



EUROPEES PARLEMENT

2009 - 2014

---

*Zittingsdocument*

---

**A7-0340/2013**

25.10.2013

**\*\*\*I**  
**VERSLAG**

over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen

(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Commissie juridische zaken  
Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteur: Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

(Gezamenlijke commissievergaderingen – artikel 51 van het Reglement)

### ***Verklaring van de gebruikte tekens***

- \* Raadplegingsprocedure
- \*\*\* Goedkeuringsprocedure
- \*\*\*I Gewone wetgevingsprocedure (eerste lezing)
- \*\*\*II Gewone wetgevingsprocedure (tweede lezing)
- \*\*\*III Gewone wetgevingsprocedure (derde lezing)

(De aangeduide procedure is gebaseerd op de in de ontwerptekst voorgestelde rechtsgrond.)

### ***Amendementen op een ontwerptekst***

Door het Parlement aangebrachte wijzigingen op de ontwerptekst worden in ***vet cursief*** aangegeven. De markering in *mager cursief* is een aanwijzing voor de technische diensten en betreft passages in de ontwerptekst waarvoor een correctie wordt voorgesteld met het oog op de uiteindelijke tekst (bijvoorbeeld aperte fouten of weglatingen in een taalversie). Dergelijke correcties moeten worden goedgekeurd door de betrokken technische diensten.

In de koptekst van een amendement op een bestaande tekst, waarvoor in de ontwerptekst wijzigingen worden voorgesteld, wordt op respectievelijk de derde en vierde regel verwezen naar de bestaande tekst en naar de bepaling in kwestie. Tekstdelen die worden overgenomen uit een bepaling van een bestaande tekst die in de ontwerptekst niet is gewijzigd, maar door het Parlement wordt geamendeerd, worden in ***vet*** gemarkeerd. Een eventuele schrapping van dergelijke tekstdelen wordt als volgt aangegeven: [...].

## INHOUD

	<b>Blz.</b>
ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT .....	5
TOELICHTING .....	48
ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN INZAKE DE RECHTSGROND .....	53
ADVIES VAN DE COMMISSIE ECONOMISCHE EN MONETAIRE ZAKEN.....	63
ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN.....	105
ADVIES VAN DE COMMISSIE INTERNE MARKT EN CONSUMENTENBESCHERMING .....	145
PROCEDURE .....	168



## ONTWERPWETGEVINGSRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

**over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))**

**(Gewone wetgevingsprocedure: eerste lezing)**

*Het Europees Parlement,*

- gezien het voorstel van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad (COM(2012)0614),
  - gezien artikel 294, lid 2, en artikel 157, lid 3, onder a), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, op grond waarvan het voorstel door de Commissie bij het Parlement is ingediend (C7-0382/2012),
  - gezien artikel 294, lid 3, van het VWEU,
  - gezien de met redenen omklede adviezen die zijn Voorzitter door de nationale parlementen zijn toegezonden over de vraag of het initiatief met het subsidiariteitsbeginsel strookt,
  - gezien het advies van de Commissie juridische zaken inzake de voorgestelde rechtsgrond,
  - gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité,
  - gezien het advies van het Comité van de Regio's,
  - gezien artikel 55 en 37 van zijn Reglement,
  - gezien het gezamenlijke overleg van de Commissie juridische zaken en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid overeenkomstig artikel 51 van het Reglement,
  - gezien het verslag van de Commissie juridische zaken en de Commissie rechten van de vrouw en gelijke kansen en de adviezen van de Commissie economische en monetaire zaken, de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en de Commissie interne markt en consumentenbescherming (A7-0340/2013),
1. stelt onderstaand standpunt in eerste lezing vast;
  2. verzoekt om hernieuwde voorlegging indien de Commissie voornemens is ingrijpende wijzigingen in haar voorstel aan te brengen of dit door een nieuwe tekst te vervangen;
  3. verzoekt zijn Voorzitter het standpunt van het Parlement te doen toekomen aan de Raad en aan de Commissie alsmede aan de nationale parlementen.

## Amendement 1

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 2 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(2 bis) Om gendergelijkheid te verwezenlijken op de werkvloer moet er een genderevenwichtig besluitvormingsmodel zijn op alle niveaus binnen de onderneming, terwijl ook moet worden gezorgd voor het dichten van de genderloonkloof, die aanzienlijk bijdraagt tot de vervrouwelijking van armoede.***

## Amendement 2

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(4) De laatste jaren heeft de Europese Commissie meerdere verslagen uitgebracht over de stand van zaken op het gebied van de man-vrouwverhouding in de economische besluitvorming. De Commissie heeft beursgenoteerde ondernemingen in de Europese Unie aangemoedigd om er door middel van zelfregulering voor te zorgen dat er meer **vrouwen** in hun raden van bestuur worden benoemd en om in dat verband vrijwillig concrete toezeggingen te doen. In haar Vrouwenhandvest van 5 maart 2010 benadrukte de Europese Commissie dat vrouwen nog steeds geen volledige toegang hebben tot de machtsuitoefening en de besluitvorming in het politieke en economische leven en verklaarde zij andermaal zich sterk te zullen blijven maken voor een eerlijker

(4) De laatste jaren heeft de Europese Commissie meerdere verslagen uitgebracht over de stand van zaken op het gebied van de man-vrouwverhouding in de economische besluitvorming. De Commissie heeft beursgenoteerde ondernemingen in de Europese Unie aangemoedigd om er door middel van zelfregulering voor te zorgen dat er meer **personen van het ondervertegenwoordigde geslacht** in hun raden van bestuur worden benoemd en om in dat verband vrijwillig concrete toezeggingen te doen. In haar Vrouwenhandvest van 5 maart 2010 benadrukte de Europese Commissie dat vrouwen nog steeds geen volledige toegang hebben tot de machtsuitoefening en de besluitvorming in het politieke en economische leven en verklaarde zij andermaal zich sterk te zullen blijven

vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op verantwoordelijke posities. In haar strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 merkte de Commissie het verbeteren van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming aan als een van haar prioritaire taken.

maken voor een eerlijker vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op verantwoordelijke posities. In haar strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 merkte de Commissie het verbeteren van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming aan als een van haar prioritaire taken.

### Amendement 3

#### Voorstel voor een richtlijn Overweging 5

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(5) In het Europees pact voor gendergelijkheid 2011-2020, dat op 7 maart 2011 werd vastgesteld, onderkende de Raad dat het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen van essentieel belang is voor economische groei, welvaart en concurrentievermogen, kondigde hij aan zich te zullen blijven inspannen om de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten teneinde de doelstellingen van de Europa 2020-strategie te verwezenlijken, met name op het vlak van werkgelegenheid, onderwijs en sociale inclusie – drie gebieden die van groot belang zijn voor de gelijkheid van mannen en vrouwen – en drong hij aan op maatregelen om mannen en vrouwen op alle niveaus en in alle sectoren gelijkelijk bij besluitvorming te betrekken, teneinde alle talent optimaal te benutten.

*Amendement*

(5) In het Europees pact voor gendergelijkheid 2011-2020, dat op 7 maart 2011 werd vastgesteld, onderkende de Raad dat het beginsel van gelijkheid van mannen en vrouwen van essentieel belang is voor economische groei, welvaart en concurrentievermogen, kondigde hij aan zich te zullen blijven inspannen om de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten teneinde de doelstellingen van de Europa 2020-strategie te verwezenlijken, met name op het vlak van werkgelegenheid, onderwijs en sociale inclusie – drie gebieden die van groot belang zijn voor de gelijkheid van mannen en vrouwen – en drong hij aan op maatregelen om mannen en vrouwen op alle niveaus en in alle sectoren gelijkelijk bij besluitvorming te betrekken, teneinde alle talent ***kennis en ideeën*** optimaal te benutten, ***wat bijdraagt aan rijkere diversiteit onder het menselijk kapitaal en betere zakelijke vooruitzichten.***

### Amendement 4

#### Voorstel voor een richtlijn

## Overweging 6

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(6) Het Europees Parlement drong er in zijn resolutie van 6 juli 2011 over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven bij bedrijven op aan om tegen 2015 de kritische drempel van 30% vrouwen in leidinggevende organen te halen en tegen 2020 die van 40%. De Commissie werd verzocht om, als de vrijwillige maatregelen van de bedrijven en de lidstaten onvoldoende zouden blijken, tegen 2012 regelgeving voor te stellen, met inbegrip van quota. Het Europees Parlement herhaalde dat verzoek om wetgeving in zijn resolutie van 13 maart 2012 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie – 2011.

*Amendement*

(6) Het Europees Parlement drong er in zijn resolutie van 6 juli 2011 over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven bij bedrijven op aan om tegen 2015 de kritische drempel van 30% vrouwen in leidinggevende organen te halen en tegen 2020 die van 40%. De Commissie werd verzocht om, als de vrijwillige maatregelen van de bedrijven en de lidstaten onvoldoende zouden blijken, tegen 2012 regelgeving voor te stellen, met inbegrip van ***op tijdelijke basis in te voeren*** quota ***die moeten dienen als aanjagers van verandering en snelle hervorming om hardnekkige genderongelijkheid en -stereotypen in de economische besluitvorming tegen te gaan***. Het Europees Parlement herhaalde dat verzoek om wetgeving in zijn resolutie van 13 maart 2012 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie – 2011.

## Amendement 5

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(6 bis) De EU-instellingen, organen en agentschappen en de Europese Centrale Bank moeten het voorbeeld geven voor wat gendergelijkheid in besluitvorming betreft, onder meer door doelstellingen te formuleren voor een evenwichtige genderverdeling op alle niveaus. Er moeten direct stringente regels voor interne en externe aanwerving bij alle EU-instellingen en agentschappen worden ingevoerd, met toezicht op de naleving ervan. Er moet bijzondere aandacht worden geschonken aan het***



*aanwervingsbeleid voor hogere  
managementsfuncties. De EU-instellingen  
en -agentschappen moeten jaarlijks  
verslag uitbrengen over hun  
inspanningen op dit gebied.*

## **Amendement 6**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 7**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(7) Het concurrentievermogen van een economie wordt eerst en vooral bepaald door het efficiënt gebruik van menselijk kapitaal en is cruciaal om het hoofd te bieden aan de demografische uitdagingen van de EU, om succesvol te concurreren in een gemonialiseerde economie en om een relatieve voorsprong ten opzichte van derde landen te verzekeren. Het aantal hoogopgeleide en hooggekwalificeerde vrouwen groeit voortdurend, zoals blijkt uit het feit dat 60% van de universitair afgestudeerden vrouw is. Als er voor ***aanstellingen op economische besluitvormingsposities*** niet vaker uit deze groep wordt geput, blijft de benutting van het menselijk kapitaal onvolledig.

*Amendement*

(7) Het concurrentievermogen en de ontwikkeling en groei van een economie worden eerst en vooral bepaald door het efficiënt gebruik van menselijk kapitaal, dat cruciaal is om het hoofd te bieden aan de demografische uitdagingen van de EU, om succesvol te concurreren in een gemonialiseerde economie en om een relatieve voorsprong ten opzichte van derde landen te verzekeren. Het aantal hoogopgeleide en hooggekwalificeerde vrouwen groeit voortdurend, zoals blijkt uit het feit dat 60% van de universitair afgestudeerden vrouw is. Als er voor ***bestuurs- en besluitvormingsposities in het bedrijfsleven*** niet vaker uit deze groep wordt geput, blijft de benutting van het menselijk kapitaal onvolledig.

## **Amendement 7**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(7 bis) Bedrijven en ondernemingen overwegen de opstelling van een lijst van vrouwen die klaar zijn voor een functie in de raad van bestuur of het management, ter bevordering, ondersteuning en ontwikkeling van vrouwelijke talenten op***

*alle niveaus en gedurende de gehele carrière.*

## **Amendement 8**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(7 ter) Voor de bevordering van gendergelijkheid moeten de lidstaten voorzieningen treffen om ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen werk en gezinsleven kunnen combineren, met vooral flexibele regelingen en ondersteuning voor personen met zorgtaken.*

## **Amendement 9**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(7 quater) Om gelijkheid van mannen en vrouwen in de samenleving als geheel te bereiken, moeten mannen en vrouwen gelijke rechten hebben op het gebied van opleiding en beroep en moeten zij samen de verantwoordelijkheid dragen voor het gezin, kinderopvang en het huishouden. Het feit dat vrouwen veelal verantwoordelijk zijn voor de meeste gezins- en huishoudelijke taken kan in de weg staan aan het bereiken van een hogere functie. Actieve participatie en betrokkenheid van mannen bij gezinstaken is van essentieel belang voor de totstandbrenging van een beter evenwicht tussen werk en gezin en het creëren van gelijke carrièrekansen voor mannen en vrouwen. Er moet aandacht worden besteed aan het aanpakken van*

*genderstereotypen en aan de herziening van niet-flexibel en achterhaald werkgelegenheidsbeleid en inadequate regelingen voor ouderschapsverlof. Er dienen voorzieningen te zijn die vrouwen en mannen in staat stellen werk en gezin desgewenst te combineren. De lidstaten worden aangespoord te zorgen voor invoering van maatregelen die het welzijn verbeteren, zoals billijke uitkeringen voor ouderschapsverlof voor zowel vrouwen als mannen, uitgebreide voorzieningen voor kinderopvang en mogelijkheden voor gedeeld ouderschapsverlof.*

## Amendement 10

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur het bedrijfsbestuur ten goede komt: teamprestaties en de kwaliteit van besluitvorming worden namelijk bevorderd door een meer diverse en collectieve benadering, die met meer gezichtspunten rekening houdt en daardoor tot evenwichtiger besluiten leidt. Uit tal van studies is ook gebleken dat er een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, kan dit dan ook een positieve uitwerking hebben op de prestaties van de betrokken ondernemingen.

*Amendement*

(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur het bedrijfsbestuur ten goede komt: teamprestaties en de kwaliteit van besluitvorming worden namelijk bevorderd door een meer diverse en collectieve benadering, die met meer gezichtspunten rekening houdt en van een proactiever bedrijfsmodel uitgaat, en daardoor tot evenwichtiger besluiten leidt, ***die meer beantwoorden aan de realiteit van de samenleving en de consument.*** Uit tal van studies is ook gebleken dat er een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, kan dit ***gezien het grote economische belang en de aanzienlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid van deze ondernemingen*** dan ook een positieve

uitwerking hebben op de economische prestaties van de betrokken ondernemingen. *Er moeten daarom maatregelen worden ingevoerd c.q. opgevoerd om de carrièrevoortgang van vrouwen op alle managementniveaus te bevorderen.*

## Amendement 11

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(8 bis) De benoeming van vrouwen in raden van bestuur wordt gehinderd door een aantal specifieke factoren die uit te schakelen zijn niet alleen door middel van sancties maar ook met educatieve initiatieven en stimulansen die goede praktijken bevorderen. In de eerste plaats is het noodzakelijk dat er in de opleidingen van business schools en aan universitaire faculteiten aandacht wordt besteed aan de voordelen van gendergelijkheid voor het concurrentievermogen van ondernemingen. Ook moet een regelmatige afwisseling van bestuursleden worden aangemoedigd, en moeten er positieve maatregelen worden ingevoerd om de inspanningen van overheden en ondernemingen tot een doortastender aanpak van zulke veranderingen in de hoogste economische besluitvormingsorganen in de Unie aan te moedigen en te belonen. Tot slot zijn belastingen en overheidsopdrachten geschikte instrumenten om effectief vooruitgang te boeken op weg naar een evenwichtiger man-vrouwverhouding in raden van bestuur.*

## Amendement 12

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 9

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(9) Uit de beschikbare gegevens blijkt ook dat gelijkheid op de arbeidsmarkt economische groei krachtig kan stimuleren. De aanwezigheid van meer vrouwen in de bestuurskamers van beursgenoteerde ondernemingen in de EU, heeft niet alleen gevolgen voor de vrouwen die als bestuurslid worden aangesteld, maar draagt er ook toe bij dat de onderneming vrouwelijk talent aantrekt en zorgt ervoor dat op alle leidinggevende niveaus en op de werkvloer meer vrouwen werkzaam zijn. Als het aantal vrouwen in raden van bestuur toeneemt, **draagt** dus **dit** bij tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat. Als optimaal gebruik zou worden gemaakt van het vrouwelijk talent dat voorhanden is, zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke sector. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.

## Amendement 13

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 10

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(10) Ondanks de bestaande EU-wetgeving ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op basis van geslacht, de

*Amendement*

(9) Uit de beschikbare gegevens blijkt ook dat gelijkheid op de arbeidsmarkt economische groei krachtig kan stimuleren. De aanwezigheid van meer vrouwen in de bestuurskamers van beursgenoteerde ondernemingen in de EU, heeft niet alleen gevolgen voor de vrouwen die als bestuurslid worden aangesteld, maar draagt er ook toe bij dat de onderneming vrouwelijk talent aantrekt en zorgt ervoor dat op alle leidinggevende niveaus en op de werkvloer meer vrouwen werkzaam zijn. Als het aantal vrouwen in raden van bestuur toeneemt, **zou dit** dus **moeten bijdragen** tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat. Als optimaal gebruik zou worden gemaakt van het vrouwelijk talent dat voorhanden is, zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke sector. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.

*Amendement*

(10) Ondanks de bestaande EU-wetgeving ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op basis van geslacht, de

aanbevelingen van de Raad die er specifiek toe strekken de betrokkenheid van vrouwen bij de economische besluitvorming te vergroten en de acties op EU-niveau ter bevordering van zelfregulering, **blijft** in de hele Unie **het aantal** vrouwen in de hoogste besluitvormingsorganen van ondernemingen nog altijd **ver achter bij het aantal** mannen. In de particuliere sector, en met name bij beursgenoteerde ondernemingen, is dit gebrek aan een evenwichtige man-vrouwverhouding bijzonder uitgesproken en urgent. Volgens de belangrijkste indicator die de Commissie gebruikt voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur, is het percentage vrouwen dat op topniveau betrokken is bij de zakelijke besluitvorming nog altijd bijzonder laag. In januari 2012 werd bij de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de lidstaten gemiddeld slechts 13,7% van de bestuurszetels door een vrouw bekleed. Van de niet-uitvoerende bestuursleden was slechts 15% vrouw.

aanbevelingen van de Raad die er specifiek toe strekken de betrokkenheid van vrouwen bij de economische besluitvorming te vergroten en de acties op EU-niveau ter bevordering van zelfregulering, **blijven** in de hele Unie vrouwen in de hoogste besluitvormingsorganen van ondernemingen nog altijd **sterk ondervertegenwoordigd ten opzichte van** mannen. In de particuliere sector, en met name bij beursgenoteerde ondernemingen, is dit gebrek aan een evenwichtige man-vrouwverhouding bijzonder uitgesproken en urgent, **ofschoon sommige EU-instellingen en -agentschappen, zoals de Europese Centrale Bank, eveneens van een ernstige wanverhouding sprake is**. Volgens de belangrijkste indicator die de Commissie gebruikt voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur, is het percentage vrouwen dat op topniveau betrokken is bij de zakelijke besluitvorming nog altijd bijzonder laag. In januari 2012 werd bij de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de lidstaten gemiddeld slechts 13,7% van de bestuurszetels door een vrouw bekleed. Van de niet-uitvoerende bestuursleden was slechts 15 % vrouw, **hetgeen duidelijk wijst op een democratisch tekort en op een oneerlijke en discriminatoire vertegenwoordiging van vrouwen, en in strijd is met EU-beginselen van gelijke kansen voor en gelijke behandeling van de geslachten op het gebied van arbeid en beroep**.

#### Amendement 14

##### Voorstel voor een richtlijn Overweging 11

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(11) Het percentage vrouwen in raden van

PE514.670v03-00

*Amendement*

(11) Het percentage vrouwen in raden van

14/168

RR\1008068NL.doc

bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in *de* lidstaten *die* bindende maatregelen *hadden ingevoerd*. De discrepantie tussen de lidstaten zal naar verwachting nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt.

bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in lidstaten *als Frankrijk, dat heeft bepaald dat de doelstellingen die met deze richtlijn worden nagestreefd uiterlijk in 2017 moeten zijn verwezenlijkt en in minder dan twee jaar de voor 2014 vastgestelde doelstelling van 20% heeft gehaald, of Noorwegen, waar het percentage vrouwen in raden van bestuur in drie jaar is gestegen tot 40%. In beide gevallen werden deze resultaten bereikt met behulp van* bindende maatregelen. De discrepantie tussen de lidstaten zal naar verwachting nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt.

## **Amendement 15**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 11 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***11 bis. De lidstaten moeten strategieën ontwikkelen die gericht zijn op een sociaal-culturele verandering in hun benadering van het genderevenwicht door gebruik te maken van flexibele methoden om de participatiegraad van vrouwen in de bestuurslagen van ondernemingen aan te moedigen en door te stimuleren dat werkgevers voor proactieve benaderingen en acties kiezen. Dergelijke methoden zouden o.a. kunnen bestaan uit bevordering van flexibele werktijden, aanmoediging van gezinsvriendelijke werkplekken met toegang tot***

*kinderopvang.*

## **Amendement 16**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 12**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(12) Dat nationale regels inzake een evenwichtige man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen versnipperd zijn, onderling afwijken of geheel ontbreken, leidt niet alleen tot afwijkende percentages vrouwelijke niet-uitvoerende bestuursleden en tot verschillen in de mate waarin de lidstaten vooruitgang boeken; als Europese beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen aan uiteenlopende regels voor bedrijfsbestuur, belemmert dat ook de interne markt. Deze verschillen tussen wettelijke en op zelfregulering gebaseerde vereisten inzake de samenstelling van raden van bestuur kunnen beursgenoteerde ondernemingen met grensoverschrijdende activiteiten voor praktische problemen stellen, met name bij het oprichten van dochterondernemingen of bij fusies en overnames, maar kunnen ook kandidaten voor bestuurszetels parten spelen.

*Amendement*

(12) Dat nationale regels inzake een evenwichtige man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen versnipperd zijn, onderling afwijken of geheel ontbreken, leidt niet alleen tot afwijkende percentages vrouwelijke niet-uitvoerende bestuursleden en tot verschillen in de mate waarin de lidstaten vooruitgang boeken; als Europese beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen aan uiteenlopende regels voor bedrijfsbestuur, belemmert dat ook de interne markt. Deze verschillen tussen wettelijke en op zelfregulering gebaseerde vereisten inzake de samenstelling van raden van bestuur kunnen beursgenoteerde ondernemingen met grensoverschrijdende activiteiten voor praktische problemen stellen, met name bij het oprichten van dochterondernemingen of bij fusies en overnames, maar kunnen ook kandidaten voor bestuurszetels parten spelen.

***Desondanks moeten de bepalingen van de richtlijn worden gehandhaafd ongeacht de verschillende wijzen waarop niet-uitvoerende bestuurders in de raden van bestuur van Europese ondernemingen worden geselecteerd.***

## **Amendement 17**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 12 bis (nieuw)**



*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***12 bis. Een ongelijke man-vrouwverhouding binnen ondernemingen doet zich op hogere managementniveaus vaker voor. Bovendien werken veel van de vrouwen die een hogere managementfunctie bekleden, op terreinen als personeelszaken en communicatie, terwijl mannen in dergelijke functies vaker in het algemeen management of in lijnmanagement binnen de onderneming werkzaam zijn. Daar bestuursfuncties vooral bezet worden door kandidaten met hogere managementervaring is het van essentieel belang dat het aantal vrouwen dat naar dergelijke functies in ondernemingen doorstroomt, toeneemt.***

**Amendement 18**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Overweging 12 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***12 ter. Een van de belangrijkste factoren voor een correcte tenuitvoerlegging van de onderhavige richtlijn is de mate waarin de criteria voor de selectie van niet-uitvoerende bestuursleden worden gehanteerd. Deze criteria worden van tevoren vastgesteld op volledig transparante wijze, zodat de vaardigheden van de kandidaten op eerlijke wijze worden beoordeeld, ongeacht hun geslacht.***

**Amendement 19**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 12 quater (nieuw)**

12 quater . *Tegen de achtergrond van de vergrijzing en het tekort aan vaardigheden zou het niet-benutten van het potentieel van de helft van de Europese bevolking voor leidinggevende functies in ondernemingen de ontwikkeling van onze economie en het herstel van onze financiële structuren kunnen afremmen. Als de helft van het beschikbare bestand aan talent zelfs niet in aanmerking wordt genomen voor een leidinggevende functie, zouden het benoemingsproces en de kwaliteit van de benoemingen daaronder kunnen lijden, hetgeen het wantrouwen tegenover de gezagsstructuren in bedrijven zou vergroten en de efficiënte benutting van het beschikbare menselijke kapitaal zou schaden. Door systematisch geschikte kandidaten van beide geslachten in aanmerking te nemen, wordt ervoor gezorgd dat nieuwe bestuursleden uit de allerbeste mannelijke en vrouwelijke kandidaten worden gekozen en dat de maatschappij correct in de besluitvorming van ondernemingen wordt weerspiegeld.*

## Amendement 20

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 13

Door de Commissie voorgestelde tekst

(13) Dat de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities momenteel in de meeste lidstaten zo weinig transparant zijn, is er in hoge mate debet aan dat de raden van bestuur qua geslacht niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en hun recht van vrij verkeer, alsook voor

Amendement

(13) Dat de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities momenteel in de meeste lidstaten zo weinig transparant zijn, is er in hoge mate debet aan dat de raden van bestuur qua geslacht niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en hun recht van vrij verkeer, alsook voor

investeringsbesluiten. Dit gebrek aan transparantie weerhoudt potentiële kandidaten voor een bestuurspositie ervan om te solliciteren bij raden die wellicht grote behoefte aan hun capaciteiten hebben en om aanstellingsbesluiten aan te vechten die op vooroordelen over mannen en vrouwen berusten. Hun vrijheid van verkeer binnen de interne markt wordt daardoor ingeperkt. Anderzijds volgen investeerders verschillende investeringsstrategieën waarvoor informatie nodig is die ook betrekking heeft op de deskundigheid en bekwaamheid van de bestuursleden. Meer transparantie over de kwalificatiecriteria en de selectieprocedure voor bestuursleden stelt investeerders in staat om de bedrijfsstrategie van de onderneming beter te beoordelen en hun besluiten met kennis van zaken te nemen.

investeringsbesluiten. Dit gebrek aan transparantie weerhoudt potentiële kandidaten voor een bestuurspositie ervan om te solliciteren bij raden die wellicht grote behoefte aan hun capaciteiten hebben en om aanstellingsbesluiten aan te vechten die op vooroordelen over mannen en vrouwen berusten. Hun vrijheid van verkeer binnen de interne markt wordt daardoor ingeperkt. Anderzijds volgen investeerders verschillende investeringsstrategieën waarvoor informatie nodig is die ook betrekking heeft op de deskundigheid en bekwaamheid van de bestuursleden. Meer transparantie over de kwalificatiecriteria en de selectieprocedure voor bestuursleden stelt investeerders in staat om de bedrijfsstrategie van de onderneming beter te beoordelen en hun besluiten met kennis van zaken te nemen. ***Het is belangrijk dat het proces van benoeming van bestuursleden duidelijk en transparant is, en dat de kandidaten bij de beoordeling van hun bekwaamheden op voet van gelijkheid staan, ongeacht hun geslacht.***

## **Amendement 21**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 14**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren. Niettemin moeten er wel bepaalde minimumnormen worden ingevoerd met betrekking tot het vereiste dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-vrouwverhouding onevenwichtig is, hun benoemingsbesluiten voor niet-uitvoerende bestuursleden dienen te baseren op een

*Amendement*

(14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren. Niettemin moeten er wel bepaalde minimumnormen worden ingevoerd met betrekking tot het vereiste dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-vrouwverhouding onevenwichtig is, hun benoemingsbesluiten voor niet-uitvoerende bestuursleden dienen te baseren op een

objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten in de zin van geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties, om bij deze bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. Alleen een maatregel op EU-niveau kan daadwerkelijk bijdragen tot gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie en kan praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.

*transparante en duidelijk omschreven selectieprocedure en* een objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten in de zin van geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties, om bij deze bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. Alleen een *bindende* maatregel op EU-niveau kan daadwerkelijk bijdragen tot gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie en kan praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.

