που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, παρέχοντας στις εταιρείες επαρκή χρόνο για να πραγματοποιήσουν τις αναγκαίες ρυθμίσεις.

Τροπολογία

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει μέτρα για να **επιτευχθεί** μια περισσότερο ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών, θεσπίζοντας μέτρα που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, **τηρώντας το οικονομικό και νομικό πλαίσιο των κρατών μελών και παρέχοντας, ταυτόχρονα,** στις εταιρείες επαρκή χρόνο για να πραγματοποιήσουν τις αναγκαίες ρυθμίσεις.

Τροπολογία 24

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 4 – παράγραφος 1

1. Τα κράτη μέλη **ενθαρρύνουν την πρακτική** οι εισηγμένες εταιρείες που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε **εύλογο** ποσοστό των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών **να** κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές, βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα **και χωρίς αμφισημία** κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020 ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.

1. Τα κράτη μέλη **εξασφαλίζουν ότι** οι εισηγμένες εταιρείες που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό **τουλάχιστον 40%** των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές, βάσει **προκήρυξης κενής θέσης και πρόσκλησης υποβολής αιτήσεων και** συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή **και** ουδέτερα διατυπωμένα κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020 ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.

Τροπολογία 25

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 3

3. Για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά την επιλογή των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εάν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει ίσα προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, εκτός εάν μια αντικειμενική αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου.

3. Για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να ενθαρρύνουν την πρακτική, κατά την επιλογή των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εάν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει ίσα προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, εκτός εάν μια αντικειμενική αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου.

Τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την επιλογή που αναφέρεται στο πρώτο

εδάφιο είναι σαφή, διαφανή και αμερόληπτα. Ορίζονται εκ των προτέρων και είναι διαθέσιμα σε όλους τους υποψήφιους.

Τροπολογία 26

**Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 4 – παράγραφος 3 α (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

3α. Τα κράτη μέλη ορίζουν στη νομοθεσία τους το κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών για τον σκοπό της αποτελεσματικότερης δυνατής επίτευξης του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1.

Τροπολογία 27

**Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 4 – παράγραφος 3 β (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

3β. Στις περιπτώσεις στις οποίες η επιλογή που αναφέρεται στην παράγραφο 3 πραγματοποιείται με ψηφοφορία των μετόχων ή των εργαζομένων, οι εταιρείες εξασφαλίζουν την παροχή κατάλληλων πληροφοριών στους ψηφοφόρους σχετικά με τα μέτρα που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, συμπεριλαμβανομένων των κυρώσεων που επιβάλλονται στην εταιρεία λόγω μη συμμόρφωσης·

Τροπολογία 28

**Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 4 – παράγραφος 6**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

6. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες στις οποίες τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού δεν υπόκεινται στον στόχο που ορίζεται στην παράγραφο 1.

διαγράφεται

Τροπολογία 29

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 7 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

7α. Ανεξάρτητα από τα μέλη του ή τον τρόπο οργάνωσής του, το διοικητικό συμβούλιο είναι και πρέπει να παραμείνει συλλογικό σώμα το οποίο εκπροσωπεί συνολικά όλους τους μετόχους. Πρέπει να ενεργεί ανά πάσα στιγμή προς το συμφέρον της εταιρείας. Θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στην ισορροπία μεταξύ των φύλων στο διοικητικό συμβούλιο και να εξασφαλίζεται η ισότιμη εκπροσώπηση και των δύο φύλων, προκειμένου να αντανακλώνται με επιτυχία τα συμφέροντα των μετόχων και η σύνθεση της καταναλωτικής ζήτησης ευρύτερα.

Τροπολογία 30

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες εθνικές αρχές μία φορά το έτος από [δύο έτη μετά την έκδοση] σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων

2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες εθνικές αρχές μία φορά το έτος από [δύο έτη μετά την έκδοση] σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων

στα διοικητικά συμβούλιά τους, κάνοντας διάκριση ανάμεσα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και σχετικά με τα μέτρα που έχουν λάβει βάσει των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, και να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με τον κατάλληλο και **πρόσφορο** τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους.

στα διοικητικά συμβούλιά τους, κάνοντας διάκριση ανάμεσα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και σχετικά με τα μέτρα που έχουν λάβει βάσει των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, και να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με τον κατάλληλο και **προσιτό** τρόπο **στην ετήσια έκθεση** και στους δικτυακούς τόπους τους.

Τροπολογία 31

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 2 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

2α. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν κατάλληλα κίνητρα, προκειμένου να ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να επιτυγχάνουν αποτελέσματα και να αναφέρουν την πρόοδο που σημειώνεται όσον αφορά την εξασφάλιση του σεβασμού των αρχών της ισότητας των φύλων στα διοικητικά τους συμβούλια, την ενίσχυση της δυνατότητας των μετόχων να εντοπίζουν κατάλληλες γυναίκες υποψηφίους και να προωθούν την ανταλλαγή πληροφοριών και βέλτιστων πρακτικών, τη διευκόλυνση της πρόσβασης των γυναικών σε σημαντικά επιχειρηματικά δίκτυα για επιχειρηματική ανάπτυξη, τη διαμόρφωση της πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού με στόχο την υποστήριξη της ανάδειξης ικανών γυναικών, και την εξασφάλιση ότι δεν πραγματοποιούνται διακρίσεις λόγω φύλου·

Τροπολογία 32

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Όταν μια εισηγμένη εταιρεία δεν τηρεί τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή τις ατομικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η ίδια σύμφωνα με την παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου περιλαμβάνουν τους λόγους για τους οποίους δεν τηρήθηκαν οι στόχοι ή οι δεσμεύσεις και περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τηρήσει τους στόχους ή τις δεσμεύσεις της.