## Amendement 22

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 15

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(15) Volgens de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei is een hogere arbeidsparticipatiegraad van vrouwen een voorwaarde om de groei te bevorderen en de demografische problemen in Europa op te lossen. De strategie heeft als kerndoel de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar uiterlijk in 2020 op 75% te brengen. Dit kan alleen worden bereikt als oprecht naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gestreefd en er extra inspanningen worden geleverd om alle belemmeringen voor volledige arbeidsparticipatie van vrouwen weg te nemen. De huidige economische crisis heeft duidelijk gemaakt dat Europa zich steeds meer op kennis, deskundigheid en innovatie moet baseren en optimaal gebruik moet maken van het talent dat voorhanden is. Grotere vrouwelijke betrokkenheid bij de economische besluitvorming, met name in raden van bestuur, heeft naar verwachting een gunstig neveneffect op het percentage

*Amendement*

(15) Volgens de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei is een hogere arbeidsparticipatiegraad van vrouwen een voorwaarde om de groei te bevorderen en de demografische problemen in Europa op te lossen. De strategie heeft als kerndoel de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar uiterlijk in 2020 op 75 % te brengen. Dit kan alleen worden bereikt als oprecht naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen en *het dichten van de hardnekkige salariskloof* wordt gestreefd en er extra inspanningen worden geleverd om alle belemmeringen voor volledige arbeidsparticipatie van vrouwen weg te nemen, *waaronder het bestaande "glazen plafond"*. De huidige economische crisis heeft duidelijk gemaakt dat Europa zich steeds meer op kennis, deskundigheid en innovatie moet baseren en optimaal gebruik moet maken van het *mannelijke en vrouwelijke* talent dat voorhanden is. Grotere vrouwelijke betrokkenheid bij de

vrouwelijke werknemers van de betrokken onderneming en binnen de economie als geheel.

economische besluitvorming, met name in raden van bestuur, heeft naar verwachting een gunstig neveneffect op het percentage vrouwelijke werknemers van de betrokken onderneming en binnen de economie als geheel.

## Amendement 23

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 15 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**15 bis. *De verwezenlijking van deze doelstellingen is van essentieel belang voor het concurrentievermogen van de Europese economie, voor de stimulering van innovatie en voor verhoging van het professionele niveau in raden van bestuur. Daarom roep de Europese Unie de gelijkheid in de arbeidsmarkt en de totstandbrenging van een steeds evenwichtiger man-vrouwverhouding in raden van bestuur uit tot Europese doelstellingen voor het komende decennium op het gebied van gelijkheid en zal zij onderzoek doen naar procedures om de resultaten die hierbij worden bereikt zichtbaar te maken.***

## Amendement 24

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 16

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(16) De Unie dient derhalve te streven naar een hoger percentage vrouwen in raden van bestuur, teneinde de economische groei en het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te bevorderen en concrete gelijkheid van mannen en vrouwen op de

De Unie dient derhalve te streven naar een hoger percentage vrouwen in raden van bestuur ***in alle lidstaten***, teneinde de economische groei, ***de mobiliteit op de arbeidsmarkt*** en het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te

arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hiertoe dienen minimumvereisten voor positieve actie te worden vastgesteld in de vorm van bindende maatregelen ter verwezenlijking van een kwantitatieve doelstelling voor de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, aangezien lidstaten en derde landen die voor een dergelijke methode hebben gekozen, er het best in zijn geslaagd om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in economische-besluitvormingsorganen terug te dringen. Beursgenoteerde ondernemingen zijn van bijzonder economisch belang, zeer zichtbaar en van grote invloed op de markt als geheel.

bevorderen en concrete gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hiertoe dienen minimumvereisten voor positieve actie te worden vastgesteld in de vorm van bindende maatregelen ter verwezenlijking van een kwantitatieve doelstelling voor de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, aangezien lidstaten en derde landen die voor een dergelijke methode hebben gekozen, er het best in zijn geslaagd om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in economische-besluitvormingsorganen terug te dringen. Beursgenoteerde ondernemingen zijn van bijzonder economisch belang, zeer zichtbaar en van grote invloed op de markt als geheel.

## **Amendement 25**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 16 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***16 bis. Beursgenoteerde ondernemingen dienen een genderbeleid te ontwikkelen om een evenwichtigere vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen de hele onderneming tot stand te brengen. Dit beleid kan onder meer een beschrijving omvatten van de in de onderneming te nemen maatregelen, zoals voordrachten van zowel vrouwelijke als mannelijke kandidaten voor belangrijke functies, mentorregelingen en ondersteuning van loopbaanontwikkeling voor vrouwen, alsmede personeelsstrategieën om de diversiteit bij de aanwerving te stimuleren. Daarnaast kan het beleid voorzien in flexibele arbeidsomstandigheden voor alle werknemers, bijvoorbeeld hulp bij ouderschapsverlof, huishoudhulp en***

*kinderopvang. Elke onderneming kan de maatregelen kiezen die het best bij zijn activiteiten past en dient actief maatregelen te treffen om het percentage van het ondervertegenwoordigde geslacht in het management van de onderneming te vergroten.*

## **Amendement 26**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 17**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(17) De maatregelen waarin deze richtlijn voorziet, dienen derhalve te gelden voor beursgenoteerde ondernemingen. Daaronder worden in een lidstaat gevestigde ondernemingen verstaan waarvan de effecten in één of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereglementeerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten. Deze ondernemingen zijn normbepalend voor de hele economie en hun werkwijzen worden in de regel door andere soorten ondernemingen nagevolgd. ***Gelet op hun publieke aard is het gerechtvaardigd om beursgenoteerde ondernemingen in het algemeen belang meer aan regels te onderwerpen.***

## **Amendement 27**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 18**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(18) Deze richtlijn dient niet van

RR\1008068NL.doc

*Amendement*

(17) De maatregelen waarin deze richtlijn voorziet, dienen derhalve te gelden voor beursgenoteerde ondernemingen. Daaronder worden in een lidstaat gevestigde ondernemingen verstaan waarvan de effecten in één of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereglementeerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten. Deze ondernemingen zijn normbepalend voor de hele economie en hun werkwijzen worden in de regel door andere soorten ondernemingen nagevolgd.

(18) Deze richtlijn dient niet van

PE514.670v03-00

23/168

toepassing te zijn op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, ook al zijn zij beursgenoteerd.

toepassing te zijn op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, ook al zijn zij beursgenoteerd. ***De lidstaten moeten evenwel een beleid voeren om kmo's te ondersteunen en te stimuleren om het genderevenwicht op alle leidinggevende niveaus en in de raden van bestuur beduidend te verbeteren.***

## **Amendement 28**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 21**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(21) In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers. ***Aangezien sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de praktische procedures ter verwezenlijking van deze doelstellingen echter door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld.***

## **Amendement 29**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 22**

*Amendement*

(21) In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers. ***In deze richtlijn dient rekening te worden gehouden met de verscheidenheid van selectieprocedures en de nationale bijzonderheden die in de lidstaten bestaan.***



(22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen te **worden verplicht passende procedures in te voeren om aan specifieke doelstellingen inzake de man-vrouwverhouding in hun raden te voldoen**. Beursgenoteerde ondernemingen waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities in de raad van bestuur wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, dienen de benoemingen op deze posities te baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, **teneinde voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 te bereiken. Daarom bepaalt de richtlijn dat uiterlijk op die datum ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Deze doelstelling heeft in beginsel alleen betrekking op de algehele diversiteit qua geslacht van niet-uitvoerende bestuursleden en speelt geen rol bij elke individuele keus voor een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Met name worden er dus geen specifieke kandidaten van bestuursposities uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Het blijft dus aan de ondernemingen en aandeelhouders om geschikte bestuursleden te kiezen.**

### Amendement 30

Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 22 bis (nieuw)

(22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen te **streven naar de verwezenlijking van de doelstelling dat op 1 januari 2020 ten minste 40 % van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht is**. Beursgenoteerde ondernemingen waarvan minder dan 40 % van de niet-uitvoerende bestuursposities in de raad van bestuur wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, dienen **om die doelstelling te verwezenlijken de preselectie- of selectieprocedures voor benoemingen op deze posities te baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen.**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***22 bis. De doelstelling van 40 % heeft in beginsel alleen betrekking op de algehele diversiteit qua geslacht van niet-uitvoerende bestuursleden en speelt geen rol bij elke concrete individuele keus voor een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Met name worden er dus geen specifieke kandidaten van bestuursposities uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Het blijft dus aan de ondernemingen en aandeelhouders om geschikte bestuursleden te kiezen.***

### **Amendement 31**

#### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 22 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***22 ter. Indien er in de selectiereserve met kandidaten voor bestuursfuncties van beursgenoteerde ondernemingen een duidelijke genderkloof bestaat, moeten deze ondernemingen overwegen om training- en mentorprogramma's voor het ondervertegenwoordigde geslacht in te voeren als één van de manieren om genderevenwicht te bereiken.***

### **Amendement 32**

#### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 23**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(23) De lidstaten oefenen een dominerende invloed uit op beursgenoteerde openbare

(23) De lidstaten oefenen een dominerende invloed uit op beursgenoteerde openbare

bedrijven in de zin van artikel 2, onder b), van Richtlijn 2006/111/EG van de Commissie van 16 november 2006 betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en openbare bedrijven en de financiële doorzichtigheid binnen bepaalde ondernemingen. Door deze dominerende invloed beschikken zij over instrumenten waarmee de nodige verandering sneller kan worden bewerkstelligd. In dergelijke ondernemingen dient daarom de doelstelling dat ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht is, eerder te worden bereikt.

bedrijven in de zin van artikel 2, onder b), van Richtlijn 2006/111/EG van de Commissie van 16 november 2006 betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en openbare bedrijven en de financiële doorzichtigheid binnen bepaalde ondernemingen. Door deze dominerende invloed beschikken zij over instrumenten waarmee de nodige verandering sneller kan worden bewerkstelligd. In dergelijke ondernemingen dient daarom de doelstelling dat ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht is, eerder te worden bereikt, ***in overeenstemming met geschikte mechanismen die de lidstaten conform de richtlijn moeten invoeren.***

### **Amendement 33**

#### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 23 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(23 bis) Openbare bedrijven, al dan niet beursgenoteerd, moeten naar hun aard als model dienen voor de particuliere sector. Daarom moet de Commissie de situatie in de lidstaten bezien en beoordelen of openbare bedrijven die niet onder de definitie van KMO's vallen, op enig tijdstip in de toekomst onder de werkingssfeer van deze richtlijn kunnen worden gebracht.***

## Amendement 34

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 23 ter (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***23 ter. De Commissie moet cijfers en gegevens verzamelen en analyseren over de man-vrouwverhouding in niet-beursgenoteerde grote ondernemingen die eveneens van grote betekenis zijn voor de economie. Vervolgens dient een effectbeoordeling te worden verricht om een overzicht te krijgen van de situatie bij zulke ondernemingen in de lidstaten en na te gaan of op EU-niveau maatregelen noodzakelijk zijn om deze ondernemingen op een later tijdstip onder de werkingssfeer van deze richtlijn te brengen. Tegelijkertijd dient de Commissie de in aanmerking komende keuzes daarvoor toe te lichten aangezien op grond van nationale bijzonderheden eventueel speciale regelingen noodzakelijk zijn voor deze ondernemingen.***

## Amendement 35

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 24

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(24) De vaststelling van het aantal niet-uitvoerende bestuursposities dat nodig is ter verwezenlijking van de doelstelling, dient verder te worden gespecificeerd, omdat het bij de meeste raden op grond van hun omvang rekenkundig gezien alleen mogelijk is onder of boven het aandeel van exact 40% uit te komen. Het aantal bestuurszetels dat nodig is om de doelstelling te verwezenlijken, zou daarom het aantal moeten zijn dat zo dicht mogelijk bij 40% uitkomt. Om***

***(24) In een raad van slechts drie niet-uitvoerende bestuursleden is het rekenkundig gezien niet mogelijk boven een aandeel van exact 40% uit te komen voor beide geslachten.*** Dit betekent dat in een raad van drie of vier niet-uitvoerende bestuursleden ten minste één lid van het ondervertegenwoordigde geslacht dient te zijn.

*discriminatie van het aanvankelijk oververtegenwoordigde geslacht te voorkomen, dienen beursgenoteerde ondernemingen echter niet te worden verplicht om op minstens de helft van de niet-uitvoerende bestuursposities leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te benoemen.* Dit betekent *bijvoorbeeld* dat in een raad van drie of vier niet-uitvoerende bestuursleden ten minste één lid van het ondervertegenwoordigde geslacht dient te zijn, *dat dit er in een raad van vijf of zes niet-uitvoerende bestuursleden ten minste twee dienen te zijn, en in een raad van zeven of acht niet-uitvoerende bestuursleden ten minste drie.*

## Amendement 36

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 26

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(26) Overeenkomstig die jurisprudentie dienen de lidstaten te waarborgen dat de kandidaten met de beste kwalificaties voor de positie van niet-uitvoerend bestuurslid worden geselecteerd op basis van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat die op vooraf opgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria berust. De ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid. Er dient voorrang te worden gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht wanneer die kandidaat even gekwalificeerd is als de kandidaat van het andere geslacht qua geschiktheid,

*Amendement*

(26) Overeenkomstig die jurisprudentie dienen de lidstaten te waarborgen dat de kandidaten met de beste kwalificaties voor de positie van niet-uitvoerend bestuurslid worden geselecteerd op basis van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat die op vooraf opgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria berust. De ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, **internationale ervaring, multidisciplinariteit** en kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid. Er dient voorrang te worden gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht wanneer die kandidaat even gekwalificeerd is als de

competenties en beroepsprestaties en wanneer een objectieve beoordeling op grond van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaat van toepassing zijn, de balans niet ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht doet doorslaan.

kandidaat van het andere geslacht qua geschiktheid, competenties en beroepsprestaties en wanneer een objectieve beoordeling op grond van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaat van toepassing zijn, de balans niet ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht doet doorslaan.

## Amendement 37

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 27

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(27) De wijze waarop bestuursleden worden aangeworven en benoemd, verschilt per lidstaat en per onderneming. Zo kan aan de aandeelhoudersvergadering een voorselectie van kandidaten worden voorgelegd, bijvoorbeeld door een benoemingscommissie, kunnen individuele aandeelhouders de bestuursleden rechtstreeks benoemen of kan op de aandeelhoudersvergadering over individuele kandidaten of kandidatenlijsten worden gestemd. Aan de vereisten voor de selectie van kandidaten dient in de passende fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen. In dit opzicht *strekt* deze richtlijn *slechts tot minimale harmonisering* van de selectieprocedures, *zodat de voorwaarden waarin de jurisprudentie van het Hof van Justitie voorziet, kunnen worden toegepast* teneinde de doelstelling van een evenwichtiger man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verwezenlijken.

*Amendement*

(27) De wijze waarop bestuursleden worden aangeworven, *geselecteerd* en benoemd, verschilt per lidstaat en per onderneming. Zo kan aan de aandeelhoudersvergadering een voorselectie van kandidaten worden voorgelegd, bijvoorbeeld door een benoemingscommissie, kunnen individuele aandeelhouders de bestuursleden rechtstreeks benoemen of kan op de aandeelhoudersvergadering over individuele kandidaten of kandidatenlijsten worden gestemd. *Deze richtlijn eerbiedigt de diversiteit van selectieprocedures, die gebaseerd moeten zijn op transparantie en verdienste, en houdt tegelijkertijd vast aan de doelstelling van meer personen van het ondervertegenwoordigde geslacht in raden van bestuur.* Aan de vereisten voor de selectie van kandidaten dient in de passende fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen. In dit opzicht *voorziet* deze richtlijn *in diversificatie* van de selectieprocedures teneinde de doelstelling van een evenwichtiger man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verwezenlijken. *Deze*

*richtlijn laat het dagelijks bestuur van ondernemingen zoveel mogelijk ongemoeid, aangezien ondernemingen de vrijheid behouden om kandidaten te selecteren op basis van kwalificaties of andere objectieve ter zake doende overwegingen.*

## Amendement 38

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*27 bis Als er een preselectie van kandidaten plaatsheeft op basis van verkiezings- of stemmingsprocedures, bijvoorbeeld door werknemers of hun vertegenwoordigers, moeten de procedures van het hele proces worden aangepast om ervoor te zorgen dat zij bijdragen tot het verwezenlijken van de doelstelling van een beter genderevenwicht in de raad van bestuur als geheel, waarbij ervoor moet worden gezorgd dat het geslacht van het in deze procedure verkozen bestuurslid geenszins vooraf vastligt.*

## Amendement 39

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 30

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(30) De lidstaten dienen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen voor inbreuken op deze richtlijn; zo zou onder meer kunnen worden voorzien in administratieve boetes en nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van een benoeming of

(30) De lidstaten dienen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen voor inbreuken *op de regels inzake een open en transparante procedure zoals vervat in* deze richtlijn; zo zou onder meer kunnen worden voorzien in administratieve boetes, *uitsluiting van*

verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen.

***openbare aanbestedingen, gedeeltelijke uitsluiting van de ontvangst van middelen uit de structuurfondsen en nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van een benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen. De lidstaten moeten de mogelijkheid hebben om aan de niet-uitputtende opsomming van sancties in de richtlijn nog andere sancties toe te voegen zoals gedwongen ontbinding van de betrokken onderneming, op bevel van een bevoegde rechterlijke instantie, met volledige inachtneming van de nodige procedurele waarborgen, in geval van ernstige en herhaalde inbreuken door de onderneming.***

#### **Amendement 40**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 31**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(31) Aangezien de samenstelling qua geslacht van het werknemersbestand direct van invloed is op de beschikbaarheid van kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht, mogen de lidstaten bepalen dat indien het personeel voor minder dan 10% uit het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, de betrokken onderneming niet hoeft te voldoen aan de doelstelling van deze richtlijn.***

***Schrappen***



**Amendement 41**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 32**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(32) Aangezien beursgenoteerde ondernemingen ernaar dienen te streven dat meer leden van het ondervertegenwoordigde geslacht besluitvormingsposities bekleden, mogen de lidstaten bepalen dat de doelstelling van deze richtlijn bereikt moet worden geacht wanneer beursgenoteerde ondernemingen kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ongeacht of zij uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurslid zijn.

*Amendement*

(32) Aangezien beursgenoteerde ondernemingen ernaar dienen te streven dat meer leden van het ondervertegenwoordigde geslacht besluitvormingsposities bekleden, mogen de lidstaten bepalen dat de doelstelling van deze richtlijn bereikt moet worden geacht wanneer beursgenoteerde ondernemingen kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ongeacht of zij uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurslid zijn. ***Deze ondernemingen moeten evenwel overeenkomstig artikel 5 van deze richtlijn in hun jaarverslag en op hun website verslag blijven uitbrengen over de man-vrouwverhouding onder uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursleden en over hun beleid op dit vlak.***

**Amendement 42**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 34**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(34) De lidstaten dienen beursgenoteerde ondernemingen te verplichten om de bevoegde nationale autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de wijze waarop zij erin zijn geslaagd om de doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen deze autoriteiten de vorderingen nagaan die elke afzonderlijke beursgenoteerde onderneming boekt bij het tot stand brengen van een evenwichtige man-

*Amendement*

(34) De lidstaten dienen beursgenoteerde ondernemingen te verplichten om de bevoegde nationale autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de wijze waarop zij erin zijn geslaagd om de doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen deze autoriteiten de vorderingen nagaan die elke afzonderlijke beursgenoteerde onderneming boekt bij het tot stand brengen van een evenwichtige man-

vrouwverhouding in haar raad van bestuur. Deze informatie moet worden bekendgemaakt en ingeval de betrokken onderneming de doelstelling niet heeft gehaald, ook een beschrijving omvatten van de maatregelen die de onderneming tot dusver heeft genomen en nog van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen.

vrouwverhouding in haar raad van bestuur. Deze informatie moet ***in het jaarverslag van de onderneming worden opgenomen en op geschikte en gemakkelijk toegankelijke wijze op de website worden*** bekendgemaakt en ingeval de betrokken onderneming de doelstelling niet heeft gehaald, ook een ***uitvoerige*** beschrijving omvatten van de ***concrete*** maatregelen die de onderneming tot dusver heeft genomen en nog van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen. ***Voorts moeten ondernemingen die niet hebben voldaan aan de doelstellingen of verbintenissen daarvoor de redenen opgeven, met een specificatie van de maatregelen zij tot dusver hebben genomen en de maatregelen die zij in de toekomst nog willen nemen om alsnog aan de doelstelling te voldoen.***

## Amendement 43

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 37

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(37) Hoewel enkele lidstaten regelgeving hebben vastgesteld of zelfregulering hebben aangemoedigd, met gemengde resultaten, hebben de meeste lidstaten geen actie ondernomen en zich evenmin bereid getoond om door eigen optreden voor voldoende verbetering te zorgen. Prognoses op basis van een brede analyse van alle beschikbare informatie over eerdere en huidige tendensen en voornemens wijzen uit dat individueel optreden van de lidstaten er niet toe zal leiden dat de in dit voorstel vervatte doelstelling om bij niet-uitvoerende bestuursleden tot een evenwichtiger man-vrouwverhouding te komen op enig moment in de nabije toekomst zal worden

*Amendement*

(37) Hoewel enkele lidstaten regelgeving hebben vastgesteld of zelfregulering hebben aangemoedigd, met gemengde resultaten, hebben de meeste lidstaten geen actie ondernomen en zich evenmin bereid getoond om door eigen optreden voor voldoende verbetering te zorgen. Prognoses op basis van een brede analyse van alle beschikbare informatie over eerdere en huidige tendensen en voornemens wijzen uit dat individueel optreden van de lidstaten er niet toe zal leiden dat de in dit voorstel vervatte doelstelling om bij niet-uitvoerende bestuursleden tot een evenwichtiger man-vrouwverhouding te komen op enig moment in de nabije toekomst zal worden

verwezenlijkt. Gelet op deze omstandigheden en op de toenemende discrepanties tussen de lidstaten wat de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in raden van bestuur betreft, kan een evenwichtige man-vrouwverhouding in de raden van bestuur in de Unie alleen worden bevorderd door een gezamenlijke aanpak en kunnen de potentiële resultaten op het gebied van gelijkheid, concurrentievermogen en groei beter door een gecoördineerd optreden op EU-niveau worden bereikt dan door nationale initiatieven, die elk hun eigen reikwijdte, doelstellingen en de doeltreffendheid hebben. Aangezien de doelstellingen van deze richtlijn onvoldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve, wegens de omvang en de gevolgen van het optreden, beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen.

#### **Amendement 44**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 38**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(38) Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, bevat deze richtlijn slechts gezamenlijke doelstellingen en gaat zij niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken. De lidstaten krijgen voldoende vrijheid om te bepalen hoe de doelstellingen van deze richtlijn het best kunnen worden verwezenlijkt, gelet op de nationale omstandigheden, met name de

verwezenlijkt. Gelet op deze omstandigheden en op de toenemende discrepanties tussen de lidstaten wat de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in raden van bestuur betreft, kan een evenwichtige man-vrouwverhouding in de raden van bestuur in de Unie alleen worden bevorderd door een gezamenlijke aanpak en kunnen de potentiële resultaten op het gebied van gelijkheid, **het dichten van de bestaande salariskloof tussen mannen en vrouwen en het verbeteren van** concurrentievermogen en groei beter door een gecoördineerd optreden op EU-niveau worden bereikt dan door nationale initiatieven, die elk hun eigen reikwijdte, doelstellingen en doeltreffendheid hebben. Aangezien de doelstellingen van deze richtlijn onvoldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve, wegens de omvang en de gevolgen van het optreden, beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen.

*Amendement*

(38) Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, bevat deze richtlijn slechts gezamenlijke doelstellingen en gaat zij niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken. De lidstaten krijgen voldoende vrijheid om te bepalen hoe de doelstellingen van deze richtlijn het best kunnen worden verwezenlijkt, gelet op de nationale omstandigheden, met name de

regels en praktijken op het gebied van de aanwerving voor bestuursposities. Deze richtlijn laat onverlet dat ondernemingen de kandidaten met de beste kwalificaties in hun raad van bestuur kunnen benoemen en zij laat alle beursgenoteerde ondernemingen voldoende tijd om zich aan te passen.

## Amendement 45

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 39

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(39) Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel dient de doelstelling waaraan beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen in de tijd beperkt te zijn en niet langer te gelden dan nodig is om duurzame vooruitgang te boeken met betrekking tot de man-vrouwverhouding in raden van bestuur. De Commissie dient de toepassing van deze richtlijn daarom regelmatig te evalueren en daarvan verslag uit te brengen aan het Europees Parlement en de Raad. De richtlijn is geldig tot en met 31 december 2028. De Commissie dient bij haar evaluatie na te gaan of het nodig is de geldigheidsduur van de richtlijn tot na die datum te verlengen.

regels en praktijken op het gebied van de aanwerving voor bestuursposities. Deze richtlijn laat onverlet dat ondernemingen de kandidaten met de beste kwalificaties in hun raad van bestuur kunnen benoemen en zij biedt alle beursgenoteerde ondernemingen ***een flexibel tijds kader en*** voldoende tijd om zich aan te passen.

*Amendement*

(39) Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel dient de doelstelling waaraan beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen in de tijd beperkt te zijn en niet langer te gelden dan nodig is om duurzame vooruitgang te boeken met betrekking tot de man-vrouwverhouding in raden van bestuur. De Commissie dient de toepassing van deze richtlijn daarom regelmatig te evalueren en daarvan verslag uit te brengen aan het Europees Parlement en de Raad. Deze richtlijn is geldig tot en met 31 december 2028. De Commissie dient bij haar evaluatie na te gaan of het nodig is de geldigheidsduur van de richtlijn tot na die datum te verlengen. ***De lidstaten moeten samenwerken met de sociale partners en het maatschappelijk middenveld en hen op doeltreffende manier in kennis stellen van de betekenis, omzetting en uitvoering van deze richtlijn. Voorlichtingscampagnes zouden veel kunnen bijdragen aan de bewustmaking onder niet-beursgenoteerde ondernemingen en hen kunnen aanmoedigen om proactief te werken aan het bereiken van genderevenwicht. De lidstaten worden aangemoedigd om ervaringen en goede praktijken in verband met de omzetting en***

*tenuitvoerlegging van deze richtlijn uit te wisselen.*

## **Amendement 46**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Bij deze richtlijn worden maatregelen vastgesteld die tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen moeten leiden door te voorzien in maatregelen die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouwverhouding te komen en de ondernemingen voldoende tijd te bieden om de nodige regelingen te treffen.

*Amendement*

Bij deze richtlijn worden maatregelen vastgesteld die tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen moeten leiden door te voorzien in **doeltreffende** maatregelen die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouwverhouding te komen en de ondernemingen voldoende tijd te bieden om de nodige regelingen te treffen.

## **Amendement 47**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – punt 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(1) “beursgenoteerde onderneming”: een **in een lidstaat gevestigde** onderneming waarvan de effecten in een of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereglementeerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG;

*Amendement*

(1) “beursgenoteerde onderneming”: een onderneming **met zetel in een lidstaat**, waarvan de aandelen in een of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereglementeerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG;

## **Amendement 48**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1**

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, **de benoemingen op deze posities baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, opdat** voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 wordt bereikt, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven.

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan minder dan 40 % van de bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, **hun aanwervingsprocedures, inclusief vacature-aankondiging, voorselectie, selectie en benoeming, voor alle leidinggevende posities zodanig aanpassen dat deze er daadwerkelijk toe bijdragen dat** voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 wordt bereikt, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven. **De lidstaten zien er met name op toe dat ondernemingen de meest gekwalificeerde kandidaten voor een bestuursfunctie selecteren uit een genderevenwichtige aanwervingsreserve en aan de hand van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat volgens vooraf vastgestelde, duidelijke, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria. In het geval van een verkiezingsprocedure zien de lidstaten erop toe dat ondernemingen de genderdiversiteit op de voordrachtslijst van kandidaten waarborgen en op geen enkele wijze op voorhand bepalen van welk geslacht de gekozen niet-uitvoerend bestuurder moet zijn.**

**Ter verwezenlijking van de 40%-doelstelling en conform art. 23, lid 2, van het EU-handvest van de grondrechten zien de lidstaten erop toe dat in elk stadium van de aanwervings-, selectie- en benoemingsprocedure voor niet-uitvoerende bestuursleden, de voorkeur wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht indien deze even gekwalificeerd is op punt van geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties als een kandidaat van het andere geslacht, tenzij een objectieve**

*beoordeling van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn, de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.*

#### **Amendement 49**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Het aantal niet-uitvoerende bestuursposities dat nodig is voor de verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 is het aantal dat het aandeel van 40% zo dicht mogelijk benadert, maar niet meer bedraagt dan 49%.

*Amendement*

2. Het aantal niet-uitvoerende bestuursposities dat nodig is voor de verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 is ten minste 40%. *Als de raad van bestuur slechts drie niet-uitvoerende leden telt, kan een verhouding van één op twee volstaan.*

#### **Amendement 50**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*3. Ter verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 zien de lidstaten erop toe dat bij de selectie van niet-uitvoerende bestuursleden bij gelijke kwalificaties wat betreft geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn, de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.*

*Amendement*

*Schrappen*

## Amendement 51

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

4. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen worden verplicht om een afgewezen kandidaat **op diens verzoek niet alleen** de bij de selectie **gebruikte** kwalificatiecriteria **mee te delen, maar ook** de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en zo nodig de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

*Amendement*

4. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen worden verplicht om een afgewezen kandidaat **in ieder geval het aantal en het geslacht van de kandidaten in de selectiereserve mee te delen, met inachtneming van hun anonimiteit overeenkomstig de EU-wetgeving inzake gegevensbescherming, de bij de selectie of aanstelling gehanteerde** kwalificatiecriteria, de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en zo nodig de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

## Amendement 52

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 5

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

5. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, als een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht feiten aanvoert die kunnen doen vermoeden dat deze kandidaat over dezelfde kwalificaties beschikte als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, het aan de beursgenoteerde onderneming is om aan te tonen dat de in lid 3 vastgelegde regel niet is geschonden.

*Amendement*

5. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtspraak de nodige maatregelen volgens welke, als een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht **die zich benadeeld voelt omdat de voorschriften volgens lid 1 niet op haar of hem zijn toegepast en voor de rechter of een andere bevoegde instantie** feiten aanvoert die kunnen doen vermoeden dat deze kandidaat over dezelfde kwalificaties beschikte als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, het aan de beursgenoteerde onderneming is om aan te tonen dat de in lid 1 vastgelegde regel niet is geschonden.



*Lid 1 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels inzake de bewijslast in te voeren.*

## **Amendement 53**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 6**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*6. De lidstaten mogen bepalen dat beursgenoteerde ondernemingen waarvan het personeel voor minder dan 10% uit leden van het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, niet hoeven te voldoen aan de doelstelling van lid 1.*

*Amendement*

**Schrappen**

## **Amendement 54**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 6 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*6 bis. Wanneer de in lid 1 bedoelde selectie de vorm aanneemt van een stemming door aandeelhouders of werknemers, zien de lidstaten erop toe dat de beursgenoteerde ondernemingen de stemmers alle noodzakelijke informatie doen toekomen met betrekking tot de in deze richtlijn vastgestelde maatregelen, met name de sancties die aan de onderneming kunnen worden opgelegd indien die haar verplichtingen niet nakomt.*

## Amendement 55

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe de bevoegde nationale autoriteiten met ingang van [twee jaar na vaststelling] eenmaal per jaar informatie verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en daarbij onderscheid maken tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, alsook over de maatregelen die zijn getroffen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en van lid 1 van dit artikel, en die informatie op een geschikte en toegankelijke wijze op hun website bekendmaken.

## Amendement 56

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Als een beursgenoteerde onderneming niet voldoet aan de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of haar eigen verbintenissen op grond van lid 1 van dit artikel niet nakomt, **bevat de in lid 2 van dit artikel bedoelde informatie** de redenen **hiervoor** evenals een beschrijving van de maatregelen die de onderneming heeft genomen of van plan is te nemen om te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen.

*Amendement*

2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe de bevoegde nationale autoriteiten met ingang van [twee jaar na vaststelling] eenmaal per jaar informatie te verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en daarbij onderscheid te maken tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, alsook over de maatregelen die zijn getroffen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en van lid 1 van dit artikel, en die informatie op een geschikte en gemakkelijk toegankelijke wijze **in het jaarverslag en** op hun website bekend te maken.

*Amendement*

3. Als een beursgenoteerde onderneming niet voldoet aan de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of haar eigen verbintenissen op grond van lid 1 van dit artikel niet nakomt, **geeft zij een verklaring van de redenen waarom zij die doelstellingen of die verbintenissen niet heeft vervuld,** evenals een beschrijving van de maatregelen die de onderneming heeft genomen **of van plan is te nemen** om te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen. **Die opgaaf van redenen maakt deel uit van de in lid 2 van dit artikel bedoelde informatie.**

## Amendement 57

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) aangewezen organen ook bevoegd zijn voor het bevorderen, analyseren, opvolgen en ondersteunen van de man-vrouwverhouding in de raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen.

*Amendement*

4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) aangewezen organen ook bevoegd zijn voor het bevorderen, analyseren, opvolgen en ondersteunen van de man-vrouwverhouding in de raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen. ***Hiertoe moeten de lidstaten efficiënt samenwerken met de sociale partners en het maatschappelijk middenveld.***

## Amendement 58

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ***ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen*** en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast.

*Amendement*

1. De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ***volgens artikel 4, lid 1 gestelde eisen voor een open en transparante procedure*** en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast.

## Amendement 59

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 2 – inleidende formule

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn en **kunnen** de volgende maatregelen omvatten:

*Amendement*

2. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn en **moeten ten minste** de volgende maatregelen omvatten:

## **Amendement 60**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 2 – letter a bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(a bis) uitsluiting van openbare aanbestedingen;***

## **Amendement 61**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 2 – letter a ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(a ter) gedeeltelijke uitsluiting van de ontvangst van middelen uit de structuurfondsen van de Unie,***

## **Amendement 62**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 7**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor het waarborgen van een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen in vrouwen in de op hun nationale grondgebied gevestigde ondernemingen

*Amendement*

De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor het waarborgen van een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen in vrouwen in de op hun nationale grondgebied gevestigde ondernemingen

gunstiger zijn dan die van deze richtlijn, mits deze bepalingen geen ongerechtvaardigde discriminatie veroorzaken en de goede werking van de interne markt niet verhinderen.

gunstiger zijn dan die van deze richtlijn, mits deze bepalingen geen ongerechtvaardigde **gender- of andersoortige discriminatie** veroorzaken en de goede werking van de interne markt niet verhinderen.

### Amendement 63

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – lid 3 – alinea 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De betrokken lidstaat stelt de Commissie van deze informatie in kennis.

*Amendement*

De betrokken lidstaat stelt de Commissie van deze informatie in kennis. ***De Commissie stelt het Europees Parlement en de Raad in kennis van deze melding. De opschorting wordt automatisch opgeheven indien er onvoldoende vooruitgang wordt geboekt bij de verwezenlijking van de doelstelling van deze richtlijn, wat geacht wordt het geval te zijn indien het percentage van het ondervertegenwoordigde geslacht lager is dan 30 % in 2017, of 2015 in het geval van overheidsbedrijven.***

### Amendement 64

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 1 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***1 bis. De Commissie legt uiterlijk per 1 juli 2018 een evaluatieverslag voor over de tenuitvoerlegging van de vereisten voor beursgenoteerde ondernemingen zoals vermeld in artikel 4, lid 1, en artikel 5, leden 1 en 2, op basis van de door de lidstaten overeenkomstig lid 1 uitgebrachte verslagen. Daarnaast bevat het verslag van de Commissie een***

*overzicht van de situatie op het gebied van  
genderevenwicht op bestuurs- en  
managementniveau van niet-  
beursgenoteerde ondernemingen boven de  
in artikel 2 vastgelegde mkb-drempel.*

**Amendement 65**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 9 – lid 1 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*1 ter. De Commissie brengt aan het Europees Parlement en de Raad verslag uit over de wijze waarop de beginselen van deze richtlijn door alle EU-instellingen en agentschappen worden toegepast en opgenomen in de regels die gelden voor de interne aanwervingsprocedures. Hiertoe doen alle EU-instellingen en -agentschappen de Commissie uiterlijk 31 december 2018 en vervolgens ieder jaar een verslag toekomen over hun genderstatistieken en de op dit gebied geboekte vooruitgang. De Commissie publiceert deze verslagen onverwijld op haar website. Al naar het geval gaat het verslag van de Commissie vergezeld van een wetgevingsvoorstel tot uitbreiding van de reikwijdte van de richtlijn tot alle EU-instellingen en -agentschappen.*

**Amendement 66**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 9 – lid 4**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

4. In haar verslag beoordeelt de Commissie of de geldigheidsduur van deze richtlijn moet worden verlengd tot na de in artikel 10, lid 2, vermelde datum en of de richtlijn

4. In haar verslag beoordeelt de Commissie of de geldigheidsduur van deze richtlijn moet worden verlengd tot na de in artikel 10, lid 2, vermelde datum en of de richtlijn

moet worden gewijzigd. Dit doet zij in het licht van de ontwikkelingen omtrent de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen en op diverse besluitvormingsniveaus in de gehele economische sector, waarbij zij ook in acht neemt of de geboekte vooruitgang voldoende duurzaam is.

moet worden gewijzigd. Dit doet zij in het licht van de ontwikkelingen omtrent de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen en op diverse besluitvormingsniveaus in de gehele economische sector, waarbij zij ook in acht neemt of de geboekte vooruitgang voldoende duurzaam is. ***Ook moet zij bezien of de werkingssfeer van de richtlijn zich moet uitstrekken tot niet-beursgenoteerde openbare ondernemingen die niet onder de KMO-definitie vallen, niet-beursgenoteerde grote ondernemingen en uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen.***

## TOELICHTING

### Achtergrond

De corapporteurs verwelkomen dit voorstel, een vervolg op de resolutie over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven, die het Parlement in 2011 had aangenomen wegens de hardnekkige ongelijkheid tussen mannen en vrouwen waar het gaat om topfuncties in ondernemingen. De voorgestelde richtlijn dient mede als waarborg voor het gelijkheidsbeginsel, een van de fundamentele waarden van de EU, en geeft concrete invulling aan de strategie van de EU voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen op alle niveaus en in alle sectoren van het economisch leven, een noodzaak waaraan het Europees Parlement bij vele gelegenheden heeft herinnerd.

In 1984 en in 1996 heeft de Europese Raad in een tweetal aanbevelingen (uit 1984 en 1996) de particuliere sector aangemoedigd om op alle besluitvormingsniveaus meer vrouwen op te nemen, en de Europese Commissie verzocht de nodige maatregelen hiertoe te nemen. In maart 2011 startte de Commissie een dialoog met een aantal grote beursgenoteerde ondernemingen in de EU en kwam met een „Intentieverklaring voor meer vrouwen in topfuncties“. Ondernemingen konden deze doelstelling onderschrijven en zich er zo toe verplichten om het percentage vrouwen in hun bestuursorganen te verhogen tot 30% in 2015 en tot 40% in 2020. Na één jaar hadden echter niet meer dan 24 ondernemingen de intentieverklaring ondertekend.

Al met al verloopt de uitbreiding van het vrouwelijke aandeel overal in de EU zeer traag, en het tempo waarin de situatie zich verbetert loopt tot dusver zeer uiteen, schommelend van 5% tot 25%.<sup>1</sup> Om die redenen zijn de corapporteurs ervan overtuigd dat de Europese wetgever passende wetgeving moet uitvaardigen.

De corapporteurs zien artikel 157, lid 3, als de juiste rechtsgrondslag is voor wettelijk bindende maatregelen die de toepassing moeten waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van vrouwen en mannen in werkgelegenheid en beroep. De Commissie juridische zaken heeft dit in haar vergadering van 20 juni 2013 bevestigd.

### Het belang van EU-wetgeving

In de loop der jaren hebben vele lidstaten initiatieven genomen om de kwestie van evenwicht tussen mannen en vrouwen efficiënt aan te pakken. Sommige lidstaten hebben beproefd om de geringe deelname van vrouwen in bestuursraden te verbeteren door middel van wetgeving<sup>2</sup> en hebben daarmee het proces naar een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en

---

<sup>1</sup> Van 2003 tot 2011 is het aandeel van vrouwen in bestuursraden gestegen van 8,5 % tot 13,7 % gestegen, een toename van 5,2 procentpunten in iets meer dan acht jaar. Dit komt neer op het trage gemiddelde van 0,6 procentpunten per jaar. (Bron: EC Progress Report )  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)

<sup>2</sup> België, Frankrijk en Italië hebben bindende quota ingevoerd met sancties, terwijl Nederland en Spanje quota zonder sancties hebben ingevoerd. Daarnaast hebben Denemarken, Finland, Griekenland, Oostenrijk en Slovenië regels ingevoerd voor staatsondernemingen. (Bron: EC Progress Report )



vrouwen in bestuursraden aanzienlijk weten te versnellen. In andere lidstaten werden enkel proactieve initiatieven en maatregelen van de zijde van het bedrijfsleven aangemoedigd die zeer nuttig zijn gebleken maar niettemin onvoldoende om tastbare resultaten op te leveren. De situatie her en der in de EU is dus nogal heterogeen, zowel wat de maatregelen zelf betreft als de resultaten daarvan.

In Frankrijk is het percentage vrouwen in raden van bestuur van Franse CAC 40-ondernemingen tussen oktober 2010 en januari 2012 met tien procentpunten gestegen tot 22,3 %. In Italië, waar volgens een in 2011 aangenomen wet de zetels in de raden van bestuur en de raden van commissarissen van beursgenoteerde en staatsgecontroleerde ondernemingen tegen 2015 voor een derde door vrouwen moeten worden bezet, is het aantal vrouwen in de bestuursraad van beursgenoteerde ondernemingen tussen januari 2012 en oktober 2012 met 4,9 procentpunten gestegen.

In andere lidstaten wil men met nationale zelfregulering, vrijwillige streefdoelen en ondernemingsbestuurlijke initiatieven (zoals gedragscodes<sup>1</sup>) het bedrijfsleven stimuleren om meer vrouwen in topposities aan te stellen.

De positieve effecten van bindende doelstellingen leveren het tastbare bewijs dat ondernemingen zich kunnen voegen naar zulke maatregelen die een genderevenwichtige aanwerving waarborgen. Voorts is opvallend dat de ondernemingen in lidstaten waar geen bindende maatregelen zijn genomen, nog een lange weg te gaan hebben naar een aanvaardbaar genderevenwicht.

Een gedegen gemeenschappelijk kader is essentieel voor ondernemingen die zich met grensoverschrijdende activiteiten bezighouden, maar ook voor de mobiliteit naar en vooruitzichten op posities in besluitvormende organen voor gekwalificeerde mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Tenslotte geldt dat de uitdagingen waarvoor de EU in deze hachelijke toestand van economische crisis staat, alleen efficiënt kunnen worden aangepakt als al het menselijk kapitaal wordt ingezet om groei, concurrentiekracht en grotere financiële prestaties van ondernemingen binnen bereik te brengen. Maatregelen ter bereiking van meer evenwicht tussen mannen en vrouwen in bestuursraden brengen dat doel dichterbij.

## **De voorgestelde richtlijn**

Het voorstel, gebaseerd als het is op de beginselen van gelijkheid, transparantie, verdienste, gemeenschappelijke procedures en doelstellingen, biedt een grote meerwaarde. Belangrijk is dat de naleving van de in deze richtlijn gestelde verplichtingen voor de ondernemingen weinig administratieve belasting met zich zal brengen. De richtlijn zal meer sociale rechtvaardigheid brengen en bijdragen tot economische groei doordat volledig gebruik zal worden gemaakt van de beschikbare competenties, vaardigheden en sterke eigenschappen zodat het menselijk

---

<sup>1</sup> In Oostenrijk, België, Denemarken, Finland, Frankrijk, Duitsland, Luxemburg, Nederland, Polen, Spanje, Zweden en het VK zijn er ondernemingsbestuurlijke codes die in verschillende mate genderevenwicht in raden van bestuur aanmoedigen.

potentieel van de EU op effectieve wijze wordt benut.

Voorts beantwoordt dit voorstel aan de beginselen van evenredigheid en van subsidiariteit.

*Doel van de richtlijn:*

Het voorstel noemt als duidelijke doelstellingen: een aandeel te bereiken van 40% van het ondervertegenwoordigde geslacht in niet-uitvoerende bestuursfuncties van grote beursgenoteerde ondernemingen, en een geschikt kader tot stand te brengen voor efficiënte, door lidstaten en bedrijfsleven vast te stellen procedures om een beter genderevenwicht in de raden van bestuur van alle beursgenoteerde ondernemingen te bevorderen. Ook het ondernemingsbestuur wordt beter, doordat vrouwen meer mogelijkheden worden geboden om in een leidinggevende en beslissende positie te worden benoemd, en de economische prestaties van een onderneming met hun vaardigheden te versterken.

*Toepassingsgebied van de richtlijn*

De corapporteurs constateren dat de voorgestelde richtlijn in een tijdelijke maatregel voorziet om een duidelijke gemeenschappelijke strategie voor alle lidstaten tot stand te brengen ter bereiking van een gemeenschappelijk doel: bereiking van de doelstelling dat tegen 2020 ten minste 40% van de niet-uitvoerend bestuurders van particuliere beursgenoteerde ondernemingen tot het ondervertegenwoordigde geslacht behoren, hetgeen tegen 2018 reeds in beursgenoteerde overheidsbedrijven het geval moet zijn.

De richtlijn laat ruimte voor de lidstaten om bij de omzetting rekening te houden met nationale specificiteiten. Vandaar dat de lidstaten nauw moeten samenwerken met ondernemingen en belanghebbenden om deugdelijke procedures en mechanismen tot stand te brengen met behulp waarvan de 40%-doelstelling kan worden gehaald en wel binnen de gestelde termijn.

De lidstaten die reeds een werkzaam systeem hebben ingevoerd, kunnen dit behouden mits het even doelmatig is als het voorgestelde systeem voor het realiseren van het ten doel gestelde aandeel van ten minste 40% voor het ondervertegenwoordigde geslacht in raden van bestuur. Voorts moeten de lidstaten passende en afschrikkende sancties invoeren voor ondernemingen die de richtlijn niet naleven.

Wanneer de 40%-doelstelling niet wordt bereikt tegen 2018 – in het geval van volledige of gedeeltelijke overheidsondernemingen – of tegen 2020 – in het geval van particuliere ondernemingen – dragen de lidstaten er zorg voor dat de doelstelling van sterker genderevenwicht toch wordt bereikt.

*Specifieke bepalingen voor beursgenoteerde ondernemingen die openbare bedrijven zijn*

Dwingende overwegingen van rechtvaardigheid en transparantie gelden in sterkere mate waar het gaat om geheel of gedeeltelijk door de overheid gecontroleerde ondernemingen die aan te merken zijn als beursgenoteerde openbare bedrijven in de zin van artikel 2, onder b), van Richtlijn 2006/111/EG. Hieronder is te verstaan elk bedrijf waarover overheid al dan niet rechtstreeks een dominerende invloed kan uitoefenen uit hoofde van eigendom, financiële deelneming of de desbetreffende regels. Gezien de economische en sociale verantwoordelijkheid van zulke bedrijven zijn meer transparantie en gelijkheid van essentieel

belang. Bovendien valt niet te ontkennen dat de openbare sector als rolmodel fungeert in de samenleving en dus de idee van erkenning van verdienste en sociale rechtvaardigheid moet uitdragen. Lidstaten hebben een overheersende invloed op zulke ondernemingen en beschikken daarom over meer instrumenten om de verandering sneller te bewerkstelligen. In deze zin zijn gendergelijkheid en grotere deelname van vrouwen aan de economische besluitvorming elementaire doelstellingen voor een overheidsbedrijf. Daarom verlangt de voorgestelde richtlijn dat zulke ondernemingen eerder dan de particuliere sector voldoen aan de verplichting van evenwichtige vertegenwoordiging in bestuursraden, namelijk al in 2018.

### **Hoofdpunten in het voorstel van de corapporteurs:**

#### *Uitbreiding van het toepassingsgebied:*

De corapporteurs achten het zaak dat het toepassingsgebied van de richtlijn wordt uitgebreid met het oog op een grotere werkzaamheid en meer effect bij alle beursgenoteerde ondernemingen.

- alle beursgenoteerde ondernemingen moeten, ongeacht hun omvang, voldoen aan het door de richtlijn gestelde doel. Dit vereiste vindt zijn rechtvaardiging in zowel hun economische en sociale verantwoordelijkheden als hun economisch gewicht.

Insluiting van sectoren die worden gedomineerd door één geslacht: gezien hun economische belang en hun economische en sociale verantwoordelijkheden moeten beursgenoteerde ondernemingen in alle sectoren aan de in de richtlijn vastgestelde doelstellingen voldoen.

#### *Bindende procedure:*

De corapporteurs onderstrepen dat uitdrukkelijk moet worden verklaard dat de richtlijn voor de lidstaten en de ondernemingen de inspanningsverplichting inhoudt om het doel te bereiken door doeltreffende maatregelen te nemen.

#### *Meer transparantie bij de benoemings- / selectieprocedure voor niet-uitvoerende leden van de raad van bestuur:*

De corapporteurs pleiten sterk voor meer transparantie bij benoemings- en selectieprocedures voor leden van de raad van bestuur omdat dit de enige manier is om diversiteit en selectie aan de hand van verdienste als criterium te waarborgen.

#### *Evenwichtige vertegenwoordiging:*

Met het oog op de ten doel gestelde gendergelijkheid menen de corapporteurs dat ondernemingen de nodige maatregelen moeten nemen om te komen tot een aandeel van ten minste 40% van het ondervertegenwoordigde geslacht. Als de raad van bestuur slechts drie niet-uitvoerende leden telt, en een quotum van 40% voor beide geslachten dus niet haalbaar is, kan een verhouding van één op twee volstaan.

#### *Niet-naleving:*

De corapporteurs menen dat ondernemingen die de doelstelling niet hebben gehaald, moeten aangeven waarom ze de doelstellingen of de verbintenissen niet hebben uitgevoerd, alsmede welke concrete maatregelen zij van plan zijn te nemen om te waarborgen dat de doelstelling van een beter genderevenwicht wordt gehaald.

*Sancties:*

De corapporteurs onderstrepen voorts dat de lidstaten zodanige regelingen moeten treffen dat beursgenoteerde ondernemingen die de voorgeschreven procedures voor de benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden niet invoeren, toepassen of naleven, op doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties moeten rekenen. Aan de door de Commissie voorgestelde lijst van mogelijke sancties stellen zij voor de uitsluiting van openbare aanbestedingen toe te voegen.

De corapporteurs onderstrepen het belang van een efficiënte follow-up en herziening. Daarvoor is essentieel dat de lidstaten voor het eerst in 2017 en daarna elke twee jaar verslag over de uitvoering van de richtlijn uitbrengen.

*Meer bekendheid geven aan de richtlijn voor grotere werkzaamheid:*

De corapporteurs zijn ervan overtuigd dat er voorlichtings- en bewustmakingscampagnes nodig zijn om belanghebbenden en burgers behoorlijk en doelmatig te informeren omtrent het effect van de richtlijn op de economie en de maatschappij. Zulke voorlichtingscampagnes zijn van essentieel belang voor de bewustmaking ook onder niet-beursgenoteerde ondernemingen, zodat deze ook worden aangemoedigd om proactief aan het bereiken van genderevenwicht te werken.

## ADVIES VAN DE COMMISSIE JURIDISCHE ZAKEN INZAKE DE RECHTSGROND

De heer Klaus-Heiner Lehne  
Voorzitter  
Commissie juridische zaken  
BRUSSEL

De heer Mikael Gustafsson  
Voorzitter  
Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid  
BRUSSEL

Betreft: Advies inzake de rechtsgrond van het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Geachte voorzitters,

De Commissie juridische zaken heeft op haar vergadering van 24 april 2013 besloten om zich overeenkomstig artikel 37, lid 3, van het Reglement van het Parlement, op eigen initiatief te buigen over de vraag of het juist is om artikel 157, lid 3, VWEU te kiezen als rechtsgrondslag voor het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen (COM(2012)0614).

Overeenkomstig artikel 51 behandelen de Commissie juridische zaken en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid (FEMM) dit voorstel gezamenlijk. FEMM heeft besloten haar steun te geven aan de evaluatie van de door de Europese Commissie gekozen rechtsgrondslag die JURI op eigen initiatief uitvoert, en heeft dit op 24 april 2013 per brief aan JURI medegedeeld.

### Achtergrond

#### 1. Het voorstel

Bij de voorgestelde richtlijn worden maatregelen vastgesteld die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouwverhouding te komen bij niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen (artikel 1).

Het voorstel is van toepassing op beursgenoteerde ondernemingen, met uitzondering van

kleine en middelgrote ondernemingen (artikel 3). De lidstaten zijn op grond van artikel 4, lid 1, verplicht erop toe te zien dat "beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, de benoemingen op deze posities baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, opdat voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 wordt bereikt, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven."

Om dit doel te realiseren moeten de lidstaten erop toezien dat er bij de selectie van niet-uitvoerende bestuursleden bij gelijke kwalificaties voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling van de individuele kandidaat de balans in het voordeel van de kandidaat van het andere geslacht doet doorslaan (artikel 4, lid 3). Indien een afgewezen kandidaat feiten aanvoert die kunnen doen vermoeden dat deze kandidaat over dezelfde kwalificaties beschikte als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, is het op grond van artikel 4, lid 5, aan de beursgenoteerde onderneming om aan te tonen dat deze regel niet is geschonden.

Voorts bevat het voorstel als bijkomende maatregel een bepaling over zogeheten "flexi-quota" voor uitvoerende bestuursleden (artikel 5, lid 1), dat wil zeggen dat beursgenoteerde ondernemingen individuele verbintenissen dienen aan te gaan met betrekking tot een evenwichtige man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden, en dat zij deze verbintenissen en de doelstelling van 40% voor niet-uitvoerende bestuursleden binnen dezelfde termijn nagekomen respectievelijk gerealiseerd moeten hebben.

Indien beursgenoteerde ondernemingen de doelstellingen voor niet-uitvoerende bestuursleden niet halen of hun eigen verbintenis ten aanzien van uitvoerende bestuursleden niet nakomt, moeten zij de redenen hiervoor toelichten en een beschrijving geven van de maatregelen die de onderneming heeft genomen of van plan is te nemen (artikel 5, lid 3).

Het voorstel bevat tevens een bepaling inzake sancties (artikel 6), waarin voornamelijk uiteengezet wordt dat sancties "doeltreffend, evenredig en afschrikkend" moeten zijn, en die administratieve boetes mogen omvatten, alsmede nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van de benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1 van de richtlijn vastgestelde nationale bepalingen.

Krachtens artikel 7 zijn de bepalingen van de richtlijn minimumvereisten. Artikel 8 bevat bepalingen inzake de omzetting. Tevens wordt in dit artikel gesteld dat de lidstaten die al maatregelen hebben genomen om een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen te waarborgen onder niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen de toepassing van de in de richtlijn opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen mogen opschorten, mits zij kunnen aantonen dat hun nationale maatregelen het halen van de doelstelling van 40% van het ondervertegenwoordigde geslacht mogelijk maken.

## **2. De rechtsgrondslag van het voorstel**

De rechtsgrondslag van het Commissievoorstel is artikel 157, lid 3, VWEU, dat luidt als volgt:

"(3) Het Europees Parlement en de Raad nemen volgens de gewone wetgevingsprocedure en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité maatregelen aan om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid."

## Analyse

### 1. Beginselen neergelegd door het Hof van Justitie

Ten aanzien van de keuze van de rechtsgrondslag kunnen uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie een aantal beginselen worden afgeleid. Allereerst is de keuze van de juiste rechtsgrondslag van constitutioneel belang, gelet op de gevolgen van de rechtsgrondslag voor de fundamentele bevoegdheden en de procedure<sup>1</sup>. Ten tweede handelt iedere instelling volgens artikel 13, lid 2, van het VEU binnen de grenzen van de bevoegdheden die haar volgens de Verdragen zijn toegeedeeld<sup>2</sup>. Ten derde moet volgens de jurisprudentie van het Hof van Justitie "de keuze van de rechtsgrondslag van een gemeenschapshandeling (...) berusten op objectieve gegevens die voor rechterlijke toetsing vatbaar zijn. Tot die gegevens behoren met name het doel en de inhoud van de handeling"<sup>3</sup>.