Τροπολογία 33

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 – στοιχείο β

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(β) ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που συνεπάγεται μη τήρηση των εθνικών διατάξεων οι οποίες εκδίδονται κατ' εφαρμογή του άρθρου 4 παράγραφος 1.

Τροπολογία 34

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 8 – παράγραφος 3 – εδάφιο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Με την επιφύλαξη του άρθρου 4 παράγραφοι 6 και 7, τα κράτη μέλη τα

Τροπολογία

3. Όταν μια εισηγμένη εταιρεία δεν τηρεί τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή τις ατομικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η ίδια σύμφωνα με την παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου περιλαμβάνουν τους λόγους για τους οποίους δεν τηρήθηκαν οι στόχοι ή οι δεσμεύσεις και **λεπτομερή** περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τηρήσει τους στόχους ή τις δεσμεύσεις της.

Τροπολογία

(β) ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που συνεπάγεται μη τήρηση των εθνικών διατάξεων οι οποίες εκδίδονται κατ' εφαρμογή του άρθρου 4 παράγραφος 1. **Η ακυρότητα ή ακύρωση του διορισμού ή της εκλογής μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών δεν θα πρέπει να επηρεάζει την εγκυρότητα των αποφάσεων που έχουν ληφθεί από το διοικητικό συμβούλιο.**

Τροπολογία

Ένα κράτος μέλος το οποίο, πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας,

οποία έχουν ήδη λάβει μέτρα, πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, για την εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων επιχειρήσεων *δύνανται να αναστείλουν* την εφαρμογή των *διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, υπό τον όρο ότι μπορεί να αποδειχθεί ότι τα μέτρα αυτά επιτρέπουν στα* μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου *να* καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών σε *εισηγμένες* εταιρείες το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις.

επεδίωξε να επιτύχει περισσότερο ισορροπη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών *ή μεταξύ των διοικητικών στελεχών (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών)* εισηγμένων επιχειρήσεων *γενικότερα, δύναται να αναστείλει* την εφαρμογή των *άρθρων 4, 5 και 6 της παρούσας οδηγίας όσον αφορά τις εισηγμένες εταιρείες που είναι δημόσιες επιχειρήσεις εάν φρονεί* ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου *θα* καταλάβουν, *κατά μέσο όρο, τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή το ένα τρίτο των θέσεων διοικητικών στελεχών (εκτελεστικών και μη εκτελεστικών)* σε *αυτές τις* εταιρείες *γενικά,* το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις.

Τα κράτη μέλη στα οποία εφαρμόζεται η παρούσα παράγραφος ενημερώνουν σχετικά την Επιτροπή.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Τίτλος	Ισορροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών		
Έγγραφο αναφοράς	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Επιτροπές αρμόδιες επί της ουσίας Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Γνωμοδότηση της Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	IMCO 22.11.2012		
Συντάκτης(τρια) γνωμοδότησης Ημερομηνία ορισμού	Антония Първанова 18.12.2012		
Άρθρο 51 - Κοινές συνεδριάσεις επιτροπών Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	17.1.2013		
Εξέταση στην επιτροπή	21.3.2013	11.4.2013	29.5.2013
Ημερομηνία έγκρισης	30.5.2013		
Αποτέλεσμα της τελικής ψηφοφορίας	+	27	

	–: 3 0: 3
Βουλευτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Claudette Abela Baldacchino, Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, 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, 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, Преслав Борисов, Станимир Илчев
Αναπληρωτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer, Κυριάκος Τριανταφυλλίδης

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Τίτλος	Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών		
Έγγραφο αναφοράς	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Ημερομηνία υποβολής στο ΕΚ	14.11.2012		
Επιτροπές αρμόδιες επί της ουσίας Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Γνωμοδοτική(ές) επιτροπή(ες) Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	ECON 22.11.2012	EMPL 22.11.2012	IMCO 22.11.2012
Εισηγητής(ές) Ημερομηνία ορισμού	Evelyn Regner 18.1.2013	Ρόδη Κράτσα- Τσαγκαροπούλ ου 18.1.2013	
Άρθρο 51 - Κοινές συνεδριάσεις επιτροπών Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	17.1.2013		
Εξέταση στην επιτροπή	9.7.2013		
Ημερομηνία έγκρισης	14.10.2013		
Αποτέλεσμα της τελικής ψηφοφορίας	+: -: 0:	40 9 2	
Βουλευτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Raffaele Baldassarre, Regina Bastos, Edit Bauer, Sebastian Valentin Bodu, Françoise Castex, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Marielle Gallo, Zita Gurmai, Mary Honeyball, Livia Járóka, Silvana Koch-Mehrin, Constance Le Grip, Klaus-Heiner Lehne, Astrid Lulling, Antonio Masip Hidalgo, Alajos Mészáros, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Bernhard Rapkay, Evelyn Regner, Raúl Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Francesco Enrico Speroni, Marc Tarabella, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Cecilia Wikström, Marina Yannakoudakis, Tadeusz Zwiefka, Ρόδη Κράτσα-Τσαγκαροπούλου, АНТОНИЯ Първанова, ДИМИТЪР Стоянов		
Αναπληρωτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Izaskun Bilbao Barandica, Mojca Kleva Kekuš, Eva Lichtenberger, Kartika Tamara Liotard, Doris Pack, Rui Tavares, Corien Wortmann-Kool		
Αναπληρωτές (άρθρο 187, παρ. 2) παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Jutta Haug, Karin Kadenbach, Jürgen Klute, Judith A. Merkies, María Muñoz De Urquiza, Eva Ortiz Vilella, Andrés Perelló Rodríguez, Andrej Plenković, Catherine Trautmann		
Ημερομηνία κατάθεσης	25.10.2013		