### 2. De door de Commissie gekozen rechtsgrondslag

De Commissie motiveert haar keuze van de rechtsgrondslag als volgt: "Artikel 157, lid 3, VWEU is de rechtsgrondslag voor bindende maatregelen die de toepassing moeten waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, waaronder positieve actie."<sup>4</sup>

In de effectbeoordeling bij het voorstel verklaart de Commissie voorts: "Het recht van de EU om op te treden in kwesties aangaande gendergelijkheid in werkgelegenheid en beroep vloeit voort uit artikel 157, lid 3, VWEU. Dit artikel vormt de rechtsgrondslag voor bindende maatregelen die moeten waarborgen dat het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep wordt toegepast."<sup>5</sup>

---

1 Advies 2/00 Protocol van Cartagena, Jurispr. 2001, blz. I-9713, punt 5; Zaak C-370/07, *Commissie/Raad*, Jurispr. 2009, blz. I-8917, punten 46-49; Advies 1/08, Algemene Overeenkomst betreffende de handel in diensten, Jurispr. 2009 blz. I-11129, punt 110.

2 Zaak C-403/07, *Parlement / Commissie*, Jurispr. 2007, blz. I-9045, punt 49 en de daarin aangehaalde jurisprudentie.

3 Zie meest recentelijk Zaak C-411/06 *Commissie/Parlement en Raad*, Jurispr. 2009, blz I-7585.

4 COM(2012)0614, toelichting, blz. 9.

5 SWD(2012)0348, p. 24 In dit verband sluit de Commissie tevens niet uit dat een beroep kan worden gedaan op artikel 50, lid 1, VWEU, aangezien dit de rechtsgrondslag is voor de vaststelling van maatregelen die gericht zijn op de totstandbrenging van een interne markt in vennootschapsrecht, als extra rechtsgrondslag in aanvulling op artikel 157, lid 3, VWEU.

### 3. Doel en inhoud van het voorstel voor een richtlijn

De voorgestelde richtlijn beoogt de totstandbrenging van "een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen onder de niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen" (artikel 1).

De belangrijkste, op het realiseren van deze doelstelling gerichte onderdelen van het voorstel zijn regels inzake het man-vrouwevenwicht van bestuursleden van ondernemingen die geen leidinggevende functies uitoefenen (niet-uitvoerende bestuursleden), in het bijzonder een doelstelling van 40%, en procedurele regels. De maatregelen worden in het voorgaande uitvoerig beschreven (onder "Achtergrond", punt 1).

In overweging 14 van de voorgestelde richtlijn wordt een meer specifieke toelichting gegeven: "Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren. Niettemin moeten er wel bepaalde minimumnormen worden ingevoerd met betrekking tot het vereiste dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-vrouwverhouding onevenwichtig is, hun benoemingsbesluiten voor niet-uitvoerende bestuursleden dienen te baseren op een objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten in de zin van geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties, om bij deze bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. [...]".

### 4. De werkingssfeer van artikel 157, lid 3, VWEU

Het Europees Parlement en de Raad kunnen op grond van artikel 157, lid 3, "maatregelen aannemen die beogen de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep". Om te kunnen beoordelen of artikel 157, lid 3, VWEU de juiste rechtsgrondslag voor het voorstel is, moet worden bepaald of de voor de specifieke beroepsgroep in kwestie voorgestelde maatregelen vallen onder het begrip 'in werkgelegenheid en beroep', waar dit artikel naar verwijst.

#### a) Personen die onder de voorgestelde richtlijn vallen

Allereerst dient te worden bepaald aan welke kenmerken de onder de voorgestelde richtlijn vallende personen voldoen. Het voorstel beoogt een brede definitie te geven van 'bestuurslid', 'niet-uitvoerend bestuurslid' en 'uitvoerend bestuurslid'<sup>1</sup>, en bestrijkt de verschillende in de lidstaten bestaande bestuursstructuurstelsels voor beursgenoteerde ondernemingen ("tweelagige", "eenlagige" en gemengde stelsels)<sup>2</sup>. Met zekerheid kan echter worden gesteld dat de onder de voorgestelde richtlijn vallende bestuursleden in ruil voor een vergoeding taken verrichten voor een onderneming (toezichthoudende taken in het geval van niet-uitvoerende bestuursleden en leidinggevende taken in het geval van uitvoerende

---

<sup>1</sup> COM(2012)0614, toelichting, blz. 11.

<sup>2</sup> In artikel 2 van het voorstel wordt een "niet-uitvoerend bestuurslid" gedefinieerd als "enig bestuurslid dat geen uitvoerende functie heeft binnen een monistisch bestuur en enig lid van raad van toezicht in een dualistisch bestuursmodel" (artikel 2, punt 5), terwijl een "uitvoerend bestuurslid" wordt gedefinieerd als "enig lid van een monistisch bestuur dat zich bezighoudt met het dagelijks bestuur van de onderneming en enig lid van een raad van bestuur in een dualistisch bestuursmodel" (artikel 2, punt 4).



bestuursleden). Voorts hebben zij een betrekking tot de onderneming waar zij aangesteld zijn, en worden zij van hun functie ontheven overeenkomstig procedures die per lidstaat verschillen.

**b. Het begrip "in werkgelegenheid en beroep" in artikel 157, lid 3, VWEU**

Wanneer vervolgens wordt geprobeerd te bepalen wat het in artikel 157, lid 3, VWEU genoemde begrip 'in werkgelegenheid en beroep' omvat, stuit men op het begrip 'werknemer'. Het Hof van Justitie heeft dit begrip gedefinieerd in vaste rechtspraak<sup>1</sup>, ook naar aanleiding van zaken over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het Hof heeft geoordeeld dat dit begrip "niet verschillend mag worden uitgelegd naar gelang van het nationale recht maar een communautaire betekenis heeft", en dat bij "de omschrijving ervan moet worden uitgegaan van objectieve criteria die, wat de rechten en plichten van de betrokkenen betreft, kenmerkend zijn voor de arbeidsverhouding". Volgens het Hof is een "essentieel kenmerk" van een arbeidsverhouding "dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt".

Tevens heeft het Hof gesteld dat "het feit dat de arbeidsverhouding naar nationaal recht een rechtskarakter sui generis heeft, geen gevolgen mag hebben voor de hoedanigheid van werknemer in de zin van het Gemeenschapsrecht".<sup>2</sup>

In dit licht bezien moet niet worden uitgesloten dat bestuursleden zich in een arbeidsverhouding bevinden, hoewel zij hun posities kunnen verwerven via verschillende procedures in verschillende systemen in de lidstaten.

Voorts lijkt het arrest van het Hof in zaak C-232/09, Danosa/LKB Līzings SIA<sup>3</sup> betreffende de vraag of een uitvoerend bestuurslid van een kapitaalvennootschap op grond van de richtlijn zwangere werknemers als werknemer beschouwd kunnen worden<sup>4</sup> hier relevant. In deze zaak heeft het Hof gesteld dat "een lid van een directiecomité, dat tegen vergoeding diensten verricht voor de vennootschap die dit lid benoemde en waarvan het integrerend deel uitmaakt, dat zijn activiteit onder gezag of toezicht van een ander orgaan van deze vennootschap verricht, en dat te allen tijde zonder beperkingen van zijn functie kan worden ontheven, op het eerste gezicht voldoet aan de voorwaarden om te worden aangemerkt als werknemer in de zin

---

<sup>1</sup> Zaak 66/85, Lawrie-Blum, Jurispr. 1986, blz. 2121, punten 16 en 17; Zaak C-176/96, Lehtonen en Castors Braine, Jurispr. 2000, blz. I-2681, punt 45; Zaak C-138/02, Collins, Jurispr. 2004, blz. I-2703, punt 26; Zaak C-456/02, Trojani, Jurispr. 2004, blz. I-7573, punt 15; Zaak C-392/02, Alevizos, Jurispr. 2007, blz. I-03505, punt 67; Zaak C-166/06, Sari Kiiski/Tampereen kaupunki, Jurispr. 2007, blz. I-07643, punt 25; Zaak C-94/07, Andrea Raccanelli/ Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, Jurispr. 2008, blz. I-05939, punt 33.

<sup>2</sup> Zaak 53/81, Levin, Jurispr. 1982, blz. 1035, punt 16; Zaak 344/87, Bettray, Jurispr. 1989, blz. 1621, punten 15 en 16; zaak C-188/00, Kurz, Jurispr. 2002, blz. I-10691, punt 32; en Trojani, punt 16.

<sup>3</sup> Jurispr. 2010, blz. I-11405.

<sup>4</sup> Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG), PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

van de eerder genoemde rechtspraak van het Hof.<sup>1</sup> De verhouding van niet-uitvoerende bestuursleden met de respectieve onderneming lijkt te voldoen aan de door het Hof genoemde kenmerken, aangezien deze bestuursleden zijn aangesteld en ook weer van hun functie ontheven kunnen worden door een ander orgaan van deze onderneming, bijvoorbeeld door de aandeelhouders, ongeacht of de procedure bestond uit aanwerving, selectie, benoeming of een combinatie hiervan. Daarmee zouden zij onder het begrip 'werknemer' kunnen vallen (mits zij voldoen aan de andere door het Hof genoemde voorwaarden).

Tevens is het interessant erop te wijzen dat het Hof, met het oog op bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht, eveneens in het arrest-Danosa als volgt heeft geoordeeld: Zelfs wanneer een bestuurslid niet voldoet aan de voorwaarden om op grond van EU-recht als werknemer te worden aangemerkt, en dus niet binnen de werkingssfeer van Richtlijn 92/85/EEG of Richtlijn 76/207/EEG<sup>2</sup> valt, deze persoon, "voor zover de verwijzende rechter haar als "zelfstandige" aanmerkt, binnen de werkingssfeer van Richtlijn 86/613/EEG<sup>3</sup> valt, die van toepassing is op zelfstandigen en die, blijkens artikel 1 ervan, een aanvulling is op Richtlijn 76/207/EEG wat de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op deze zelfstandigen betreft"<sup>4</sup>. Hoewel het Hof duidelijk alleen uitspraak heeft gedaan over onder deze richtlijnen vallende zaken, moet erop gewezen worden dat een bestuurslid onder één van beide categorieën valt. Het Hof neemt namelijk niet de mogelijkheid in overweging dat deze beroepsgroep onder de betreffende bepalingen valt.

In dit licht bezien lijken er sterke aanwijzingen te zijn dat niet-uitvoerende bestuursleden onder de personele werkingssfeer van artikel 157, lid 3, VWEU vallen. Dit met name vanwege het feit dat zij, of zij nu werknemers of zelfstandigen zijn, op grond van het huidige *acquis* en wetgeving die is aangenomen op rechtsgronden die voorafgingen aan en overeenkomen met artikel 157, lid 3, VWEU, beschermd worden tegen discriminatie. Het lijkt daarom onlogisch wanneer deze rechtsgrondslag niet gebruikt kan worden voor nieuwe wetgeving ter verbetering van het man-vrouwevenwicht, zoals de voorgestelde maatregel.

Het loont de moeite de maatregelen die de Unie reeds heeft vastgesteld op grond van artikel 157, lid 3, VWEU (en het voorgaande artikel 141, lid 3, EG-Verdrag) nauwkeuriger te onderzoeken.

– Artikel 14 van Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep<sup>5</sup> bevat een

---

1 Danosa/LKB Lizings SIA, ibid., punt 51.

2 Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40).

3 Richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986, betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap (PB L 359 van 19.12.1986, blz. 56).

4 Danosa/LKB Lizings SIA, ibid., punt 70.

5 PB L 204 van 26.07.06, blz. 23.

bepaling betreffende de "voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, of als zelfstandige en tot een beroep, (...), ongeacht de tak van activiteit en tot op alle niveaus van de beroepshiërarchie";

– Richtlijn 2010/41/EU betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen<sup>1</sup>, dat op artikel 157, lid 3, VWEU is gebaseerd, is overeenkomstig artikel 2 ervan niet alleen van toepassing op zelfstandigen, dat wil zeggen "personen die voor eigen rekening een winstgevende activiteit uitoefenen", maar ook op hun echtgenoten, die gewoonlijk aan de uitoefening van de activiteit van de zelfstandigen deelnemen.

Discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot de "oprichting, vestiging of uitbreiding van een onderneming, dan wel ten aanzien van aanvang of uitbreiding van iedere andere vorm van zelfstandige arbeid." wordt in artikel 4 van dezelfde Richtlijn 2010/41/EG verboden.

Deze voorbeelden tonen aan dat de wetgever van mening is dat de term "in werkgelegenheid en beroep" verwijst naar alle soorten beroepsactiviteiten en alle domeinen van het beroepsleven. Dit strookt met de brede interpretatie die het Hof aan de betreffende begrippen geeft, zoals hierboven uiteengezet.

c) Artikel 157, lid 3, VWEU als onderdeel van sociaal beleid van de EU  
Overeenkomstig het in artikel 4, lid 1, en artikel 5, lid 1, VWEU genoemde beginsel van bevoegdheidsdeling, en overeenkomstig artikel 51, lid 2, van het Handvest van de grondrechten, kan echter geen enkele interpretatie van de bevoegdheden van de Unie tot gevolg hebben dat deze bevoegdheden worden uitgebreid buiten de grenzen waarin de Verdragen voorzien. In dit verband zij opgemerkt dat artikel 157, lid 3, VWEU deel uitmaakt van titel X van het derde deel van het VWEU, dat gewijd is aan het sociaal beleid van de Unie. In artikel 151 wordt uiteengezet wat de doelstellingen van het sociaal beleid zijn: "De bevordering van de werkgelegenheid en de verbetering van de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden."

Aangezien de voorgestelde richtlijn bepalingen omvat die raken aan de samenstelling van de besturen van ondernemingen die onder het vennootschapsrecht van de lidstaten vallen, kan artikel 157, lid 3, VWEU, dat deel uitmaakt van het sociaal beleid van de Unie, niet dienen als rechtsgrondslag voor deze richtlijn. Wel plaatst de Commissie het voorstel duidelijk in een context van sociaal beleid. Zij presenteert haar voorstel als een positieve beleidsmaatregel die gericht is op eerbiediging van het fundamentele beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het EU-recht en daarmee op verbetering van het man-vrouwevenwicht in de raden van bestuur, om redenen die zij uiteenzet in de overwegingen bij het voorstel, zoals "het efficiënt gebruik van menselijk kapitaal" (overweging 7), "gelijkheid op de arbeidsmarkt (overweging 9) en "het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat (overweging 9).

d) Een dubbele rechtsgrondslag?

Het feit dat het voorstel tegelijkertijd refereert aan economisch bestuur en corporate governance om de voorgestelde maatregelen kracht bij te zetten (zie bijvoorbeeld de

---

<sup>1</sup> PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1.

overwegingen 5 en 7), is hiermee niet in tegenspraak. Evenmin is het nodig een dubbele rechtsgrondslag te zoeken omdat deze elementen deel uitmaken van het voorstel. Ten aanzien van meervoudige rechtsgrondslagen heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat, indien uit onderzoek van een handeling van de EU blijkt dat zij een tweeledig doel heeft of dat de inhoud ervan bestaat uit twee componenten, waarvan er een kan worden gezien als het hoofddoel of de voornaamste component, terwijl het andere doel of de andere component slechts bijkomstig is, de handeling op één enkele rechtsgrondslag gebaseerd moet worden, te weten die welke vereist is uit hoofde van het hoofddoel of de voornaamste component.<sup>1</sup> Anderzijds geldt dat, wanneer een handeling verschillende doelstellingen of componenten tegelijk heeft die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, zonder dat de ene secundair en indirect is ten opzichte van de andere, deze handeling op de verschillende desbetreffende verdragsbepalingen moet worden gebaseerd<sup>2</sup>.

Waarborging van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep is duidelijk de kern van het voorstel. Er wordt niet voorgesteld het vennootschapsrecht te harmoniseren. Integendeel, de voorgestelde richtlijn dient te worden toegepast binnen het vennootschapsrecht van de lidstaten, ongeacht de specifieke nationale stelsels. Daarmee is het voorstel een zorgvuldige afspiegeling van de verschillende systemen die in de lidstaten bestaan. Wanneer het kernpunt van de maatregelen gedurende de wetgevingsprocedure merkbaar verschuift, is een heroverweging van deze kwestie op zijn plaats.

#### 6. Artikel 157, lid 4, VWEU als rechtsgrondslag

Aangezien gesteld wordt dat artikel 157, lid 4, VWEU de juiste rechtsgrondslag is voor maatregelen van het voorgestelde type, zij er nadrukkelijk op gewezen dat deze bepaling geen rechtsgrondslag vormt, maar, "om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren", erin voorziet dat "het beginsel van gelijke behandeling niet belet dat een lidstaat maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren". Dit artikel maakt het daarom mogelijk dat de lidstaten specifieke maatregelen nemen, maar niets wijst erop dat het artikel bedoeld is om te voorkomen dat de EU-wetgever maatregelen neemt.

---

<sup>1</sup> Zaak C-42/97 Parlement/Raad, Jurispr. 1999, blz. I-868, punten 39-40; zaak C-36/98 Koninkrijk Spanje/Raad [2001] Jurispr. I-779, punt 59; zaak C-211/01, Commissie/Raad [2003] Jurispr. I-8913, punt 39.

<sup>2</sup> Zaak C-165/87 Commissie/Raad Jurispr. 1988, blz. 5545, punt 11; zaak C-178/03, *Commissie / Parlement en Raad*, Jurispr. 2006, blz. I-107, punten 43-56.

## 7. Vereisten voor positieve maatregelen

Ten slotte moet worden beoordeeld of de voorgestelde maatregelen stroken met het kader van het Handvest voor de grondrechten en met de jurisprudentie van het Hof met betrekking tot positieve maatregelen. Toch belet het gelijkheidsbeginsel niet dat overeenkomstig artikel 23 van het Handvest maatregelen gehandhaafd of genomen worden die specifieke voordelen bieden aan het ondervertegenwoordigde geslacht. Volgens vaste rechtspraak sluit de waarborging van gelijke toegang tot werk en gelijke promotiemogelijkheden voor mannen en vrouwen niet uit dat maatregelen worden genomen ter bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, die onder meer zijn gericht op het uitbannen van actuele voorbeelden van ongelijkheid die de kansen van vrouwen beïnvloeden<sup>1</sup>. Op grond van deze uitzondering is het echter niet geoorloofd maatregelen te treffen die gericht zijn op absolute en onvoorwaardelijke voorrang voor vrouwen bij promoties of werkgelegenheid. Bij gelijke geschiktheid van mannelijke en vrouwelijke kandidaten en wanneer minder vrouwen dan mannen op het niveau van de betreffende functie beschikbaar zijn, mag de voorkeur worden gegeven aan de bevordering van vrouwelijke kandidaten, mits op grond van één of meerdere criteria die specifiek verband houden met de individuele kandidaten en die niet van dien aard mogen zijn dat vrouwelijke kandidaten worden gediscrimineerd, niet wordt uitgesloten dat de balans kan doorslaan in het voordeel van de mannelijke kandidaten<sup>2</sup>.

In artikel 4, lid 3, van de voorgestelde richtlijn wordt bepaald dat over het algemeen bij gelijke kwalificaties wat betreft geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een "objectieve beoordeling van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn, de balans in het voordeel van de kandidaat van het andere geslacht doet doorslaan." Daarmee wordt voorzien in de vereiste mogelijkheid om rekening te houden met de individuele situatie.

### *Aanbeveling van de Commissie juridische zaken*

De Commissie juridische zaken heeft deze kwestie behandeld op haar vergadering van 20 juni 2013. Op deze vergadering heeft zij dan ook met 11 stemmen voor, 6 tegen en bij 4 onthoudingen<sup>3</sup> besloten dat artikel 157, lid 3, VWEU de juiste rechtsgrondslag is voor het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van

---

<sup>1</sup> Zaak C-476/99 Lommers, Jurispr. 2002, blz. I-2891, punten 31-50; zaak C-366/99 Griesmar, Jurispr. 2001, blz. I-9383, punten 62-67:

<sup>2</sup> Zaak C-409/95 Marschall, Jurispr. 1997, blz. I-6363, punten 21-35; zaak C-158/97 Badeck e.a., Jurispr. 2000, blz. I-1875, punten 13-67; zaak C-407/98 Abrahamsson en Anderson, Jurispr. 2000, blz. I-5539, punten 39-65;

<sup>3</sup> Aanwezig eindstemming: Klaus-Heiner Lehne (voorzitter, tvv de vaste rapporteur), Evelyn Regner (ondervoorzitter), Raffaele Baldassarre (ondervoorzitter), Françoise Castex (ondervoorzitter), Sebastian Valentin Bodu (ondervoorzitter), Luigi Berlinguer, Sergio Gaetano Cofferati, Christian Engström, Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sajjad Karim, Eva Lichtenberger, Antonio Masip Hidalgo, Jiří Maštálka, Alajos Mészáros, Angelika Niebler, Bernhard Rapkay, Dimitar Stoyanov, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Axel Voss, Tadeusz Zwiefka en Frédérique Ries (overeenkomstig artikel 187, lid 2).

de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen.

Hoogachtend,

Klaus-Heiner Lehne

27.9.2013

## **ADVIES VAN DE COMMISSIE ECONOMISCHE EN MONETAIRE ZAKEN**

aan de Commissie juridische zaken en de Commissie rechten van de vrouw en  
gendergelijkheid

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de  
verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van  
beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen  
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Rapporteur voor advies: Olle Schmidt

### **BEKNOPTE MOTIVERING**

Het doel van het EU-beleid inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen, te weten de  
totstandbrenging van gelijke toegang voor mannen en vrouwen tot functies met macht en  
invloed, vormt een grote uitdaging voor de Unie. De rapporteur erkent dat er drastische  
wetgevende maatregelen van de EU nodig zijn om dit doel te bereiken.

Hij sluit zich dan ook volledig aan bij de doelstellingen die de Commissie met de richtlijn  
inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding in het bestuur van beursgenoteerde  
ondernemingen nastreeft. Het voorstel gaat echter, noch wat de reikwijdte ervan, noch wat de  
voorgestelde maatregelen betreft, ver genoeg.

Ondernemingen in de financiële sector tellen een groter percentage vrouwen in hun bestuur  
dan andere sectoren in de EU. In een derde van de besturen in deze sector heeft echter geen  
enkele vrouw zitting.

De rapporteur stemt in met de keuze om zich op beursgenoteerde ondernemingen te richten.  
De vraag of het toepassingsgebied van de richtlijn moet worden uitgebreid tot niet-  
beursgenoteerde ondernemingen boven de mkb-grens dient evenwel twee jaar na de  
inwerkingtreding van deze richtlijn opnieuw door de Commissie te worden beoordeeld.

Verruimde reikwijdte: de EU-instellingen en de ECB

De rapporteur is van mening dat de richtlijn moet worden uitgebreid tot de EU-instellingen en  
–agentschappen, met inbegrip van de Europese Centrale Bank (ECB). Het feit dat in de  
directie, de raad van bestuur en de algemene raad van de ECB geen enkele vrouw

vertegenwoordigd is, is buitengewoon zorgwekkend en bevestigt de systematische ontoereikendheid van de benoemingsprocedure voor topfuncties binnen de Unie. De lidstaten hebben de verantwoordelijkheid om vrouwen te helpen deze topfuncties te bereiken.

De EU-instellingen moeten op het gebied van gelijke behandeling van vrouwen en mannen het goede voorbeeld geven in plaats van de tot nu toe bestaande patronen voort te zetten, niet alleen om de particuliere sector tot voorbeeld te dienen, maar ook om de legitimiteit van de EU te verbeteren. De beginselen van deze richtlijn moeten dan ook worden opgenomen in de regels betreffende de interne aanwervingsprocedures van de EU-instellingen.

De toekomst: het model "naleven of toelichten"

De rapporteur is het oneens met het door de Commissie voorgestelde bindende genderstreefcijfer, daar volgens hem niet mag worden ingegrepen in de autonome rechten van aandeelhouders en hun vrije keuze van vertegenwoordigers in ondernemingsbesturen. Verder heeft de rapporteur twijfels over het volgens de Commissie te verwachten "spill-over effect" van een groter percentage vrouwen onder niet-uitvoerende bestuurders naar uitvoerende en hoger-managementfuncties.

Voor een dergelijk effect bestaat geen empirisch bewijs en bovendien laat het Noorse experiment met verplichte quota voor bestuurders zien dat deze redenering niet klopt. Vaste quota leiden niet tot een fundamentele wijziging van een situatie van genderongelijkheid.

In plaats daarvan is de rapporteur er voorstander van te streven naar meer vrouwen op alle managementniveaus, die dan kunnen doorstromen naar hogere uitvoerende en bestuursfuncties, met als gevolg een beter genderevenwicht (de zogeheten "bottom-up-benadering").

Daarom wil de rapporteur het model van "naleven of toelichten" voorstellen, naar het voorbeeld van de Deense wetgeving die ondernemingen verplicht individuele streefcijfers vast te stellen voor een genderevenwicht tussen zowel uitvoerende als niet-uitvoerende bestuurders, alsmede voor alle managementniveaus in de onderneming, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van de sector en de onderneming. Daarnaast zouden ondernemingen verplicht moeten worden een genderbeleid te ontwikkelen met het doel actieve maatregelen ter bevordering van het genderevenwicht in de onderneming te stimuleren.

Ondernemingen zouden openbaar moeten maken of zij de eisen naleven: de verhouding mannen-vrouwen in besturen en op de verschillende managementniveaus, hoe deze percentages zich verhouden tot de streefcijfers voor het genderevenwicht, het genderbeleid, en de maatregelen die genomen of gepland zijn om de doelstellingen te bereiken. Deze informatie dient in het jaarverslag te worden opgenomen en op de website van de onder de richtlijn vallende ondernemingen te worden gepubliceerd.

Het uitsluitend benoemen van enkele vrouwelijke niet-uitvoerende bestuurders in ondernemingen is onvoldoende. Met het model "naleven of toelichten" kan ervoor gezorgd worden dat de aandeelhouders en bestuurders van de ondernemingen in kwestie gaan nadenken over het interne bedrijfsbeleid en de bedrijfscultuur, hetgeen de mogelijkheden voor vrouwen om te stijgen in de hiërarchie binnen ondernemingen zal vergroten.



Aan bedrijven die nalaten individuele streefcijfers en een genderbeleid vast te stellen, dienen sancties te worden opgelegd in de vorm van administratieve boetes. Er mogen echter geen boetes worden opgelegd wegens het niet bereiken van de individuele streefcijfers, aangezien dit bedrijven zou kunnen ontmoedigen ambitieuze doelstellingen vast te stellen.

#### Grotere transparantie bij aanwerving van bestuurders

De rapporteur is ingenomen met het initiatief van de Commissie om een geformaliseerde en transparantere benoeming van ondernemingsbestuurders aan te moedigen. De omkering van de bewijslast, waarbij ondernemingen moeten bewijzen dat zij de juiste keuze hebben gemaakt wanneer zij met een klacht van een afgewezen kandidaat te maken krijgen, is echter buiten proportie. Eventuele klagers zouden reeds voldoende moeten worden beschermd door de verplichting voor ondernemingen om hun selectiecriteria te overleggen en door de op dit gebied geldende antidiscriminatiewetgeving.

Ten slotte zorgen de door de rapporteur voorgestelde vereisten inzake verslaglegging over het genderevenwicht door middel van het model "naleven of toelichten" voor meer transparantie van het genderbeleid van ondernemingen voor investeerders, potentiële sollicitanten en de burgers in het algemeen.

## AMENDEMENTEN

De Commissie economische en monetaire zaken verzoekt de ten principale bevoegde Commissie juridische zaken onderstaande amendementen in haar verslag op te nemen:

### Amendement 1

#### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 4

##### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

(4) De laatste jaren heeft de Europese Commissie meerdere verslagen uitgebracht over de stand van zaken op het gebied van de man-vrouwverhouding in de economische besluitvorming. De Commissie heeft beursgenoteerde ondernemingen in de Europese Unie aangemoedigd om er door middel van zelfregulering voor te zorgen dat er meer **vrouwen** in hun raden van bestuur worden benoemd en om in dat verband vrijwillig concrete toezeggingen te doen. In haar Vrouwenhandvest van 5 maart 2010 benadrukte de Europese Commissie dat

##### *Amendement*

(4) De laatste jaren heeft de Europese Commissie meerdere verslagen uitgebracht over de stand van zaken op het gebied van de man-vrouwverhouding in de economische besluitvorming. De Commissie heeft beursgenoteerde ondernemingen in de Europese Unie aangemoedigd om er door middel van zelfregulering voor te zorgen dat er meer **personen van het ondervertegenwoordigde geslacht** in hun raden van bestuur worden benoemd en om in dat verband vrijwillig concrete toezeggingen te doen. In haar Vrouwenhandvest van 5 maart 2010

vrouwen nog steeds geen volledige toegang hebben tot de machtsuitoefening en de besluitvorming in het politieke en economische leven en verklaarde zij andermaal zich sterk te zullen blijven maken voor een eerlijker vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op verantwoordelijke posities. In haar strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 merkte de Commissie het verbeteren van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming aan als een van haar prioritaire taken.

benadrukte de Europese Commissie dat vrouwen nog steeds geen volledige toegang hebben tot de machtsuitoefening en de besluitvorming in het politieke en economische leven en verklaarde zij andermaal zich sterk te zullen blijven maken voor een eerlijker vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op verantwoordelijke posities. In haar strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 merkte de Commissie het verbeteren van het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming aan als een van haar prioritaire taken.

**Amendement 2**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 6 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(6 bis) De EU-instellingen en -agentschappen dienen het goede voorbeeld te geven door het genderevenwicht te verbeteren. De beginselen van deze richtlijn moeten worden opgenomen in de regels betreffende de interne aanwervingsprocedures van de Europese Commissie, het Europees Parlement en alle EU-instellingen en -agentschappen, met inbegrip van de Europese Centrale Bank. In alle EU-instellingen moet een efficiënter genderbeleid worden ontwikkeld zodat hiervan invloed uitgaat op de aanwerving voor, de scholing binnen en het dagelijks functioneren van de verschillende EU-instellingen. Hiertoe zien de instellingen erop toe dat er bij de aanwerving van hoger management, met inbegrip van directeuren-generaal, directeuren en afdelingshoofden, op genderevenwicht wordt gelet.***

### **Amendement 3**

#### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(6 ter) Aangezien de instellingen en agentschappen van de EU een grote zichtbaarheid genieten, moeten zij het voorbeeld geven door beleid in te voeren ter verbetering van de man-vrouwverhouding. Voor een betere representativiteit moet er meer aandacht worden geschonken aan het wervingsbeleid voor hogere functies. Voor elke hogere kaderfunctie moet er een lijst met kandidaten worden opgesteld met daarop evenveel mannen als vrouwen. Vanaf 31 december 2018 moeten de EU-instellingen en -agentschappen jaarlijks verslag uitbrengen over hun inspanningen op dit gebied.***

### **Amendement 4**

#### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(6 quater) Het is van groot belang dat het management binnen de Commissie, het uitvoerend EU-orgaan, zijn genderevenwicht verbetert, zodat de Europese burgers beter vertegenwoordigd zijn. De lidstaten wordt derhalve verzocht voor iedere post in het college van commissarissen zowel mannelijke als vrouwelijke kandidaten voor te dragen, teneinde in de Commissie als college een genderevenwicht tot stand te brengen.***

**Amendement 5**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 6 quinquies (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 quinquies) De Europese Centrale Bank (ECB), het Europees Systeem voor financieel toezicht (ESFS), met inbegrip van het Europees Comité voor systeemrisico's (ESRB), en de Europese toezichthoudende autoriteiten (ETA's) dienen zich te houden aan alle aspecten van gelijkheid en bestrijding van discriminatie op grond van geslacht. De raden van toezicht van de ETA's dienen te worden aangemoedigd om voor de hoorzittingen in het Europees Parlement een uit genderoogpunt evenwichtige lijst van kandidaten voor te leggen voor de functies van voorzitters en uitvoerende bestuurders. De definitieve selectie voor deze functies dient een evenwichtige man-vrouwverhouding weer te geven. Ook is het van belang dat de stuurgroep en de adviescomités van het ECSR evenwichtig bezet zijn.*

**Amendement 6**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 6 sexes (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 sexes) De raad van toezicht van de Europese Centrale Bank (ECB), met inbegrip van de functies van voorzitter en vicevoorzitter, dient vanuit genderoogpunt evenwichtig bezet te zijn. Indien er een zetel vacant wordt binnen de ECB-directie, dienen de lidstaten die de euro als valuta hebben ingevoerd, ertoe te worden aangespoord een mannelijke en een vrouwelijke kandidaat voor te dragen. Bovendien moeten de lidstaten ertoe aangespoord worden vrouwen te benoemen tot leden van het bestuur van*

*de nationale centrale banken, met als doel in de raad van bestuur en de algemene raad van de ECB en in de algemene raad van het ECSR een evenwicht tussen mannen en vrouwen te bereiken.*

## Amendement 7

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(7) Het concurrentievermogen van een economie **wordt** eerst en vooral bepaald door het efficiënt gebruik van menselijk kapitaal *en is cruciaal* om het hoofd te bieden aan de demografische uitdagingen van de EU, om succesvol te concurreren in een gemonialiseerde economie en om een relatieve voorsprong ten opzichte van derde landen te verzekeren. Het aantal hoogopgeleide en hooggekwalificeerde vrouwen groeit voortdurend, zoals blijkt uit het feit dat 60% van de universitair afgestudeerden vrouw is. Als er voor **aanstellingen op economische** besluitvormingsposities niet vaker uit deze groep wordt geput, blijft de benutting van het menselijk kapitaal onvolledig.

*Amendement*

(7) Het concurrentievermogen **en de ontwikkeling en groei** van een economie **worden** eerst en vooral bepaald door het efficiënt gebruik van menselijk kapitaal, *dat cruciaal is* om het hoofd te bieden aan de demografische uitdagingen van de EU, om succesvol te concurreren in een gemonialiseerde economie en om een relatieve voorsprong ten opzichte van derde landen te verzekeren. Het aantal hoogopgeleide en hooggekwalificeerde vrouwen groeit voortdurend, zoals blijkt uit het feit dat 60% van de universitair afgestudeerden vrouw is. Als er voor **leidinggevende functies en bedrijfsleven** niet vaker uit deze groep wordt geput, blijft de benutting van het menselijk kapitaal onvolledig.

## Amendement 8

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(7 bis) Om gelijkheid van mannen en vrouwen in de samenleving als geheel te bereiken, moeten mannen en vrouwen gelijke rechten hebben op het gebied van opleiding en beroep en moeten zij samen de verantwoordelijkheid dragen voor het**

*gezin, kinderopvang en het huishouden. Het feit dat vrouwen veelal verantwoordelijk zijn voor de meeste gezins- en huishoudelijke taken kan in de weg staan aan het bereiken van een hogere functie. Actieve participatie en betrokkenheid van mannen bij gezinstaken is van essentieel belang voor de totstandbrenging van een beter evenwicht tussen werk en gezin en het creëren van gelijke carrièrekansen voor mannen en vrouwen. Er moet aandacht worden besteed aan het aanpakken van genderstereotypen en aan de herziening van niet-flexibel en verouderd werkgelegenheidsbeleid en inadequate regelingen voor ouderschapsverlof. Er moeten voorzieningen in het leven worden geroepen om vrouwen en mannen desgewenst in staat te stellen werk en gezin te combineren. De lidstaten worden aangespoord te zorgen voor invoering van maatregelen die het welzijn verbeteren, zoals billijke uitkeringen voor ouderschapsverlof voor zowel vrouwen als mannen, uitgebreide voorzieningen voor kinderopvang en mogelijkheden voor gedeeld ouderschapsverlof.*

## Amendement 9

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 8

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur het bedrijfsbestuur ten goede komt: teamprestaties en de kwaliteit van besluitvorming worden namelijk bevorderd door een meer diverse en collectieve benadering, die met meer gezichtspunten rekening houdt en daardoor tot evenwichtiger besluiten leidt. Uit tal van studies is ook gebleken dat er een

*Amendement*

(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur het bedrijfsbestuur ten goede komt: teamprestaties en de kwaliteit van besluitvorming worden namelijk bevorderd door een meer diverse en collectieve benadering, die met meer gezichtspunten rekening houdt **en van een proactiever bedrijfsmodel uitgaat** en daardoor tot evenwichtiger besluiten leidt.

positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, kan dit *dan* ook een positieve uitwerking hebben op de prestaties van de betrokken ondernemingen.

Uit tal van studies is ook gebleken dat er een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, kan dit *gezien het grote economische belang en de aanzienlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid van deze ondernemingen* ook een positieve uitwerking hebben op de prestaties van de betrokken ondernemingen *en bijdragen tot duurzame economische ontwikkeling*.

## Amendement 10

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 9

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(9) Uit de beschikbare gegevens blijkt ook dat gelijkheid op de arbeidsmarkt economische groei krachtig kan stimuleren. De aanwezigheid van meer vrouwen in de bestuurskamers van beursgenoteerde ondernemingen in de EU, heeft niet alleen gevolgen voor de vrouwen die als bestuurslid worden aangesteld, maar draagt er ook toe bij dat de onderneming vrouwelijk talent aantrekt *en* zorgt ervoor dat op alle leidinggevende niveaus en op de werkvloer meer vrouwen werkzaam zijn. Als het aantal vrouwen in raden van bestuur toeneemt, draagt dus dit bij tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat. Als optimaal gebruik zou worden gemaakt van het vrouwelijk talent dat voorhanden is, zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke

*Amendement*

(9) Uit de beschikbare gegevens blijkt ook dat gelijkheid op de arbeidsmarkt economische groei krachtig kan stimuleren. De aanwezigheid van meer vrouwen in de bestuurskamers van beursgenoteerde ondernemingen in de EU, heeft niet alleen gevolgen voor de vrouwen die als bestuurslid worden aangesteld, maar draagt er ook toe bij dat de onderneming vrouwelijk talent aantrekt, zorgt ervoor dat op alle leidinggevende niveaus en op de werkvloer meer vrouwen werkzaam zijn *en dat hun bijdrage erkenning vindt*. Als het aantal vrouwen in raden van bestuur toeneemt, draagt dus dit bij tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat. Als optimaal gebruik zou worden gemaakt van het vrouwelijk talent dat voorhanden is, zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke

sector. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.

sector. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen. ***De lidstaten moeten daarom positieve maatregelen invoeren, zoals netwerk- en mentorprogramma's, om de loopbaanontwikkeling van vrouwen op alle niveaus te bevorderen.***

## Amendement 11

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 10

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(10) Ondanks de bestaande EU-wetgeving ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op basis van geslacht, de aanbevelingen van de Raad die er specifiek toe strekken de betrokkenheid van vrouwen bij de economische besluitvorming te vergroten en de acties op EU-niveau ter bevordering van zelfregulering, blijft in de hele Unie het aantal vrouwen in de hoogste besluitvormingsorganen van ondernemingen nog altijd ver achter bij het aantal mannen. In de particuliere sector, ***en met name bij beursgenoteerde ondernemingen, is dit gebrek aan een evenwichtige man-vrouwverhouding*** bijzonder uitgesproken en urgent. Volgens de belangrijkste indicator die de Commissie gebruikt voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur, is het percentage vrouwen dat op topniveau betrokken is bij de zakelijke besluitvorming nog altijd bijzonder laag. In januari 2012 werd bij de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de lidstaten gemiddeld slechts 13,7% van de bestuurszetels door een vrouw bekleed.

*Amendement*

(10) Ondanks de bestaande EU-wetgeving ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op basis van geslacht, de aanbevelingen van de Raad die er specifiek toe strekken de betrokkenheid van vrouwen bij de economische besluitvorming te vergroten en de acties op EU-niveau ter bevordering van zelfregulering, blijft in de hele Unie het aantal vrouwen in de hoogste besluitvormingsorganen van ondernemingen nog altijd ver achter bij het aantal mannen. ***Dit is ook het geval in bepaalde instellingen en agentschappen van de EU, zoals de Europese Centrale Bank, die nochtans het voorbeeld zouden moeten geven en een afspiegeling van de volledige bevolking zouden moeten vormen. Er zij aan herinnerd dat bij de benoeming van een nieuw lid van de raad van bestuur van de Europese Centrale Bank eind 2012 de staatshoofden en regeringsleiders van de lidstaten, in strijd met artikel 2 van het Verdrag en in weerwil van een negatief advies van het Europees Parlement, geweigerd hebben rekening te houden met het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen. Ook***



Van de niet-uitvoerende bestuursleden was slechts 15% vrouw.

in de particuliere sector *is de onbalans tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke leden in besluitvormende organen* uitgesproken en urgent. Volgens de belangrijkste indicator die de Commissie gebruikt voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur, is het percentage vrouwen dat op topniveau betrokken is bij de zakelijke besluitvorming nog altijd bijzonder laag. In januari 2012 werd bij de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de lidstaten gemiddeld slechts 13,7% van de bestuurszetels door een vrouw bekleed. Van de niet-uitvoerende bestuursleden was slechts 15% vrouw. ***De bepalingen van deze richtlijn laten het dagelijks bestuur van ondernemingen evenwel zoveel mogelijk ongemoeid, aangezien ondernemingen de vrijheid behouden om kandidaten te selecteren op basis van kwalificaties of andere ter zake doende objectieve overwegingen.***

**Amendement 12**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 11**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. De discrepantie tussen de lidstaten zal naar verwachting nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt.

*Amendement*

(11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. ***In een aantal landen zijn echter even goede resultaten bereikt via vrijwillige mechanismen, in combinatie met degelijke socialezekerheidsregelingen, met een positieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen.*** De discrepantie tussen de lidstaten zal naar

verwachting nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt.

**Amendement 13**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 12**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(12) Dat nationale regels inzake een evenwichtige man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen versnipperd zijn, onderling afwijken of geheel ontbreken, leidt **niet alleen** tot afwijkende percentages vrouwelijke niet-uitvoerende bestuursleden en tot verschillen in de mate waarin de lidstaten vooruitgang boeken; **als Europese beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen aan uiteenlopende regels voor bedrijfsbestuur, belemmert dat ook de interne markt. Deze verschillen tussen wettelijke en op zelfregulering gebaseerde vereisten inzake de samenstelling van raden van bestuur kunnen beursgenoteerde ondernemingen met grensoverschrijdende activiteiten voor praktische problemen stellen, met name bij het oprichten van dochterondernemingen of bij fusies en overnames, maar kunnen ook kandidaten voor bestuurszetels parten spelen.**

**Amendement 14**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 12 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(12) Dat nationale regels inzake een evenwichtige man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen versnipperd zijn, onderling afwijken of geheel ontbreken, leidt tot afwijkende percentages vrouwelijke niet-uitvoerende bestuursleden en tot verschillen in de mate waarin de lidstaten vooruitgang boeken.

**(12 bis) Hoe hoger het managementniveau, hoe ongelijker de man-vrouwverhouding. Bovendien is het**

*zo dat veel vrouwen die een hogere managementfunctie bekleden dit doen op het gebied van bijvoorbeeld personeelszaken of communicatie, terwijl mannen met een hogere managementfunctie vaker werkzaam zijn binnen het algemeen management of andere kaderposities binnen de onderneming bekleden. Daar bestuursfuncties vooral bezet worden door kandidaten met hoger-managementervaring is het van essentieel belang dat het aantal vrouwen dat naar dergelijke functies in ondernemingen doorstroomt, toeneemt. Als wij willen bereiken dat de mogelijkheden voor vrouwen om belangrijke posities in de besluitvorming te bekleden daadwerkelijk verbeteren, is dit een absolute voorwaarde.*

**Amendement 15**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 13**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(13) Dat de selectieprocedures *en* kwalificatiecriteria voor bestuursposities momenteel in de meeste lidstaten zo weinig transparant zijn, is er in hoge mate debet aan dat de raden van bestuur qua geslacht niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en *hun recht van vrij verkeer, alsook* voor investeringsbesluiten. Dit gebrek aan transparantie weerhoudt potentiële kandidaten voor een bestuurspositie ervan om te solliciteren bij raden die wellicht grote behoefte aan hun capaciteiten hebben en om aanstellingsbesluiten aan te vechten die op vooroordelen over mannen en vrouwen berusten. *Hun vrijheid van verkeer binnen de interne markt wordt daardoor ingeperkt.* Anderzijds volgen

*Amendement*

(13) Dat de selectieprocedures, kwalificatiecriteria *en aanwerving* voor bestuursposities momenteel in de meeste lidstaten zo weinig transparant zijn, is er in hoge mate debet aan dat de raden van bestuur qua geslacht niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en voor investeringsbesluiten. Dit gebrek aan transparantie weerhoudt potentiële kandidaten voor een bestuurspositie ervan om te solliciteren bij raden die wellicht grote behoefte aan hun capaciteiten hebben en om aanstellingsbesluiten aan te vechten die op vooroordelen over mannen en vrouwen berusten. Anderzijds volgen investeerders verschillende investeringsstrategieën waarvoor

investeerders verschillende investeringsstrategieën waarvoor informatie nodig is die ook betrekking heeft op de deskundigheid en bekwaamheid van de bestuursleden. Meer transparantie over de kwalificatiecriteria en de selectieprocedure voor bestuursleden stelt investeerders in staat om de bedrijfsstrategie van de onderneming beter te beoordelen en hun besluiten met kennis van zaken te nemen.

informatie nodig is die ook betrekking heeft op de deskundigheid en bekwaamheid van de bestuursleden. Meer transparantie over de kwalificatiecriteria en de selectieprocedure voor bestuursleden stelt investeerders in staat om de bedrijfsstrategie van de onderneming beter te beoordelen en hun besluiten met kennis van zaken te nemen.

## Amendement 16

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 14

#### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

(14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren. Niettemin moeten er wel bepaalde minimumnormen worden ingevoerd **met betrekking tot het vereiste dat** beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-vrouwverhouding onevenwichtig is, hun benoemingsbesluiten voor niet-uitvoerende bestuursleden dienen te baseren op een objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten in de zin van geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties, om bij deze bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. **Alleen** een maatregel op EU-niveau kan daadwerkelijk bijdragen tot gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie **en kan** praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.

#### *Amendement*

(14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren. Niettemin moeten er wel bepaalde minimumnormen worden ingevoerd **voor** beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-vrouwverhouding onevenwichtig is, **waarbij deze** hun benoemingsbesluiten voor niet-uitvoerende bestuursleden dienen te baseren op een objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten in de zin van geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties, om bij deze bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. Een maatregel op EU-niveau kan daadwerkelijk bijdragen tot gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie, praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen **en ondernemingen in staat stellen de kansen die de interne markt biedt, ten volle te benutten.**

**Amendement 17**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 15**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(15) Volgens de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei is een hogere arbeidsparticipatiegraad van vrouwen een voorwaarde om de groei te bevorderen en de demografische problemen in Europa op te lossen. De strategie heeft als kerndoel de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar uiterlijk in 2020 op 75% te brengen. Dit kan alleen worden bereikt als oprecht naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gestreefd en er extra inspanningen worden geleverd om alle belemmeringen voor volledige arbeidsparticipatie van vrouwen weg te nemen. De huidige economische crisis heeft duidelijk gemaakt dat Europa zich steeds meer op kennis, deskundigheid en innovatie moet baseren en optimaal gebruik moet maken van het talent dat voorhanden is. Grotere vrouwelijke betrokkenheid bij de economische besluitvorming, met name in raden van bestuur, heeft naar verwachting een gunstig neveneffect op het percentage vrouwelijke werknemers van de betrokken onderneming en binnen de economie als geheel.

**Amendement 18**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 16**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(16) De Unie dient derhalve te streven naar een hoger percentage vrouwen in raden van bestuur, teneinde de economische groei en

*Amendement*

(15) Volgens de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei is een hogere arbeidsparticipatiegraad van vrouwen een voorwaarde om de groei te bevorderen en de demografische problemen in Europa op te lossen. De strategie heeft als kerndoel de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar uiterlijk in 2020 op 75% te brengen. Dit kan alleen worden bereikt als oprecht naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gestreefd en er extra inspanningen worden geleverd om alle belemmeringen voor volledige arbeidsparticipatie van vrouwen weg te nemen. De huidige economische crisis heeft duidelijk gemaakt dat Europa zich steeds meer op kennis, deskundigheid en innovatie moet baseren en optimaal gebruik moet maken van het talent dat voorhanden is. Grotere vrouwelijke betrokkenheid bij de economische besluitvorming, met name in raden van bestuur **en op hoger-managementniveau**, heeft naar verwachting een gunstig neveneffect op het percentage vrouwelijke werknemers van de betrokken onderneming en binnen de economie als geheel.

het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te bevorderen en concrete gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hiertoe dienen minimumvereisten voor positieve actie te worden vastgesteld in de vorm van **bindende** maatregelen ter verwezenlijking van een kwantitatieve doelstelling voor de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, **aangezien lidstaten en derde landen die voor een dergelijke methode hebben gekozen, er het best in zijn geslaagd om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in economische-besluitvormingsorganen terug te dringen. Beursgenoteerde ondernemingen zijn van bijzonder economisch belang, zeer zichtbaar en van grote invloed op de markt als geheel.**

#### Amendement 19

##### Voorstel voor een richtlijn Overweging 16 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

#### Amendement 20

##### Voorstel voor een richtlijn Overweging 16 ter (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te bevorderen en concrete gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hiertoe dienen **gemeenschappelijke** minimumvereisten voor positieve actie te worden vastgesteld in de vorm van maatregelen ter verwezenlijking van een kwantitatieve doelstelling voor de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen.

*Amendement*

**(16 bis) De benoeming van bestuursleden en uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders blijft voor honderd procent het privilege en de verantwoordelijkheid van de aandeelhouders.**

*Amendement*

**(16 ter) Individuen slechts zien als vertegenwoordigers van verschillende groepen in de samenleving, zoals mannen,**

*vrouwen of etnische minderheden, gaat in tegen de doelstelling om iedereen gelijke kansen te bieden. Elk individu moet als een individu worden beschouwd en daarom mogen er geen wettelijk verplichte quota inzake vertegenwoordiging komen. Daarbij is de inzet van de ondernemingen zelf van groot belang om de opvattingen over en handelwijzen jegens vrouwen en mannen binnen ondernemingen omvattend te veranderen. Deze aanpak zorgt ervoor dat ondernemingen niet alleen ten aanzien van niet-uitvoerende bestuurders in actie komen, maar op veel bredere schaal. Ondernemingen dienen daartoe een beleid te ontwikkelen ter verbetering van het genderevenwicht en dienen op transparante wijze in hun jaarverslag informatie te verstrekken over het genderevenwicht binnen het bestuur en op de hogere managementniveaus.*

**Amendement 21**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 16 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(16 quater) De lidstaten moeten waarborgen dat beursgenoteerde ondernemingen een genderbeleid ontwikkelen dat erop gericht is de man-vrouwverhouding in het hele bedrijf te verbeteren. Dit beleid kan onder meer een beschrijving omvatten van de maatregelen die hiertoe in de onderneming worden genomen: het voordragen van zowel een vrouwelijke als een mannelijke kandidaat voor belangrijke functies, mentorregelingen en ondersteuning van loopbaanontwikkeling voor vrouwen, alsmede personeelsstrategieën om gevarieerde aanwerving te stimuleren. Daarnaast kan het beleid flexibele arbeidsvoorwaarden inhouden, bijvoorbeeld flexibele regelingen voor ouderschapsverlof, of subsidie voor*

*huishoudelijk werk en kinderopvang. Voorts moet ervoor gezorgd worden dat ook werknemersorganisaties een rol krijgen, zodat vrouwen uit alle maatschappelijke geledingen uit dit beleid voordeel kunnen trekken. Elke onderneming kan daarbij de aanpak kiezen die het best bij haar activiteiten aansluit en dient actief maatregelen te treffen om het percentage van het ondervertegenwoordigde geslacht in het management van de onderneming te verhogen.*

## Amendement 22

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 17

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(17) De maatregelen waarin deze richtlijn voorziet, dienen derhalve te gelden voor beursgenoteerde ondernemingen. Daaronder worden in een lidstaat gevestigde ondernemingen verstaan waarvan de effecten in één of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten. Deze ondernemingen zijn normbepalend voor de hele economie en hun werkwijzen worden in de regel door andere soorten ondernemingen nagevolgd. Gelet op hun publieke aard is het gerechtvaardigd om beursgenoteerde ondernemingen in het algemeen belang *meer* aan regels te onderwerpen.

*Amendement*

(17) De maatregelen waarin deze richtlijn voorziet, dienen derhalve te gelden voor beursgenoteerde ondernemingen. Daaronder worden in een lidstaat gevestigde ondernemingen verstaan waarvan de effecten in één of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten. Deze ondernemingen zijn normbepalend voor de hele economie en hun werkwijzen worden in de regel door andere soorten ondernemingen nagevolgd. Gelet op hun publieke aard is het gerechtvaardigd om beursgenoteerde ondernemingen in het algemeen belang *op passende wijze* aan regels te onderwerpen.



## Amendement 23

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 17 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(17 bis) Ook niet-beursgenoteerde ondernemingen spelen een belangrijke rol in de economie. In beginsel zouden zij dan ook in de werkingssfeer van deze richtlijn moeten worden opgenomen. Aangezien echter relatief weinig bekend is over de man-vrouwverhouding binnen deze ondernemingen en er vermoedelijk bijzondere bepalingen nodig zijn om rekening te houden met hun specifieke kenmerken en het feit dat zij van lidstaat tot lidstaat verschillen, moeten zij pas in een later stadium onder deze verordening komen te vallen. Daartoe zou de Commissie, na een grondig onderzoek van alle relevante aspecten, een voorstel ter zake kunnen indienen.***

## Amendement 24

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 18

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(18) Deze richtlijn dient niet van toepassing te zijn op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, ***ook al zijn zij beursgenoteerd.***

(18) Deze richtlijn dient niet van toepassing te zijn op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen. ***Deze uitzondering voor kmo's moet van toepassing zijn op beursgenoteerde en in een later stadium ook op niet-beursgenoteerde ondernemingen.***

## Amendement 25

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 21

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(21) In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers. Aangezien sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de praktische procedures ter verwezenlijking van deze doelstellingen echter door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld.

*Amendement*

(21) In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers. Aangezien sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de praktische procedures ter verwezenlijking van deze doelstellingen echter door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld ***op basis van zorgvuldig en uitgebreid overleg met de sociale partners op nationaal niveau. Ook is het van belang dat werknemersorganisaties betrokken worden bij het ontwikkelen en uitvoeren van genderbeleid in ondernemingen. Werknemersvertegenwoordiging in het bestuur van beursgenoteerde ondernemingen is tevens een positieve manier om diversiteit te bevorderen, doordat hiermee essentiële invalshoeken en grondige kennis van het interne functioneren van de onderneming worden ingebracht.***

## Amendement 26

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 22

(22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen te worden **verplicht** passende procedures in te voeren om aan specifieke doelstellingen inzake de man-vrouwverhouding in hun raden te voldoen. Beursgenoteerde ondernemingen waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities in de raad van bestuur wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, dienen de benoemingen op deze posities te baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, teneinde voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 te bereiken. Daarom bepaalt de richtlijn dat uiterlijk op die datum ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Deze doelstelling heeft in beginsel alleen betrekking op de algehele diversiteit qua geslacht van niet-uitvoerende bestuursleden en speelt geen rol bij elke individuele keus voor een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Met name worden er dus geen specifieke kandidaten van bestuursposities uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Het blijft dus aan de ondernemingen en aandeelhouders om geschikte bestuursleden te kiezen.

(22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen **verplicht** te worden passende **en doeltreffende** procedures in te voeren om aan specifieke doelstellingen inzake de man-vrouwverhouding in hun raden te voldoen. Beursgenoteerde ondernemingen waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities in de raad van bestuur wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, dienen de benoemingen op deze posities te baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, teneinde voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 te bereiken. **Indien ondernemingen constateren dat er onder de potentiële kandidaten voor bestuursfuncties sprake is van een ongelijke man-vrouwverhouding, kunnen zij bijvoorbeeld overwegen om trainings- en mentorprogramma's voor het ondervertegenwoordigde geslacht in te voeren als één van de manieren om genderevenwicht te bereiken.** Daarom bepaalt de richtlijn dat uiterlijk op die datum ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Deze doelstelling heeft in beginsel alleen betrekking op de algehele diversiteit qua geslacht van niet-uitvoerende bestuursleden en speelt geen rol bij elke individuele keus voor een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Met name worden er dus geen specifieke kandidaten van bestuursposities uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Het blijft dus aan de ondernemingen en aandeelhouders om geschikte bestuursleden te kiezen.

## Amendement 27

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 22 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(22 bis) Om hun economische besluitvorming te kunnen baseren op een bredere waaier aan standpunten en ervaringen, moeten beursgenoteerde ondernemingen ertoe aangezet worden om in hun aanwervingsbeleid niet alleen aandacht te hebben voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen maar ook voor diversiteit inzake vaardigheden, leeftijd, geografische herkomst, etnische groep, opleiding en loopbaan.***

## Amendement 28

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 23

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(23) De lidstaten oefenen een dominerende invloed uit op beursgenoteerde openbare bedrijven in de zin van artikel 2, onder b), van Richtlijn 2006/111/EG van de Commissie van 16 november 2006 betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en openbare bedrijven en de financiële doorzichtigheid binnen bepaalde ondernemingen. Door deze dominerende invloed beschikken zij over instrumenten waarmee de nodige verandering sneller kan worden bewerkstelligd. ***In dergelijke ondernemingen dient daarom de doelstelling dat ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht is, eerder te worden bereikt.***

(23) De lidstaten oefenen een dominerende invloed uit op beursgenoteerde openbare bedrijven in de zin van artikel 2, onder b), van Richtlijn 2006/111/EG van de Commissie van 16 november 2006 betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en openbare bedrijven en de financiële doorzichtigheid binnen bepaalde ondernemingen. Door deze dominerende invloed beschikken zij over instrumenten waarmee de nodige verandering sneller kan worden bewerkstelligd.

**Amendement 29**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 26**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(26) Overeenkomstig die jurisprudentie dienen de *lidstaten te waarborgen dat* de kandidaten met de beste kwalificaties voor de positie van niet-uitvoerend bestuurslid ***worden geselecteerd op basis van*** een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat die op vooraf opgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria berust. De ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid. Er ***dient*** voorrang ***te*** worden gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht wanneer die kandidaat even gekwalificeerd is ***als de kandidaat van het andere geslacht qua geschiktheid, competenties en beroepsprestaties en wanneer een objectieve beoordeling op grond van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaat van toepassing zijn, de balans niet ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht doet doorslaan.***

**Amendement 30**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 27**

*Amendement*

(26) Overeenkomstig die jurisprudentie dienen ***beursgenoteerde ondernemingen te worden aangespoord de selectie van*** de kandidaten met de beste kwalificaties voor de positie van niet-uitvoerend bestuurslid ***te baseren op*** een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat die op vooraf opgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria berust. De ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid. Er ***mag*** voorrang worden gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht wanneer die kandidaat ***ten minste*** even gekwalificeerd is. ***De lidstaten moeten ervoor zorgen dat ondernemingen die niet voldoen aan de kerndoelstellingen van de richtlijn aanvullende informatie verstrekken over hun aanwervings-, selectie- en aanstellingsbeleid, en in het bijzonder over de maatregelen die zij van plan zijn te nemen om de man-vrouwverhouding te verbeteren.***

(27) De wijze waarop bestuursleden worden aangeworven en benoemd, verschilt per lidstaat en per onderneming. Zo kan aan de aandeelhoudersvergadering een voorselectie van kandidaten worden voorgelegd, bijvoorbeeld door een benoemingscommissie, kunnen individuele aandeelhouders de bestuursleden rechtstreeks benoemen of kan op de aandeelhoudersvergadering over individuele kandidaten of kandidatenlijsten worden gestemd. Aan de vereisten voor de selectie van kandidaten dient in de passende fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen. In dit opzicht *strekt* deze richtlijn *slechts tot minimale harmonisering van de selectieprocedures, zodat de voorwaarden waarin de jurisprudentie van het Hof van Justitie voorziet, kunnen worden toegepast* teneinde de doelstelling van een evenwichtiger man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verwezenlijken.

(27) De wijze waarop bestuursleden worden aangeworven, *geselecteerd en benoemd*, verschilt per lidstaat en per onderneming. Zo kan aan de aandeelhoudersvergadering een voorselectie van kandidaten worden voorgelegd, bijvoorbeeld door een benoemingscommissie, kunnen individuele aandeelhouders de bestuursleden rechtstreeks benoemen of kan op de aandeelhoudersvergadering over individuele kandidaten of kandidatenlijsten worden gestemd. *Deze richtlijn eerbiedigt de diversiteit van selectieprocedures, die gebaseerd moeten zijn op transparantie en verdienste, en dringt tegelijkertijd aan op verwezenlijking van de doelstelling van meer personen van het ondervertegenwoordigde geslacht in raden van bestuur.* Aan de vereisten voor de selectie van kandidaten dient in de passende fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen. In dit opzicht *wordt met* deze richtlijn *een verscheidenheid aan* selectieprocedures *mogelijk gemaakt* teneinde de doelstelling van een evenwichtiger man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verwezenlijken. *Deze richtlijn laat het dagelijks bestuur van ondernemingen zoveel mogelijk ongemoeid, aangezien ondernemingen de vrijheid behouden om kandidaten te selecteren op basis van kwalificaties of andere objectieve ter zake doende overwegingen.*

## Amendement 31

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 28

(28) Deze richtlijn heeft een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen ten doel en moet zo helpen om gestalte te geven aan het beginsel van gelijke behandeling van mannen vrouwen, dat als een grondrecht van de Unie is aangemerkt. Beursgenoteerde ondernemingen dienen derhalve te worden verplicht om een afgewezen kandidaat op diens verzoek niet alleen de bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria mee te delen, maar ook de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria ***en eventueel de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat die niet van het ondervertegenwoordigde geslacht was.*** Deze inperkingen van het in de artikelen 7 en 8 van het Handvest verankerde recht op eerbiediging van het privéleven met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en de verplichting voor beursgenoteerde ondernemingen om die informatie op verzoek te verstrekken aan de afgewezen kandidaat zijn nodig en stroken, overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel, met erkende doelstellingen van algemeen belang. Zij zijn dan ook in overeenstemming met de in artikel 52, lid 1, van het Handvest vastgestelde vereisten voor dergelijke inperkingen en met de betrokken jurisprudentie van het Hof van Justitie.

## **Amendement 32**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 29**

(28) Deze richtlijn heeft een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen ten doel en moet zo helpen om gestalte te geven aan het beginsel van gelijke behandeling van mannen vrouwen, dat als een grondrecht van de Unie is aangemerkt. Beursgenoteerde ondernemingen dienen derhalve te worden verplicht om, ***indien mogelijk***, een afgewezen kandidaat op diens verzoek niet alleen de bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria mee te delen, maar ook de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria. Deze inperkingen van het in de artikelen 7 en 8 van het Handvest verankerde recht op eerbiediging van het privéleven met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en de verplichting voor beursgenoteerde ondernemingen om die informatie op verzoek te verstrekken aan de afgewezen kandidaat zijn nodig en stroken, overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel, met erkende doelstellingen van algemeen belang. Zij zijn dan ook in overeenstemming met de in artikel 52, lid 1, van het Handvest vastgestelde vereisten voor dergelijke inperkingen en met de betrokken jurisprudentie van het Hof van Justitie.

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(29) Wanneer een afgewezen kandidaat van het ondervetegenwoordigde geslacht stelt over gelijke kwalificaties te beschikken als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, dient de beursgenoteerde onderneming te zijn gehouden de juistheid van haar keus aan te tonen.**

**Schrappen**

### **Amendement 33**

#### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 30**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(30) De lidstaten dienen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen voor inbreuken op deze richtlijn; zo zou onder meer kunnen worden voorzien in administratieve boetes en nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van een benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen.

(30) De lidstaten dienen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen voor inbreuken op deze richtlijn; zo zou onder meer kunnen worden voorzien in administratieve boetes en nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van een benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen **en publicatie van het besluit om een administratieve boete op te leggen, inclusief informatie over het type en de aard van de inbreuk en de hoogte van de opgelegde boete. Sancties moeten worden opgelegd indien beursgenoteerde ondernemingen zich niet houden aan de voorgeschreven procedures voor de benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden, zoals bepaald in artikel 4, lid 1, of aan de vereisten inzake informatieverstrekking, zoals bepaald in artikel 5 van deze richtlijn. Indien ondernemingen er echter niet in slagen de kwantitatieve doelstelling van artikel 4, lid 1, te bereiken, mag dit niet als inbreuk op deze richtlijn gelden en niet tot sancties leiden.**



**Amendement 34**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 31**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*(31) Aangezien de samenstelling qua geslacht van het werknemersbestand direct van invloed is op de beschikbaarheid van kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht, mogen de lidstaten bepalen dat indien het personeel voor minder dan 10% uit het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, de betrokken onderneming niet hoeft te voldoen aan de doelstelling van deze richtlijn.*

*Amendement*

**Schrappen**

**Amendement 35**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 32**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(32) Aangezien beursgenoteerde ondernemingen ernaar dienen te streven dat meer leden van het ondervertegenwoordigde geslacht besluitvormingsposities bekleden, mogen de lidstaten bepalen dat de doelstelling van deze richtlijn bereikt moet worden geacht wanneer beursgenoteerde ondernemingen kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ongeacht of zij uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurslid zijn.

*Amendement*

(32) Aangezien beursgenoteerde ondernemingen ernaar dienen te streven dat meer leden van het ondervertegenwoordigde geslacht besluitvormingsposities bekleden, mogen de lidstaten bepalen dat de doelstelling van deze richtlijn bereikt moet worden geacht wanneer beursgenoteerde ondernemingen kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ongeacht of zij uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurslid zijn. **Deze ondernemingen moeten evenwel overeenkomstig artikel 5, leden 1, 1 bis en 2, van deze richtlijn in hun jaarverslag en op hun website verslag blijven uitbrengen over de man-vrouwverhouding onder uitvoerende en niet-uitvoerende**

## Amendement 36

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 34

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(34) De lidstaten dienen beursgenoteerde ondernemingen te verplichten om de bevoegde nationale autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de wijze waarop zij erin zijn geslaagd om de doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen deze autoriteiten de vorderingen nagaan die elke afzonderlijke beursgenoteerde onderneming boekt bij het tot stand brengen van een evenwichtige man-vrouwverhouding in haar raad van bestuur. Deze informatie moet worden bekendgemaakt en ingeval de betrokken onderneming de doelstelling niet heeft gehaald, ook een beschrijving omvatten van de maatregelen die de onderneming tot dusver heeft genomen en nog van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen.

*Amendement*

(34) De lidstaten dienen beursgenoteerde ondernemingen te verplichten om de bevoegde nationale autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de wijze waarop zij erin zijn geslaagd om de doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen deze autoriteiten de vorderingen nagaan die elke afzonderlijke beursgenoteerde onderneming boekt bij het tot stand brengen van een evenwichtige man-vrouwverhouding in haar raad van bestuur. Deze informatie moet ***op passende en gemakkelijk toegankelijke wijze in het jaarverslag en op de website van de onderneming*** worden bekendgemaakt en ingeval de betrokken onderneming de doelstelling niet heeft gehaald, ook een ***uitvoerige*** beschrijving omvatten van de maatregelen die de onderneming tot dusver heeft genomen en nog van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen. ***Bovendien moeten ondernemingen die de doelstelling niet hebben gehaald, gemotiveerd uiteenzetten waarom ze geen passende mechanismen hebben ingevoerd, en aangeven welke concrete maatregelen zij zullen nemen om ervoor te zorgen dat de doelstelling van een evenwichtige man-vrouwverhouding daadwerkelijk wordt bereikt.***

## Amendement 37

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 35

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(35) Lidstaten kunnen eventueel al vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn maatregelen hebben genomen om voor een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur te zorgen. De lidstaten waarvoor dat geldt, moeten de mogelijkheid hebben deze maatregelen toe te passen in plaats van de procedurevoorschriften inzake benoemingen. Daarvoor moeten zij echter kunnen aantonen dat maatregelen die zij hebben genomen net zo doeltreffend zijn om uiterlijk 1 januari 2020, **of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven**, de doelstelling **te bereiken** in beursgenoteerde ondernemingen minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te laten bekleden.

*Amendement*

(35) Lidstaten kunnen eventueel al vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn maatregelen hebben genomen om voor een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur te zorgen. De lidstaten waarvoor dat geldt, moeten de mogelijkheid hebben deze maatregelen toe te passen in plaats van de procedurevoorschriften inzake benoemingen. Daarvoor moeten zij echter kunnen aantonen dat maatregelen die zij hebben genomen net zo doeltreffend zijn om uiterlijk 1 januari 2020 de doelstelling **om** in beursgenoteerde ondernemingen minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te laten bekleden **of de doelstelling van artikel 4, lid 1, te bereiken. De Commissie moet beoordelen of de maatregelen van de lidstaten toereikend zijn om de gewenste resultaten te behalen en bepalen of relevante artikelen van de richtlijn kunnen worden opgeschort teneinde nationale maatregelen ongemoeid te laten.**

## Amendement 38

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 38

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(38) Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, bevat deze richtlijn slechts gezamenlijke doelstellingen en gaat zij niet verder dan

*Amendement*

(38) Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, bevat deze richtlijn slechts gezamenlijke doelstellingen en gaat zij niet verder dan

nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken. De lidstaten krijgen voldoende vrijheid om te bepalen hoe de doelstellingen van deze richtlijn het best kunnen worden verwezenlijkt, gelet op de nationale omstandigheden, met name de regels en praktijken op het gebied van de aanwerving voor bestuursposities. Deze richtlijn laat onverlet dat ondernemingen de kandidaten met de beste kwalificaties in hun raad van bestuur kunnen benoemen en zij **laat** alle beursgenoteerde ondernemingen voldoende tijd om zich aan te passen.

**Amendement 39**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 38 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken. De lidstaten krijgen voldoende vrijheid om te bepalen hoe de doelstellingen van deze richtlijn het best kunnen worden verwezenlijkt, gelet op de nationale omstandigheden, met name de regels en praktijken op het gebied van de aanwerving voor bestuursposities. Deze richtlijn laat onverlet dat ondernemingen de kandidaten met de beste kwalificaties in hun raad van bestuur kunnen benoemen en zij **biedt** alle beursgenoteerde ondernemingen **een flexibel kader en laat ze** voldoende tijd om zich aan te passen.

*Amendement*

***(38 bis) Om te waarborgen dat de in deze richtlijn genoemde doelstellingen met betrekking tot genderevenwicht door de lidstaten volledig worden verwezenlijkt en worden geïntegreerd in het specifieke beleid van de betrokken ondernemingen, en om te kunnen nagaan of het verwachte "spill-over effect" van de richtlijn zich inderdaad voordoet, moet de Commissie het Europees Parlement en de Raad een verslag doen toekomen. In dit verslag moet ook aandacht besteed worden aan de positieve en negatieve gevolgen van een eventuele uitbreiding van het toepassingsgebied van de doelstellingen met betrekking tot genderevenwicht tot niet-beursgenoteerde ondernemingen, en moet opnieuw worden onderzocht of het nodig is op EU-niveau bindende streefcijfers vast te stellen.***

## Amendement 40

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 39

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(39) Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel dient de doelstelling waaraan beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen in de tijd beperkt te zijn en niet langer te gelden dan nodig is om duurzame vooruitgang te boeken met betrekking tot de man-vrouwverhouding in raden van bestuur. De Commissie dient de toepassing van deze richtlijn daarom regelmatig te evalueren en daarvan verslag uit te brengen aan het Europees Parlement en de Raad. De richtlijn is geldig tot en met 31 december 2028. De Commissie dient bij haar evaluatie na te gaan of het nodig is de geldigheidsduur van de richtlijn tot na die datum te verlengen.

*Amendement*

(39) Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel dient de doelstelling waaraan beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen in de tijd beperkt te zijn en niet langer te gelden dan nodig is om duurzame vooruitgang te boeken met betrekking tot de man-vrouwverhouding in raden van bestuur. De Commissie dient de toepassing van deze richtlijn daarom regelmatig te evalueren en daarvan verslag uit te brengen aan het Europees Parlement en de Raad. De richtlijn is geldig tot en met 31 december 2028. De Commissie dient bij haar evaluatie na te gaan of het nodig is de geldigheidsduur van de richtlijn tot na die datum te verlengen. ***De lidstaten moeten met de sociale partners en het maatschappelijk middenveld samenwerken en hen op een doeltreffende manier informeren over de betekenis, de omzetting en de uitvoering van de richtlijn.***

## Amendement 41

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ***de benoemingen op deze posities baseren op een vergelijkende analyse van de***

*Amendement*

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ***hun aanwervings-, selectie-, en aanstellingsprocedures aanpassen om te***

kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria **toe te passen**, opdat voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 wordt bereikt, **of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven**.

**waarborgen dat de selectie van niet-uitvoerende bestuursleden gebaseerd is op** een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria, opdat voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 wordt bereikt.

**Amendement 42**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Ter verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 zien de lidstaten erop toe dat bij **de selectie van** niet-uitvoerende bestuursleden bij gelijke kwalificaties wat betreft geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties voorrang **wordt** gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn, de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

*Amendement*

3. Ter verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 zien de lidstaten erop toe dat bij **aanwervings-, selectie- en aanstellingsprocedures voor** niet-uitvoerende bestuursleden bij gelijke kwalificaties wat betreft geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties voorrang **kan worden** gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn, de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

**Amendement 43**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – lid 3 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**3 bis. De lidstaten zien erop toe dat aan de vereisten voor de selectie van kandidaten wordt voldaan in de passende fase van de selectieprocedure, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde**

*ondernemingen.*

**Amendement 44**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – lid 4**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

4. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen worden verplicht om een afgewezen kandidaat op diens verzoek *niet alleen* de bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria mee te delen, *maar ook de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en zo nodig de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.*

**Amendement 45**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – lid 6**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*6. De lidstaten mogen bepalen dat beursgenoteerde ondernemingen waarvan het personeel voor minder dan 10% uit leden van het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, niet hoeven te voldoen aan de doelstelling van lid 1.*

**Amendement 46**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – lid 7**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

7. De lidstaten mogen bepalen dat is voldaan aan de doelstelling van lid 1, wanneer beursgenoteerde ondernemingen kunnen aantonen dat ten minste een derde

*Amendement*

4. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen worden verplicht om een afgewezen kandidaat op diens verzoek de bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria mee te delen.

*Amendement*

*Schrappen*

*Amendement*

7. De lidstaten mogen bepalen dat is voldaan aan de doelstelling van lid 1, wanneer beursgenoteerde ondernemingen kunnen aantonen dat ten minste een derde

van alle bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ongeacht of zij uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurslid zijn.

van alle bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, ongeacht of zij uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurslid zijn. ***Deze ondernemingen blijven evenwel overeenkomstig artikel 5, leden 1 en 2, van deze richtlijn in hun jaarverslag en op hun website verslag uitbrengen over de man-vrouwverhouding onder uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursleden en over de verbintenissen die zij op dit gebied zijn aangegaan.***

#### **Amendement 47**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen individuele verbintenissen met betrekking een evenwichtige man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden aangaan en deze uiterlijk 1 januari 2020 zijn nagekomen, ***of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven.***

*Amendement*

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen individuele verbintenissen met betrekking een evenwichtige man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden aangaan en deze uiterlijk 1 januari 2020 zijn nagekomen. ***Deze verbintenissen zijn gericht op een evenwichtige man-vrouwverhouding onder uitvoerende bestuurders en moeten zorgen voor een daadwerkelijke vooruitgang ten opzichte van de huidige situatie binnen de desbetreffende onderneming.***

#### **Amendement 48**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***1 bis. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen waarin minder dan een derde van de uitvoerende***



*en niet-uitvoerende bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, een genderbeleid ontwikkelen dat erop gericht is het percentage van het ondervertegenwoordigde geslacht in uitvoerende en niet-uitvoerende bestuursposities in de onderneming te vergroten.*

## **Amendement 49**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe de bevoegde nationale autoriteiten met ingang van [twee jaar na vaststelling] eenmaal per jaar informatie verstrekken *over* de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en daarbij onderscheid maken tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, *alsook over de* maatregelen die zijn getroffen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en van *lid 1* van dit artikel, *en* die informatie op een geschikte en toegankelijke wijze op hun website *bekendmaken*.

*Amendement*

2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe de bevoegde nationale autoriteiten met ingang van [twee jaar na vaststelling] eenmaal per jaar *de volgende* informatie *te* verstrekken:

*a) de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en daarbij onderscheid te maken tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden,*

*b) een presentatie en analyse van de specifieke maatregelen die zijn getroffen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en van de leden 1 en 1 bis van dit artikel,*

*c) de voor het volgende jaar geplande specifieke maatregelen,*

*d) de vooruitgang met betrekking tot de doelstellingen, als bedoeld in artikel 4, lid*

*1, en lid 1 van dit artikel.*

***Beursgenoteerde ondernemingen maken die informatie op een geschikte en toegankelijke wijze op hun website en in hun jaarverslag bekend.***

## **Amendement 50**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Artikel 5 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Als een beursgenoteerde onderneming niet voldoet aan de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of haar eigen verbintenissen op grond van **lid 1** van dit artikel niet nakomt, bevat de in lid 2 van dit artikel bedoelde informatie de redenen hiervoor evenals een beschrijving van de maatregelen die de onderneming heeft genomen of van plan is te nemen om te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen.

*Amendement*

3. Als een beursgenoteerde onderneming niet voldoet aan de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of haar eigen verbintenissen op grond van **de leden 1 en 1 bis** van dit artikel niet nakomt, bevat de in lid 2 van dit artikel bedoelde informatie de redenen hiervoor evenals een beschrijving van de maatregelen die de onderneming heeft genomen of van plan is te nemen om te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen.

## **Amendement 51**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Artikel 6 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast.

*Amendement*

1. De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. ***De lidstaten brengen verslag uit aan de Commissie over de sancties die worden opgelegd om aan de bepalingen van deze richtlijn te voldoen.***

## Amendement 52

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 2 – inleidende formule

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn en **kunnen de** volgende **maatregelen** omvatten:

*Amendement*

2. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn en **ten minste het** volgende omvatten:

## Amendement 53

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 2 – letter b bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(b bis) publicatie van het besluit om een administratieve boete op te leggen, inclusief informatie over het type en de aard van de inbreuk [en de hoogte van de opgelegde boete];**

## Amendement 54

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – lid 3 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Onverminderd artikel 4, leden 6 en 7, mogen lidstaten die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn al maatregelen hebben genomen om een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen te waarborgen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 **en 5** opgenomen procedurele voorschriften **inzake benoemingen** opschorten, mits kan worden aangetoond dat deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2020, **of**

*Amendement*

3. Onverminderd artikel 4, leden 6 en 7, mogen lidstaten die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn al maatregelen hebben genomen om een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen te waarborgen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3 **en** 4 opgenomen procedurele voorschriften opschorten, mits kan worden aangetoond dat deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2020 minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend

*uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven,* minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder in beursgenoteerde ondernemingen te bekleden.

bestuurder in beursgenoteerde ondernemingen te bekleden.

**Amendement 55**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 9 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten doen de Commissie uiterlijk 1 januari 2017, en vervolgens om de twee jaar, een verslag toekomen over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn. Deze verslagen omvatten onder meer uitgebreide informatie over de maatregelen die zijn genomen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, informatie die wordt verstrekt overeenkomstig artikel 5, lid 2, en informatie over individuele verbintenissen die beursgenoteerde ondernemingen zijn aangegaan krachtens artikel 5, **lid 1**.

*Amendement*

1. De lidstaten doen de Commissie uiterlijk 1 januari 2017, en vervolgens om de twee jaar, een verslag toekomen over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn. Deze verslagen omvatten onder meer uitgebreide informatie over de maatregelen die zijn genomen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, informatie die wordt verstrekt overeenkomstig artikel 5, lid 2, en informatie over individuele verbintenissen die beursgenoteerde ondernemingen zijn aangegaan krachtens artikel 5, **leden 1 en 1 bis**.

**Amendement 56**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 9 – lid 1 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***1 bis. De Commissie dient een evaluatieverslag in over de nakoming van de vereisten voor beursgenoteerde ondernemingen zoals vermeld in artikel 4, lid 1, en artikel 5, lid 1, op basis van de door de lidstaten overeenkomstig lid 1 ingediende verslagen. Daarnaast bevat het verslag van de Commissie een overzicht van de man-vrouwverhouding op het bestuursniveau van niet-beursgenoteerde ondernemingen boven de mkb-drempel als gedefinieerd in artikel 2. De***

*Commissie beoordeelt of zij een voorstel zal indienen voor uitbreiding van de werkingssfeer van deze richtlijn tot niet-beursgenoteerde ondernemingen die geen kmo's zijn, daarbij rekening houdend met alle relevante Europese en internationale ontwikkelingen en de specifieke kenmerken en diversiteit van dergelijke ondernemingen.*

*Indien uit het verslag blijkt dat het percentage van het ondervertegenwoordigde geslacht in het bestuur van beursgenoteerde of niet-beursgenoteerde ondernemingen ondanks de inspanningen van de ondernemingen niet aanmerkelijk is gestegen, beoordeelt de Commissie of zij een wetgevingsvoorstel zal indienen tot wijziging van de in deze richtlijn neergelegde vereisten, met het oog op de vaststelling van strengere wetgevingsmaatregelen.*

**Amendement 57**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 9 – lid 1 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*1 ter. De Commissie dient een verslag in over de wijze waarop de beginselen van deze richtlijn worden opgenomen in de regels die gelden voor de interne aanwervingsprocedures van alle EU-instellingen en -agentschappen en hoe zij worden toegepast. Hiertoe doen alle EU-instellingen en -agentschappen de Commissie uiterlijk 31 december 2018 en vervolgens ieder jaar een verslag toekomen over hun genderstatistieken en de op dit gebied geboekte vooruitgang. De Commissie publiceert deze verslagen onverwijld op haar website. Indien passend gaat het verslag van de Commissie vergezeld van een wetgevingsvoorstel tot uitbreiding van de*

**Amendement 58**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 9 – lid 2 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Lidstaten die krachtens artikel 8, lid 3, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 **en 5** opgenomen procedurele voorschriften **inzake benoemingen** hebben opgeschort, nemen in de in lid bedoelde verslagen informatie op waaruit de concrete resultaten blijken die door middel van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen zijn bereikt. De Commissie zal vervolgens een speciaal verslag uitbrengen waarin wordt nagegaan of deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht inderdaad mogelijk maken om uiterlijk **1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde bedrijven overheidsbedrijven, of uiterlijk 1 januari 2020 in het geval van beursgenoteerde bedrijven die geen overheidsbedrijf zijn**, minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurslid te bekleden. Het eerste van deze verslagen zal door de Commissie uiterlijk 1 juli 2017 worden uitgebracht. De volgende verslagen worden binnen zes maanden na de indiening krachtens lid 1 van de respectieve nationale verslagen uitgebracht.

**Amendement 59**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 9 – lid 2 – alinea 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Wanneer beursgenoteerde ondernemingen niet uiterlijk 1 januari **2018 wanneer het**

*Amendement*

2. Lidstaten die krachtens artikel 8, lid 3, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3 **en 4**, opgenomen procedurele voorschriften hebben opgeschort, nemen in de in lid bedoelde verslagen informatie op waaruit de concrete resultaten blijken die door middel van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen zijn bereikt. De Commissie zal vervolgens een speciaal verslag uitbrengen waarin wordt nagegaan of deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht inderdaad mogelijk maken om uiterlijk **1 januari 2020** minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurslid **in beursgenoteerde ondernemingen** te bekleden. Het eerste van deze verslagen zal door de Commissie uiterlijk 1 juli 2017 worden uitgebracht. De volgende verslagen worden binnen zes maanden na de indiening krachtens lid 1 van de respectieve nationale verslagen uitgebracht.

*Amendement*

Wanneer beursgenoteerde ondernemingen niet uiterlijk 1 januari **2020** door

*om overheidsbedrijven gaat, of uiterlijk 1 januari 2020 wanneer het niet om overheidsbedrijven gaat*, door toepassing van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen op minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder in hun raden van bestuur leden van het ondervertegenwoordigde geslacht hebben benoemd of gekozen, zorgen de betrokken lidstaten ervoor dat deze ondernemingen met ingang deze **respektieve data** de in artikel 4, leden 1, 3, 4 **en 5** opgenomen procedurele voorschriften **inzake benoemingen** toepassen.

## Amendement 60

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. De Commissie evalueert de uitvoering van deze richtlijn en doet het Europees Parlement en de Raad **daarvan** uiterlijk op **31 december 2021** en vervolgens om de twee jaar **verslag**. De Commissie beoordeelt met name of de doelstellingen van deze verordening verwezenlijkt zijn.

toepassing van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen op minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder in hun raden van bestuur leden van het ondervertegenwoordigde geslacht hebben benoemd of gekozen, zorgen de betrokken lidstaten ervoor dat deze ondernemingen met ingang **van** deze **datum** de in artikel 4, leden 1, 3 **en** 4, opgenomen procedurele voorschriften toepassen.

*Amendement*

3. De Commissie evalueert de uitvoering van deze richtlijn en doet het Europees Parlement en de Raad uiterlijk op **31 december 2019** en vervolgens om de twee jaar **de in de leden 1 bis en 1 ter bedoelde verslagen toekomen**. De Commissie beoordeelt met name of de doelstellingen van deze verordening verwezenlijkt zijn.

## PROCEDURE

<b>Titel</b>	Man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen	
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)	
<b>Commissies ten principale</b> Datum bekendmaking	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012
<b>Advies uitgebracht door</b> Datum bekendmaking	ECON 22.11.2012	
<b>Rapporteur voor advies</b> Datum benoeming	Olle Schmidt 14.1.2013	
<b>Artikel 51 - Gezamenlijke commissievergaderingen</b> Datum bekendmaking	17.1.2013	
<b>Behandeling in de commissie</b>	24.4.2013	18.6.2013
<b>Datum goedkeuring</b>	17.9.2013	
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: -: 0:	39 2 6
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	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, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain	
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)</b>	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds	
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)</b>	Alda Sousa	



11.7.2013

## ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN

aan de Commissie juridische zaken en de Commissie rechten van de vrouw en  
gendergelijkheid

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de  
verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van  
beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen  
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Rapporteur: Marije Cornelissen

### BEKNOPTE MOTIVERING

De Commissie heeft in oktober 2012 een wetgevingsvoorstel ingediend om de man-  
vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen te  
bevorderen. Het jaar daarvoor kregen beursgenoteerde ondernemingen in de EU een laatste  
kans om via zelfregulering voor meer vrouwen in bestuursposities te zorgen, toen de  
vicevoorzitter van de Commissie, mevrouw Reding, er bij hen op aan drong de  
"Intentieverklaring voor meer vrouwen in topfuncties" te ondertekenen in maart 2011. Slechts  
24 ondernemingen in Europa hebben de intentieverklaring ondertekend. Gelet op het feit dat  
het aantal vrouwen in raden van bestuur nog steeds erg laag is en de  
zelfreguleringsinspanningen voor een aanzienlijke verbetering van de situatie in de afgelopen  
decennia overduidelijk zijn mislukt, is het nu tijd om wetgevende maatregelen te nemen.

#### **Toepassingsgebied: uitvoerende - niet-uitvoerende bestuurders**

Uw rapporteur stelt voor om heel de richtlijn toe te passen op zowel uitvoerende als niet-  
uitvoerende bestuurders. De bepalingen van deze richtlijn laten het dagelijks bestuur van  
ondernemingen zoveel mogelijk ongemoeid, aangezien ondernemingen de vrijheid behouden  
om kandidaten te selecteren op basis van kwaliteit of andere ter zake doende overwegingen.  
Het percentage vrouwelijke uitvoerende bestuurders is bijzonder laag (10% in 2013 tegenover  
17% vrouwen onder niet-uitvoerende bestuurders). Daarom dienen de cruciale artikelen van  
de richtlijn die de aanpassing van de selectieprocedure betreffen te worden toegepast op alle  
bestuurders.

#### **Verscheidenheid van procedures**

In het voorstel van de Commissie ligt de nadruk op de specifieke wijze waarop kandidaten  
worden geselecteerd voor bestuursposities. Deze selectie moet plaatsvinden aan de hand van

een transparante, neutrale en op individuele kwalificaties gestoelde procedure. De manier waarop bestuursleden worden geselecteerd of aangesteld lijkt echter niet altijd op de manier waarop gewone werknemers worden aangeworven. Zo worden bestuursleden in sommige lidstaten aangewezen of gekozen door werknemers of vakbondsleden, zoals in het Duitse systeem van "Mitbestimmung". Bovendien zijn individuele kwaliteiten niet altijd het enig maatgevend criterium. Een evenwicht tussen verschillende vaardigheden, ervaring, nationaliteit of overwegingen betreffende vertegenwoordiging kunnen belangrijke of zelfs doorslaggevende factoren zijn bij de uiteindelijke keuze van bestuurders. Vakbonden en ondernemingen hebben verzocht om meer flexibiliteit op het gebied van aanstelling en selectie.

Daarom stelt uw rapporteur in artikel 4, lid 1, voor om de lidstaten en de ondernemingen vrij te laten beslissen hoe zij hun selectie- of aanstellingsprocedure op een resultaatgerichte wijze willen aanpassen. Aanpassingen kunnen verschillende vormen aannemen en het aanstellings-, aanwervings- en selectieproces betreffen, mits zij resultaatgericht zijn en streven naar ten minste 40% vrouwen in de besturen van beursgenoteerde ondernemingen.

### **Nadruk op het gehele aanwervingsproces**

In het voorstel van de Commissie ligt de nadruk uitsluitend op de individuele selectie van kandidaten voor bestuursposities. De aanwerving van een bestuurslid begint echter niet in het selectiestadium; deze begint in het stadium waarin een reservoir met voor selectie in aanmerking komende kandidaten wordt samengesteld. Als er in dit reservoir niet genoeg bekwame en geschikte vrouwen zitten, is het onwaarschijnlijk dat er een vrouw wordt gekozen, zelfs indien de selectiecriteria volkomen genderneutraal zijn.

Uw rapporteur stelt derhalve voor om het selectiereservoir deel te laten uitmaken van de verslagleggingsverplichting voor ondernemingen die geen vrouwen hebben geselecteerd ofschoon vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, en informatie te verlangen over het aantal vrouwen in het selectiereservoir, over de criteria die worden gehanteerd bij het selecteren van kandidaten en over de maatregelen die zullen worden genomen om bij volgende procedures voldoende gekwalificeerde en geschikte kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht te waarborgen.

### **Verslagleggings- en verantwoordingsverplichtingen**

De richtlijn moet gericht zijn op ondernemingen die zich niet voldoende inspannen voor of geen toereikende resultaten behalen bij de bevordering van gendergelijkheid in hun besturen. Uw rapporteur wil daarom onderscheid maken tussen goed presterende en slecht presterende ondernemingen. Alle ondernemingen worden verzocht om jaarlijks informatie over de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in hun besturen te verstrekken in hun jaarverslagen en aan de bevoegde nationale autoriteiten. Als ondernemingen iemand van het oververtegenwoordigde geslacht aanstellen, hebben zij versterkte openbaarmakings-, verslagleggings- en verantwoordingsverplichtingen. Zij zullen de samenstelling qua geslacht van het selectiereservoir, alsook de redenen en criteria voor de keuze van de kandidaat van het oververtegenwoordigde geslacht openbaar moeten maken en maatregelen moeten nemen om een beter genderevenwicht in het selectiereservoir te waarborgen en de kans te vergroten dat er bij toekomstige aanstellingen een bestuurder van het ondervertegenwoordigde geslacht wordt gekozen.

### **Opschortingsclausule**

Het voorstel van de Commissie probeert te voorkomen dat afbreuk wordt gedaan aan de

bestaande nationale maatregelen om de genderdiversiteit in besturen te vergroten. Uw rapporteur stelt voor de lidstaten de mogelijkheid te blijven bieden om bepaalde cruciale artikelen van de richtlijn op te schorten. Als een lidstaat van mening is dat vrijwillige of andere maatregelen ook leiden tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de richtlijn, moet hij de vrijheid hebben om na te gaan of dit daadwerkelijk het geval is. Zij stelt echter ook voor om de waarborgen te versterken teneinde te verzekeren dat het nationale beleid even doeltreffend is als het gaat om de verwezenlijking van de 40%-doelstelling van de richtlijn. Met het oog hierop moet de opschorting worden onderworpen aan goedkeuring door de Commissie. Als daarnaast het tussentijdse doel van 30% vrouwen in besturen in 2017 niet is gehaald zal de richtlijn automatisch in werking treden voor die lidstaat.

### **Sancties en stimulansen**

Uw rapporteur staat achter de aanpak van de Commissie om de hoofdverantwoordelijkheid voor het opleggen van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties bij de lidstaten neer te leggen. Niettemin kunnen extra stimulansen worden toegepast. De lidstaten moeten de mogelijkheid krijgen om ondernemingen te belonen door de verwezenlijking van de 40%-doelstelling te gebruiken als een gunningscriterium bij overheidsopdrachten. Daarnaast moeten de EU-instellingen het voorbeeld geven door opdrachten alleen te gunnen aan ondernemingen die de 40%-doelstelling hebben verwezenlijkt. Naleving van de richtlijn (niet te verwarren met de uiteindelijke doelstelling) moet een voorwaarde zijn om in aanmerking te komen voor EU-middelen.

## **AMENDEMENTEN**

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken verzoekt de ten principale bevoegde Commissie juridische zaken en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid onderstaande amendementen in haar verslag op te nemen:

### **Amendement 1**

#### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Titel 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Voorstel voor een  
RICHTLIJN VAN HET EUROPEES  
PARLEMENT EN DE RAAD  
inzake de verbetering van de man-  
vrouwverhouding bij *niet-uitvoerende*  
bestuurders van beursgenoteerde  
ondernemingen en daarmee  
samenhangende maatregelen

*Amendement*

Voorstel voor een  
RICHTLIJN VAN HET EUROPEES  
PARLEMENT EN DE RAAD  
inzake de verbetering van de man-  
vrouwverhouding bij bestuurders van  
beursgenoteerde ondernemingen *en grote*  
*openbare bedrijven* en daarmee  
samenhangende maatregelen

(Voor de EER relevante tekst)

(Voor de EER relevante tekst)

**Amendement 2**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Visum 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 157, *lid 3*,

*Amendement*

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name *artikel 8 en artikel 157, leden 3 en 4*,

**Amendement 3**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Visum 1 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*Gezien artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie,*

**Amendement 4**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Visum 1 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*Gezien artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,*

**Amendement 5**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Visum 1 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*Gezien artikel 4 van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW),*

## Amendement 6

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 2 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(2 bis) Om gendergelijkheid te verwezenlijken op de werkvloer moet er een genderevenwichtig besluitvormingsmodel zijn op alle niveaus binnen de onderneming, terwijl ook moet worden gezorgd voor het dichten van de genderloonkloof, die aanzienlijk bijdraagt tot de vervrouwelijking van armoede.***

## Amendement 7

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(6 bis) Alle EU-instellingen en -agentschappen moeten bij hun interne personeelsbeleid het beginsel van gendergelijkheid eerbiedigen, met name door te zorgen voor een genderevenwichtige besluitvorming op alle niveaus binnen de betrokken organen.***

## Amendement 8

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 7

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(7) Het concurrentievermogen van een economie wordt eerst en vooral bepaald door het efficiënt gebruik van menselijk kapitaal ***en is cruciaal om het hoofd te bieden aan de demografische uitdagingen***

(7) Het concurrentievermogen van een economie wordt eerst en vooral bepaald door het efficiënt gebruik van menselijk kapitaal om succesvol te concurreren in een gemonialiseerde economie. ***Er is een***

*van de EU, om succesvol te concurreren in een gemonialiseerde economie en om een relatieve voorsprong ten opzichte van derde landen te verzekeren. Het aantal hoogopgeleide en hooggekwalificeerde vrouwen **groeit voortdurend**, zoals blijkt uit het feit dat 60% van de universitair afgestudeerden vrouw is. Als er voor aanstellingen op economische besluitvormingsposities niet vaker uit deze groep wordt geput, blijft de benutting van het menselijk kapitaal onvolledig.*

*reservoir van hoogopgeleide en hooggekwalificeerde vrouwen, zoals **onder meer** blijkt uit het feit dat 60% van de universitair afgestudeerden vrouw is. Als er voor aanstellingen op economische besluitvormingsposities niet vaker uit deze groep wordt geput, blijft de benutting van het menselijk kapitaal onvolledig.*

## **Amendement 9**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(7 bis) Voor de bevordering van **gendergelijkheid moeten de lidstaten voorzieningen treffen om ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen werk en gezinsleven kunnen combineren, met name flexibele regelingen en ondersteuning voor personen met zorgtaken.***

## **Amendement 10**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 8**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur het bedrijfsbestuur ten goede komt: teamprestaties en de kwaliteit van besluitvorming **worden namelijk bevorderd door een meer diverse en collectieve benadering, die met meer gezichtspunten rekening houdt en***

*(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur het bedrijfsbestuur ten goede komt: teamprestaties **worden bevorderd** en de kwaliteit van **de** besluitvorming **verbetert doordat zij gebaseerd is op een evenwichtiger kijk.** Uit tal van studies is ook gebleken dat er*

***daardoor tot evenwichtiger besluiten leidt.***  
Uit tal van studies is ook gebleken dat er een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, ***kan*** dit dan ook een positieve uitwerking hebben op de prestaties van de betrokken ondernemingen.

## Amendement 11

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 9

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(9) Uit de beschikbare gegevens blijkt ook dat gelijkheid op de arbeidsmarkt economische groei krachtig kan stimuleren. De aanwezigheid van meer vrouwen in de bestuurskamers van beursgenoteerde ondernemingen in de EU, heeft niet alleen gevolgen voor de vrouwen die als bestuurslid worden aangesteld, maar draagt er ook toe bij dat de onderneming vrouwelijk talent aantrekt en zorgt ervoor dat op alle leidinggevende niveaus en op de werkvloer meer vrouwen werkzaam zijn. Als het aantal vrouwen in raden van bestuur toeneemt, ***draagt dus dit bij*** tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat. Als optimaal gebruik zou worden gemaakt van het vrouwelijk talent dat voorhanden is, zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke sector. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU

een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, ***moet*** dit dan ook een positieve uitwerking hebben op de prestaties van de betrokken ondernemingen.

*Amendement*

(9) Uit de beschikbare gegevens blijkt ook dat gelijkheid op de arbeidsmarkt economische groei krachtig kan stimuleren. De aanwezigheid van meer vrouwen in de bestuurskamers van beursgenoteerde ondernemingen in de EU, heeft niet alleen gevolgen voor de vrouwen die als bestuurslid worden aangesteld, maar draagt er ook toe bij dat de onderneming vrouwelijk talent aantrekt en zorgt ervoor dat op alle leidinggevende niveaus en op de werkvloer meer vrouwen werkzaam zijn. Als het aantal vrouwen in raden van bestuur toeneemt, ***moet dit dus bijdragen*** tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat. Als optimaal gebruik zou worden gemaakt van het vrouwelijk talent dat voorhanden is, zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke sector. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU

is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.

is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.

## Amendement 12

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 11

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. De discrepantie tussen de lidstaten zal naar verwachting nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt.

*Amendement*

(11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. De discrepantie tussen de lidstaten zal naar verwachting nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt. ***De lidstaten moeten daarom informatie uitwisselen, alsmede goede praktijken die zijn ontworpen om betere resultaten te halen door middel van maatregelen om gendergelijkheid te bevorderen.***

## Amendement 13

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 13

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(13) Dat de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities momenteel in de meeste lidstaten zo weinig transparant zijn, is er in hoge mate debet aan dat de raden van bestuur qua

*Amendement*

(13) Dat de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities momenteel in de meeste lidstaten zo weinig transparant zijn, is er in hoge mate debet aan dat de raden van bestuur qua



geslacht niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en hun recht van vrij verkeer, alsook voor investeringsbesluiten. Dit gebrek aan transparantie weerhoudt potentiële kandidaten voor een bestuurspositie ervan om te solliciteren bij raden die wellicht grote behoefte aan hun capaciteiten hebben en om aanstellingsbesluiten aan te vechten die op vooroordelen over mannen en vrouwen berusten. Hun vrijheid van verkeer binnen de interne markt wordt daardoor ingeperkt. Anderzijds volgen investeerders verschillende investeringsstrategieën waarvoor informatie nodig is die ook betrekking heeft op de deskundigheid en bekwaamheid van de bestuursleden. Meer transparantie over de kwalificatiecriteria en de selectieprocedure voor bestuursleden stelt investeerders in staat om de bedrijfsstrategie van de onderneming beter te beoordelen en hun besluiten met kennis van zaken te nemen.

geslacht niet diverser van samenstelling zijn. Ook is het ongunstig voor de loopbaan van de potentiële bestuursleden en hun recht van vrij verkeer, alsook voor investeringsbesluiten. Dit gebrek aan transparantie weerhoudt potentiële kandidaten voor een bestuurspositie ervan om te solliciteren bij raden die wellicht grote behoefte aan hun capaciteiten hebben en om aanstellingsbesluiten aan te vechten die op vooroordelen over mannen en vrouwen berusten. Hun vrijheid van verkeer binnen de interne markt wordt daardoor ingeperkt. Anderzijds volgen investeerders verschillende investeringsstrategieën waarvoor informatie nodig is die ook betrekking heeft op de deskundigheid en bekwaamheid van de bestuursleden. Meer transparantie over de kwalificatiecriteria en de selectieprocedure voor bestuursleden stelt investeerders in staat om de bedrijfsstrategie van de onderneming beter te beoordelen en hun besluiten met kennis van zaken te nemen. ***Daarom is het belangrijk dat het aanstellingsproces van bestuursleden duidelijk en transparant is en dat kandidaten objectief worden beoordeeld op basis van hun individuele verdiensten, ongeacht hun geslacht.***

## Amendement 14

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 14

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de ***selectieprocedures*** en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren. ***Niettemin moeten er wel bepaalde minimumnormen worden ingevoerd met betrekking tot het vereiste dat*** beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-

*Amendement*

(14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de ***aanwervings-, selectie- en aanstellingsprocedures*** en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren, ***maar in de richtlijn wordt van*** beursgenoteerde ondernemingen ***en grote openbare bedrijven*** met een raad van bestuur waarin

vrouwverhouding onevenwichtig is, hun **benoemingsbesluiten voor niet-uitvoerende bestuursleden dienen te baseren op een objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten in de zin van geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties**, om bij **deze** bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. **Alleen** een maatregel op EU-niveau **kan** daadwerkelijk **bijdragen tot** gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie en kan praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.

## Amendement 15

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 15

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(15) Volgens de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei is een hogere arbeidsparticipatiegraad van vrouwen een voorwaarde om de groei te bevorderen en de demografische problemen in Europa op te lossen. De strategie heeft als kerndoel de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar uiterlijk in 2020 op 75% te brengen. Dit kan alleen worden bereikt als oprecht naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gestreefd en er extra inspanningen worden geleverd om alle belemmeringen voor volledige arbeidsparticipatie van vrouwen weg te nemen. De huidige economische crisis heeft duidelijk gemaakt dat Europa zich steeds meer op kennis, deskundigheid en innovatie moet baseren en optimaal gebruik moet maken van het talent dat voorhanden is. Grotere vrouwelijke betrokkenheid bij de economische besluitvorming, **met name** in raden van bestuur, heeft naar verwachting

de man-vrouwverhouding onevenwichtig is, **geëist dat zij hun bekendmakingen van vacatures en hun aanwervings-, selectie- en aanstellingsprocedures aanpassen, hetgeen noodzakelijk is gebleken** om bij bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. Een maatregel op EU-niveau **is het belangrijkste instrument om daadwerkelijk te zorgen voor** gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie en kan praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.

*Amendement*

(15) Volgens de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei is een hogere arbeidsparticipatiegraad van vrouwen een voorwaarde om de groei te bevorderen en de demografische problemen in Europa op te lossen. De strategie heeft als kerndoel de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar uiterlijk in 2020 op 75% te brengen. Dit kan alleen worden bereikt als oprecht naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gestreefd en er extra inspanningen worden geleverd om alle belemmeringen voor volledige arbeidsparticipatie van vrouwen weg te nemen. De huidige economische crisis heeft duidelijk gemaakt dat Europa zich steeds meer op kennis, deskundigheid en innovatie moet baseren en optimaal gebruik moet maken van het talent dat voorhanden is. Grotere vrouwelijke betrokkenheid bij de economische besluitvorming, in raden van bestuur **en op alle leidinggevende niveaus**

een gunstig neveneffect op het percentage vrouwelijke werknemers van de betrokken onderneming en binnen de economie als geheel.

**binnen de onderneming**, heeft naar verwachting een gunstig neveneffect op het percentage vrouwelijke werknemers van de betrokken onderneming en binnen de economie als geheel.

## Amendement 16

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 16

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De Unie dient derhalve te streven naar een hoger percentage vrouwen in raden van bestuur, teneinde de economische groei en het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te **bevorderen** en concrete gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hiertoe dienen minimumvereisten voor positieve actie te worden vastgesteld in de vorm van bindende maatregelen ter verwezenlijking van een kwantitatieve doelstelling voor de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen, aangezien lidstaten en derde landen die voor een dergelijke methode hebben gekozen, er het best in zijn geslaagd om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in economische-besluitvormingsorganen terug te dringen. Beursgenoteerde ondernemingen zijn van bijzonder economisch belang, zeer zichtbaar en van grote invloed op de markt als geheel.

*Amendement*

De Unie dient derhalve te streven naar een hoger percentage vrouwen in raden van bestuur **in alle lidstaten**, teneinde de economische groei **te bevorderen, de mobiliteit op de arbeidsmarkt aan te moedigen** en het concurrentievermogen van Europese ondernemingen te **versterken** en concrete gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt tot stand te brengen. Hiertoe dienen minimumvereisten voor positieve actie te worden vastgesteld in de vorm van bindende maatregelen ter verwezenlijking van een kwantitatieve doelstelling voor de man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven**, aangezien lidstaten en derde landen die voor een dergelijke methode hebben gekozen, er het best in zijn geslaagd om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in economische-besluitvormingsorganen terug te dringen. Beursgenoteerde ondernemingen zijn van bijzonder economisch belang, zeer zichtbaar en van grote invloed op de markt als geheel.

## Amendement 17

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 18

(18) Deze richtlijn dient niet van toepassing te zijn op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, ook al zijn zij beursgenoteerd.

(18) Deze richtlijn dient niet van toepassing te zijn op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, ook al zijn zij beursgenoteerd, ***maar de lidstaten moeten beleidsmaatregelen nemen om kmo's te ondersteunen en te stimuleren om het genderevenwicht op alle leidinggevende niveaus en in de raden van bestuur aanzienlijk te verbeteren.***

## Amendement 18

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 20

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(20) Bij alle modellen voor raden van bestuur wordt onderscheid gemaakt tussen uitvoerende bestuursleden, die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, en niet-uitvoerende bestuursleden, die niet betrokken zijn bij het dagelijks bestuur, maar een toezichthoudende functie hebben. De kwantitatieve doelstellingen die deze richtlijn bevat, dienen ***alleen op niet-uitvoerende bestuurders*** van toepassing te zijn; ***zo wordt het juiste evenwicht bereikt tussen enerzijds de noodzaak de diversiteit qua geslacht van besturen te vergroten en anderzijds de noodzaak de bemoeienis met het dagelijks beheer van een onderneming zo gering mogelijk te houden. Aangezien niet-uitvoerende bestuursleden hoofdzakelijk toezichthoudende taken uitoefenen, kunnen gekwalificeerde kandidaten ook gemakkelijker worden aangeworven buiten de onderneming en***

(20) Bij alle modellen voor raden van bestuur wordt onderscheid gemaakt tussen uitvoerende bestuursleden, die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, en niet-uitvoerende bestuursleden, die niet betrokken zijn bij het dagelijks bestuur, maar een toezichthoudende functie hebben. De kwantitatieve doelstellingen die deze richtlijn bevat dienen van toepassing te zijn ***op alle bestuurders.***

*in veel gevallen ook buiten de specifieke sector waarin de onderneming actief is; dit is met name van belang voor economische sectoren waarin een geslacht onder de werknemers sterk is ondervertegenwoordigd.*

## **Amendement 19**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 21**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(21) In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers. Aangezien sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de praktische procedures ter verwezenlijking van deze doelstellingen echter door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld.

*Amendement*

(21) In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers. Aangezien sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de praktische procedures ter verwezenlijking van deze doelstellingen echter door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld ***op basis van zorgvuldig en uitgebreid overleg met de sociale partners op nationaal niveau.***

## **Amendement 20**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 22**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen te worden verplicht passende procedures in te voeren om aan

*Amendement*

(22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen te worden verplicht passende procedures in te voeren om aan

specifieke doelstellingen inzake de man-vrouwverhouding in hun raden te voldoen. Beursgenoteerde ondernemingen waarvan minder dan 40% van de **niet-uitvoerende** bestuursposities in de raad van bestuur wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, dienen **de benoemingen op deze posities te baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe** te passen, teneinde voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 te bereiken. Daarom bepaalt de richtlijn dat uiterlijk op die datum ten minste 40% van de **niet-uitvoerende** bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Deze doelstelling heeft in beginsel alleen betrekking op de algehele diversiteit qua geslacht van **niet-uitvoerende** bestuursleden en speelt geen rol bij elke individuele keus voor een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Met name worden er dus geen specifieke kandidaten van bestuursposities uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Het blijft dus aan de ondernemingen en aandeelhouders om geschikte bestuursleden te kiezen.

**Amendement 21**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 23**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(23) De lidstaten oefenen een dominerende invloed uit op **beursgenoteerde** openbare bedrijven in de zin van artikel 2, onder b), van Richtlijn 2006/111/EG van de Commissie van 16 november 2006 betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en

specifieke doelstellingen inzake de man-vrouwverhouding in hun raden te voldoen. Beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven** waarvan minder dan 40% van de bestuursposities in de raad van bestuur wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, dienen **hun procedures voor aanwerving, bekendmaking van vacatures, selectie en aanstelling aan** te passen, teneinde voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 te bereiken. Daarom bepaalt de richtlijn dat uiterlijk op die datum ten minste 40% van de bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Deze doelstelling heeft in beginsel alleen betrekking op de algehele diversiteit qua geslacht van bestuursleden en speelt geen rol bij elke individuele keus voor een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Met name worden er dus geen specifieke kandidaten van bestuursposities uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Het blijft dus aan de ondernemingen en aandeelhouders om geschikte bestuursleden te kiezen.

*Amendement*

(23) De lidstaten oefenen een dominerende invloed uit op **grote** openbare bedrijven in de zin van artikel 2, onder b), van Richtlijn 2006/111/EG van de Commissie van 16 november 2006 betreffende de doorzichtigheid in de financiële betrekkingen tussen lidstaten en openbare

openbare bedrijven en de financiële doorzichtigheid binnen bepaalde ondernemingen.<sup>32</sup> Door deze dominerende invloed beschikken zij over instrumenten waarmee de nodige verandering sneller kan worden bewerkstelligd. In dergelijke ondernemingen dient daarom de doelstelling dat ten minste 40% van de **niet-uitvoerende** bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht is, eerder te worden bereikt.

bedrijven en de financiële doorzichtigheid binnen bepaalde ondernemingen.<sup>32</sup> Door deze dominerende invloed beschikken zij over instrumenten waarmee de nodige verandering sneller kan worden bewerkstelligd. In dergelijke ondernemingen dient daarom de doelstelling dat ten minste 40% van de bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht is, eerder te worden bereikt.

**Amendement 22**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 24**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(24) De vaststelling van het aantal **niet-uitvoerende** bestuursposities dat nodig is ter verwezenlijking van de doelstelling, dient verder te worden gespecificeerd, omdat het bij de meeste raden op grond van hun omvang rekenkundig gezien alleen mogelijk is onder of boven het aandeel van exact 40% uit te komen. Het aantal bestuurszetels dat nodig is om de doelstelling te verwezenlijken, zou daarom het aantal moeten zijn dat zo dicht mogelijk bij 40% uitkomt. Om discriminatie van het aanvankelijk oververtegenwoordigde geslacht te voorkomen, dienen beursgenoteerde ondernemingen echter niet te worden verplicht om op **minstens** de helft van de **niet-uitvoerende** bestuursposities leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te benoemen. Dit betekent bijvoorbeeld dat in een raad van drie **of vier niet-uitvoerende** bestuursleden ten minste één lid van het ondervertegenwoordigde geslacht dient te zijn, dat dit er in een raad van vijf of zes **niet-uitvoerende** bestuursleden ten minste twee dienen te zijn, en in een raad van zeven of acht **niet-uitvoerende**

*Amendement*

(24) De vaststelling van het aantal bestuursposities dat nodig is ter verwezenlijking van de doelstelling, dient verder te worden gespecificeerd, omdat het bij de meeste raden op grond van hun omvang rekenkundig gezien alleen mogelijk is onder of boven het aandeel van exact 40% uit te komen. Het aantal bestuurszetels dat nodig is om de doelstelling te verwezenlijken, zou daarom het aantal moeten zijn dat zo dicht mogelijk bij 40% uitkomt. Om discriminatie van het aanvankelijk oververtegenwoordigde geslacht te voorkomen, dienen beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven** echter niet te worden verplicht om op **meer dan** de helft van de bestuursposities leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te benoemen. Dit betekent bijvoorbeeld dat in een raad van drie bestuursleden ten minste één lid van het ondervertegenwoordigde geslacht dient te zijn, dat dit er in een raad van **vier**, vijf of zes bestuursleden ten minste twee dienen te zijn, en in een raad van zeven of acht bestuursleden ten minste

bestuursleden ten minste drie.

drie.

## Amendement 23

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 26

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(26) Overeenkomstig **die** jurisprudentie **dienen** de lidstaten **te** waarborgen **dat de kandidaten met de beste kwalificaties voor de positie van niet-uitvoerend bestuurslid worden geselecteerd op basis van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat die op vooraf opgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria berust**. De ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid. Er dient voorrang te worden gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht wanneer die kandidaat even gekwalificeerd is als de kandidaat van het andere geslacht **qua geschiktheid, competenties en beroepsprestaties en wanneer een objectieve beoordeling op grond van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaat van toepassing zijn, de balans niet ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht doet doorslaan**.

*Amendement*

(26) Overeenkomstig **artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en in voorkomend geval de hiermee verband houdende** jurisprudentie, **moeten** de lidstaten **in hun procedures voor aanwerving, bekendmaking van vacatures, selectie en aanstelling transparantie** waarborgen **en bij de verwerking van persoonsgegevens het privéleven eerbiedigen, zoals is bepaald in de artikelen 7 en 8 van het Handvest**. De ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid. Er dient voorrang te worden gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht wanneer die kandidaat **ten minste** even gekwalificeerd is als de kandidaat van het andere geslacht. **De lidstaten moeten ervoor zorgen dat ondernemingen die geen vooruitgang boeken in de richting van de kerndoelstelling van de richtlijn, extra informatie over hun beleid op het gebied van aanwerving, selectie en aanstelling bekendmaken, en in het bijzonder concrete plannen voorleggen om het genderevenwicht in hun bestuur te verbeteren**.



## Amendement 24

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 27

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(27) De wijze waarop bestuursleden worden aangeworven en benoemd, verschilt per lidstaat en per onderneming. Zo kan aan de aandeelhoudersvergadering een voorselectie van kandidaten worden voorgelegd, bijvoorbeeld door een benoemingscommissie, kunnen individuele aandeelhouders de bestuursleden rechtstreeks benoemen of kan op de aandeelhoudersvergadering over individuele kandidaten of kandidatenlijsten worden gestemd. Aan de vereisten voor de selectie van kandidaten dient in de passende fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen. In dit opzicht *strekt* deze richtlijn *slechts tot minimale harmonisering van de selectieprocedures, zodat de voorwaarden waarin de jurisprudentie van het Hof van Justitie voorziet, kunnen worden toegepast* teneinde de doelstelling van een evenwichtiger man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verwezenlijken.

*Amendement*

(27) De wijze waarop bestuursleden worden aangeworven en benoemd, verschilt per lidstaat en per onderneming. Zo kan aan de aandeelhoudersvergadering een voorselectie van kandidaten worden voorgelegd, bijvoorbeeld door een benoemingscommissie, kunnen individuele aandeelhouders de bestuursleden rechtstreeks benoemen of kan op de aandeelhoudersvergadering over individuele kandidaten of kandidatenlijsten worden gestemd. ***In dit wetgevingsinstrument wordt de verscheidenheid aan selectieprocedures bijgevolg geëerbiedigd, maar wordt er tegelijk op aangedrongen dat deze procedures worden aangepast om de doelstelling te realiseren de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur te vergroten.*** Aan de vereisten voor de selectie van kandidaten dient in de passende fase van de selectieprocedure te zijn voldaan, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de betrokken beursgenoteerde ondernemingen. In dit opzicht ***wordt met*** deze richtlijn ***een verscheidenheid aan*** selectieprocedures ***mogelijk gemaakt*** teneinde de doelstelling van een evenwichtiger man-vrouwverhouding in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verwezenlijken.

## Amendement 25

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 bis (nieuw)

*(27 bis) Als er een preselectie van kandidaten plaatsheeft op basis van verkiezings- of stemmingsprocedures, bijvoorbeeld door werknemers of hun vertegenwoordigers, moeten de procedures van het hele proces worden aangepast om ervoor te zorgen dat zij bijdragen tot het verwezenlijken van de doelstelling van een beter genderevenwicht in de raad van bestuur als geheel, waarbij ervoor moet worden gezorgd dat het geslacht van het in deze procedure verkozen bestuurslid geenszins vooraf vastligt.*

## Amendement 26

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 28

(28) Deze richtlijn heeft een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen ten doel en moet zo helpen om gestalte te geven aan het beginsel van gelijke behandeling van mannen vrouwen, dat als een grondrecht van de Unie is aangemerkt. Beursgenoteerde ondernemingen dienen derhalve te worden verplicht om een afgewezen kandidaat op diens verzoek niet alleen de bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria mee te delen, maar ook de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en eventueel de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat die niet van het ondervertegenwoordigde geslacht was. Deze inperkingen van het in de artikelen 7 en 8 van het Handvest verankerde recht op eerbiediging van het privéleven met

(28) Deze richtlijn heeft een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven** ten doel en moet zo helpen om gestalte te geven aan het beginsel van gelijke behandeling van mannen vrouwen, dat als een grondrecht van de Unie is aangemerkt. Beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven** dienen derhalve te worden verplicht om een afgewezen kandidaat op diens verzoek niet alleen de bij de **aanwerving, selectie of aanstelling** gebruikte kwalificatiecriteria mee te delen, maar ook de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en eventueel de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat die niet van het ondervertegenwoordigde geslacht was.

betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en de verplichting voor beursgenoteerde ondernemingen om die informatie op verzoek te verstrekken aan de afgewezen kandidaat zijn nodig en stroken, overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel, met erkende doelstellingen van algemeen belang. Zij zijn dan ook in overeenstemming met de in artikel 52, lid 1, van het Handvest vastgestelde vereisten voor dergelijke inperkingen en met de betrokken jurisprudentie van het Hof van Justitie.

Deze inperkingen van het in de artikelen 7 en 8 van het Handvest verankerde recht op eerbiediging van het privéleven met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en de verplichting voor beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven** om die informatie op verzoek te verstrekken aan de afgewezen kandidaat zijn nodig en stroken, overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel, met erkende doelstellingen van algemeen belang. Zij zijn dan ook in overeenstemming met de in artikel 52, lid 1, van het Handvest vastgestelde vereisten voor dergelijke inperkingen en met de betrokken jurisprudentie van het Hof van Justitie.

## **Amendement 27**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 29**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(29) Wanneer een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht stelt over gelijke kwalificaties te beschikken als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, dient de **beursgenoteerde** onderneming te zijn gehouden de juistheid van haar keus aan te tonen.

*Amendement*

(29) Wanneer een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht stelt over gelijke kwalificaties te beschikken als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, dient de onderneming **of het bedrijf in kwestie** te zijn gehouden de juistheid van haar keus aan te tonen.

## **Amendement 28**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 30**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(30) De lidstaten dienen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen voor inbreuken op deze richtlijn;

*Amendement*

(30) De lidstaten dienen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen voor inbreuken op deze richtlijn;

zo zou onder meer kunnen worden voorzien in administratieve boetes en nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van een benoeming of verkiezing van **niet-uitvoerende** bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen.

zo zou onder meer kunnen worden voorzien in administratieve boetes en nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van een benoeming of verkiezing van bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen **alsmede gedwongen ontbinding, op bevel van een bevoegde gerechtelijke instantie, met volledige inachtneming van de passende procedurele waarborgen, in geval van ernstige en herhaalde inbreuken.**

**Amendement 29**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 31**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*(31) Aangezien de samenstelling qua geslacht van het werknemersbestand direct van invloed is op de beschikbaarheid van kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht, mogen de lidstaten bepalen dat indien het personeel voor minder dan 10% uit het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, de betrokken onderneming niet hoeft te voldoen aan de doelstelling van deze richtlijn.*

*Amendement*

**Schrappen**

**Amendement 30**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 32**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*(32) Aangezien beursgenoteerde ondernemingen ernaar dienen te streven dat meer leden van het ondervertegenwoordigde geslacht besluitvormingsposities bekleden, mogen de lidstaten bepalen dat de doelstelling van deze richtlijn bereikt moet worden geacht wanneer beursgenoteerde ondernemingen*

*Amendement*

*(32) Aangezien **het percentage vrouwen onder uitvoerende bestuurders nog lager is, moet een extra stimulans in het leven worden geroepen om het aantal vrouwelijke uitvoerende bestuurders te verhogen.** De lidstaten **mogen** bepalen dat de doelstelling van deze richtlijn bereikt moet worden geacht wanneer*

kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door **leden** van het ondervertegenwoordigde geslacht, **ongeacht of zij uitvoerend of niet-uitvoerend bestuurslid zijn**.

beursgenoteerde ondernemingen kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door **bestuurders** van het ondervertegenwoordigde geslacht, **op voorwaarde dat ten minste een van de uitvoerende bestuurders van het ondervertegenwoordigde geslacht is**.

**Amendement 31**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 33**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(33) Naast de **maatregelen** met betrekking tot **niet-uitvoerende** bestuursleden, dienen beursgenoteerde ondernemingen, mede ter verbetering van een evenwichtige man-vrouwverhouding bij bestuursleden die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, te worden verplicht om individuele verbintenissen aan te gaan met betrekking tot **de** man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden en deze verbintenissen uiterlijk 1 januari 2020 te zijn nagekomen. Deze verbintenissen dienen erop gericht te zijn om op het gebied van een evenwichtige man-vrouwverhouding concrete vooruitgang te boeken ten opzichte van de huidige positie van de individuele onderneming.

*Amendement*

(33) Naast de **stimulansen** met betrekking tot **uitvoerende** bestuursleden, dienen beursgenoteerde ondernemingen, mede ter **verdere** verbetering van een evenwichtige man-vrouwverhouding bij bestuursleden die betrokken zijn bij het dagelijks bestuur van de onderneming, te worden verplicht om individuele verbintenissen aan te gaan met betrekking tot **een evenwichtigere** man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden en deze verbintenissen uiterlijk 1 januari 2020 **en voor grote openbare bedrijven uiterlijk 1 januari 2018**, te zijn nagekomen. Deze verbintenissen dienen erop gericht te zijn om op het gebied van een evenwichtige man-vrouwverhouding concrete vooruitgang te boeken ten opzichte van de huidige positie van de individuele onderneming.

**Amendement 32**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 34**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(34) De lidstaten dienen beursgenoteerde

*Amendement*

(34) De lidstaten dienen beursgenoteerde

ondernemingen te verplichten om de bevoegde nationale autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de wijze waarop zij erin zijn geslaagd om de doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen deze autoriteiten de vorderingen nagaan die elke afzonderlijke beursgenoteerde onderneming boekt bij het tot stand brengen van een evenwichtige man-vrouwverhouding in haar raad van bestuur. Deze informatie moet worden bekendgemaakt en in geval de betrokken onderneming de doelstelling niet heeft gehaald, ook een beschrijving omvatten van de maatregelen die de onderneming tot dusver heeft genomen en nog van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen.

ondernemingen **en grote openbare bedrijven** te verplichten om de bevoegde nationale autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de wijze waarop zij erin zijn geslaagd om de doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen deze autoriteiten de vorderingen nagaan die elke afzonderlijke beursgenoteerde onderneming **en grote openbare bedrijven** boekt bij het tot stand brengen van een evenwichtige man-vrouwverhouding in haar raad van bestuur. Deze informatie moet **op passende en gemakkelijk toegankelijke wijze in het jaarverslag en op de website** worden bekendgemaakt en in geval de betrokken onderneming de doelstelling niet heeft gehaald, ook een **uitvoerige** beschrijving omvatten van de maatregelen die de onderneming tot dusver heeft genomen en nog van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen.

### Amendement 33

#### Voorstel voor een richtlijn Overweging 35

##### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

(35) Lidstaten kunnen eventueel al vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn maatregelen hebben genomen om voor een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur te zorgen. ***De lidstaten waarvoor dat geldt, moeten de mogelijkheid hebben deze maatregelen toe te passen in plaats van de procedurevoorschriften inzake benoemingen.*** Daarvoor moeten zij echter kunnen aantonen dat maatregelen die zij hebben genomen net zo doeltreffend zijn om uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van

##### *Amendement*

(35) Lidstaten kunnen eventueel al vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn maatregelen hebben genomen om voor een evenwichtigere man-vrouwverhouding in raden van bestuur te zorgen. Daarvoor moeten zij echter kunnen aantonen dat maatregelen die zij hebben genomen net zo doeltreffend zijn om uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van ***grote openbare bedrijven***, de doelstelling in beursgenoteerde ondernemingen minstens 40% ***of de in artikel 4, lid 1, van deze richtlijn bepaalde doelstelling om een derde*** van de posities

*beursgenoteerde overheidsbedrijven*, de doelstelling *te bereiken* in beursgenoteerde ondernemingen minstens 40% van de posities van *niet-uitvoerend* bestuurder door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te laten bekleden.

van bestuurder door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht te laten bekleden, *te bereiken*. *De Commissie moet beoordelen of voldoende vooruitgang is geboekt in de richting van de doelstellingen van deze richtlijn. Indien er in een bepaalde lidstaat onvoldoende vooruitgang is, worden de bepalingen van deze richtlijn automatisch voor die lidstaat van kracht.*

## Amendement 34

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 37

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(37) Hoewel enkele lidstaten regelgeving hebben vastgesteld of zelfregulering hebben aangemoedigd, met gemengde resultaten, hebben de meeste lidstaten geen actie ondernomen en zich evenmin bereid getoond om door eigen optreden voor voldoende verbetering te zorgen. Prognoses op basis van een brede analyse van alle beschikbare informatie over eerdere en huidige tendensen en voornemens wijzen uit dat individueel optreden van de lidstaten er niet toe zal leiden dat de in dit voorstel vervatte doelstelling om bij *niet-uitvoerende* bestuursleden tot een evenwichtigere man-vrouwverhouding te komen op enig moment in de nabije toekomst zal worden verwezenlijkt. Gelet op deze omstandigheden en op de toenemende discrepanties tussen de lidstaten wat de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in raden van bestuur betreft, kan een evenwichtige man-vrouwverhouding in de raden van bestuur in de Unie alleen worden bevorderd door een gezamenlijke aanpak en kunnen de potentiële resultaten op het gebied van gelijkheid, concurrentievermogen en groei beter door

*Amendement*

(37) Hoewel enkele lidstaten regelgeving hebben vastgesteld of zelfregulering hebben aangemoedigd, met gemengde resultaten, hebben de meeste lidstaten geen actie ondernomen en zich evenmin bereid getoond om door eigen optreden voor voldoende verbetering te zorgen. Prognoses op basis van een brede analyse van alle beschikbare informatie over eerdere en huidige tendensen en voornemens wijzen uit dat individueel optreden van de lidstaten er niet toe zal leiden dat de in dit voorstel vervatte doelstelling om bij bestuursleden tot een evenwichtigere man-vrouwverhouding te komen op enig moment in de nabije toekomst zal worden verwezenlijkt. Gelet op deze omstandigheden en op de toenemende discrepanties tussen de lidstaten wat de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in raden van bestuur betreft, kan een evenwichtige man-vrouwverhouding in de raden van bestuur in de Unie alleen worden bevorderd door een gezamenlijke aanpak en kunnen de potentiële resultaten op het gebied van gelijkheid, concurrentievermogen en groei beter door een gecoördineerd optreden op

een gecoördineerd optreden op EU-niveau worden bereikt dan door nationale initiatieven, die elk hun eigen reikwijdte, doelstellingen en de doeltreffendheid hebben. Aangezien de doelstellingen van deze richtlijn onvoldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve, wegens de omvang en de gevolgen van het optreden, beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen.

EU-niveau worden bereikt dan door nationale initiatieven, die elk hun eigen reikwijdte, doelstellingen en de doeltreffendheid hebben. Aangezien de doelstellingen van deze richtlijn onvoldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve, wegens de omvang en de gevolgen van het optreden, beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen.

### **Amendement 35**

#### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 38**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(38) Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, bevat deze richtlijn slechts gezamenlijke doelstellingen en gaat zij niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken. De lidstaten krijgen voldoende vrijheid om te bepalen hoe de doelstellingen van deze richtlijn het best kunnen worden verwezenlijkt, gelet op de nationale omstandigheden, met name de regels en praktijken op het gebied van de aanwerving voor bestuursposities. Deze richtlijn laat onverlet dat ondernemingen de kandidaten met de beste kwalificaties in hun raad van bestuur kunnen benoemen en zij laat alle beursgenoteerde ondernemingen voldoende tijd om zich aan te passen.

*Amendement*

(38) Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, bevat deze richtlijn slechts gezamenlijke doelstellingen en gaat zij niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken. De lidstaten krijgen voldoende vrijheid om te bepalen hoe de doelstellingen van deze richtlijn het best kunnen worden verwezenlijkt, gelet op de nationale omstandigheden, met name de regels en praktijken op het gebied van de aanwerving voor bestuursposities. Deze richtlijn laat onverlet dat ondernemingen de kandidaten met de beste kwalificaties in hun raad van bestuur kunnen benoemen en zij laat alle beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven** voldoende tijd om zich aan te passen.



## Amendement 36

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Bij deze richtlijn worden maatregelen vastgesteld die tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij **niet-uitvoerende** bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen moeten leiden door te voorzien in maatregelen die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouwverhouding te komen en de ondernemingen voldoende tijd te bieden om de nodige regelingen te treffen.

*Amendement*

Bij deze richtlijn worden maatregelen vastgesteld die tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven** moeten leiden door te voorzien in maatregelen die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouwverhouding te komen en de ondernemingen voldoende tijd te bieden om de nodige regelingen te treffen.

## Amendement 37

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – punt 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(1) “beursgenoteerde onderneming”: een in een lidstaat gevestigde onderneming waarvan de effecten in een of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG;

*Amendement*

*Niet van toepassing op de Nederlandse tekst.*

## Amendement 38

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Deze richtlijn is niet van toepassing op kleine en middelgrote ondernemingen (“kmo's”).

*Amendement*

Deze richtlijn is niet van toepassing op kleine en middelgrote ondernemingen (“kmo's”), **noch op micro-ondernemingen**,

*maar de lidstaten moeten een beleid voeren om kmo's te ondersteunen en te stimuleren om het genderevenwicht op alle leidinggevende niveaus en in de raden van bestuur aanzienlijk te verbeteren.*

**Amendement 39**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – titel**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Doelstellingen ten aanzien van *niet-uitvoerende* bestuursleden

*Amendement*

Doelstellingen ten aanzien van bestuursleden

**Amendement 40**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan minder dan 40% van de *niet-uitvoerende* bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, *de benoemingen op deze posities baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, opdat* voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 *wordt bereikt*, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven.

*Amendement*

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen *en grote openbare bedrijven* met een raad van bestuur waarvan minder dan 40% van de bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, *hun aanwervingprocedures, met inbegrip van de procedures voor bekendmaking van vacatures, preselectie, selectie of aanstelling, voor alle bestuursposities aanpassen, zodat zij doeltreffend bijdragen tot het bereiken van* voornoemd percentage uiterlijk *op* 1 januari 2020, of uiterlijk *op* 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven.

*De lidstaten zorgen ervoor dat beursgenoteerde ondernemingen de aanpassingen in de passende fasen van het aanwervings-, preselectie-, selectie- of aanstellingsproces aanbrengen. Met name*

*zorgen de lidstaten ervoor dat ondernemingen kandidaten voor een bestuurspositie selecteren uit een genderevenwichtige selectiegroep.*

*Als de selectieprocedure verloopt op basis van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat, zorgen de lidstaten ervoor dat met de bedoelde aanpassingen wordt voorzien in de toepassing van vooraf bepaalde, duidelijke, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria.*

#### **Amendement 41**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*1 bis. De lidstaten mogen bepalen dat aan de doelstelling van dit lid is voldaan, als beursgenoteerde ondernemingen en grote openbare bedrijven kunnen aantonen dat ten minste een derde van alle bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, mits dit vertegenwoordigd is bij beide soorten van bestuurders – uitvoerende en niet-uitvoerende. Het aantal dat nodig is voor de verwezenlijking van deze doelstelling van één derde, is het aantal dat het aandeel van één derde zo dicht mogelijk benadert.*

#### **Amendement 42**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

2. Het aantal *niet-uitvoerende*

2. Het aantal bestuursposities dat nodig is

bestuursposities dat nodig is voor de verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 is **het aantal dat het aandeel van 40% zo dicht mogelijk benadert, maar niet meer bedraagt dan 49%**.

#### **Amendement 43**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Ter verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 zien de lidstaten erop toe dat bij de selectie van **niet-uitvoerende** bestuursleden **bij gelijke kwalificaties wat betreft geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties** voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling van alle criteria **die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn**, de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

#### **Amendement 44**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 4**

voor de verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 is **ten minste 40%**

*Amendement*

3. Ter verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 **en overeenkomstig artikel 23, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie** zien de lidstaten erop toe dat bij de **aanwerving**, selectie **en aanstelling** van bestuursleden voorrang wordt gegeven aan de **bekwame** kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling van alle criteria de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht. **Hiervoor moeten de selectiecriteria vooral duidelijk, transparant en niet-discriminerend zijn.**

**Bij een selectieprocedure op basis van bekwaamheid wordt voorrang gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, als deze kandidaat op zijn minst even gekwalificeerd is als de kandidaat van het andere geslacht, wat geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties betreft.**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

4. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen worden verplicht om een afgewezen kandidaat **op diens verzoek** niet alleen de **bij de selectie gebruikte kwalificatiecriteria** mee te delen, maar ook de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en zo nodig de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

*Amendement*

4. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven** worden verplicht om een afgewezen kandidaat niet alleen **het aantal en het geslacht van de kandidaten in het selectiereservoir** mee te delen, **met inachtneming van dier anonimiteit overeenkomstig de EU-wetgeving inzake gegevensbescherming**, maar ook de **bij de aanwerving, selectie of aanstelling gebruikte kwalificatiecriteria**, de objectieve vergelijkende beoordeling van die criteria en zo nodig de overwegingen die de balans deden doorslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

#### **Amendement 45**

##### **Voorstel voor een richtlijn**

##### **Artikel 4 – lid 4 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**4 bis. De lidstaten zorgen ervoor dat aan de vereisten voor de selectie van kandidaten moet worden voldaan in de passende fase van het selectieproces, overeenkomstig de nationale wetgeving en de statuten van de beursgenoteerde ondernemingen in kwestie.**

#### **Amendement 46**

##### **Voorstel voor een richtlijn**

##### **Artikel 4 – lid 5**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

5. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, als een afgewezen kandidaat van het

*Amendement*

5. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat **beursgenoteerde ondernemingen en grote**

ondervertegenwoordigde geslacht feiten aanvoert die kunnen doen vermoeden dat deze kandidaat over dezelfde kwalificaties beschikte als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, het aan de beursgenoteerde onderneming is om aan te tonen dat de in lid 3 vastgelegde regel niet is geschonden.

***openbare bedrijven kunnen aantonen dat hun aanstellingsprocedure is uitgevoerd in overeenstemming met de in lid 3 vastgestelde regel, met name dat,*** als een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht feiten aanvoert die kunnen doen vermoeden dat deze kandidaat over dezelfde kwalificaties beschikte als de benoemde kandidaat van het andere geslacht, het aan de beursgenoteerde onderneming is om aan te tonen dat de in lid 3 vastgelegde regel niet is geschonden.

**Amendement 47**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – lid 6**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

***6. De lidstaten mogen bepalen dat beursgenoteerde ondernemingen waarvan het personeel voor minder dan 10% uit leden van het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, niet hoeven te voldoen aan de doelstelling van lid 1.***

*Amendement*

***Schrappen***

**Amendement 48**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 5 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen individuele verbintenissen met betrekking een evenwichtige man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden aangaan ***en*** deze uiterlijk 1 januari 2020 ***zijn nagekomen***, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van ***beursgenoteerde overheidsbedrijven***.

*Amendement*

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen ***verder*** individuele verbintenissen met betrekking een evenwichtige man-vrouwverhouding bij uitvoerende bestuursleden aangaan, ***in overeenstemming met de in artikel 4 beschreven procedures***.

***Het doel van deze verbintenissen is***

*tastbare vooruitgang te boeken in de richting van het realiseren van een beter genderevenwicht* uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van *grote openbare bedrijven*.

## Amendement 49

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe de bevoegde nationale autoriteiten met ingang van [twee jaar na vaststelling] eenmaal per jaar informatie verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en daarbij onderscheid maken tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, alsook over de maatregelen die zijn getroffen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en van lid 1 van dit artikel, en die informatie op een geschikte en toegankelijke wijze op hun website *bekendmaken*.

*Amendement*

2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen *en grote openbare bedrijven* ertoe de bevoegde nationale autoriteiten met ingang van [twee jaar na vaststelling] eenmaal per jaar, *in voorkomend geval in hun jaarverslagen*, informatie *te* verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en daarbij onderscheid *te* maken tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, alsook over *de vorderingen die zijn gemaakt en* de maatregelen die zijn getroffen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en van lid 1 van dit artikel, en *in voorkomend geval over het geslacht van alle bestuursleden die gedurende de referentieperiode zijn aangesteld*, en die informatie op een geschikte en *gemakkelijk* toegankelijke wijze op hun website *bekend te maken*.

## Amendement 50

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Als een beursgenoteerde onderneming niet voldoet aan de doelstellingen van

*Amendement*

3. Als een beursgenoteerde onderneming *of een groot openbaar bedrijf* niet voldoet

artikel 4, lid 1, of haar eigen verbintenissen op grond van lid 1 van dit artikel niet nakomt, bevat de in lid 2 van dit artikel bedoelde informatie de redenen hiervoor evenals een beschrijving van de maatregelen die de onderneming heeft genomen of van plan is te nemen om te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen.

aan de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of haar eigen verbintenissen op grond van lid 1 van dit artikel niet nakomt, bevat de in lid 2 van dit artikel bedoelde informatie de redenen hiervoor evenals een *uitvoerige* beschrijving van de maatregelen die de onderneming heeft genomen of van plan is te nemen om te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen.

## **Amendement 51**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 4**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**4.** De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) aangewezen organen ook bevoegd zijn voor het bevorderen, analyseren, opvolgen en ondersteunen van de man-vrouwverhouding in de raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen.

***Schrappen***

*Motivering*

*Dit lid wordt niet definitief geschrapt, maar is bedoeld als een herstructurering van de richtlijn. Dit lid vormt nu het afzonderlijke artikel 8 bis (nieuw). Dit om de bevoegdheden van de organen voor de bevordering van gelijke behandeling uit te breiden.*

## **Amendement 52**

### **Voorstel voor een richtlijn**



## **Artikel 6 – lid 2 – inleidende formule**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn en kunnen de volgende maatregelen omvatten:

*Amendement*

2. De sancties moeten doeltreffend, evenredig, **progressief** en afschrikkend zijn en kunnen de volgende maatregelen omvatten:

## **Amendement 53**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 2 – letter a**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) administratieve boetes;

*Amendement*

a) **een vroegtijdige waarschuwing gevolgd door progressieve** administratieve boetes;

## **Amendement 54**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 2 – letter b bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(b bis) gedwongen ontbinding, op bevel van een bevoegde gerechtelijke instantie, met volledige inachtneming van de procedurele waarborgen, in gevallen van ernstige en herhaalde inbreuken;**

*Motivering*

*Het moet duidelijk worden gemaakt dat de lidstaten tal van mogelijkheden hebben om op nationaal niveau een geloofwaardige sanctieregeling tot stand te brengen.*

## **Amendement 55**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – lid 2 quater (nieuw)**

**2 quater. De lidstaten brengen verslag uit over de sancties die zijn ingesteld om aan de bepalingen van deze richtlijn te voldoen.**

## Amendement 56

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 7 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

De lidstaten **mogen** bepalingen **vaststellen** of handhaven die voor het waarborgen van een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen **in** vrouwen in de op hun nationale grondgebied gevestigde ondernemingen gunstiger zijn dan die van deze richtlijn, mits deze bepalingen **geen** ongerechtvaardigde discriminatie veroorzaken **en de goede werking van de interne markt niet verhinderen**.

Amendement

De lidstaten **worden aangemoedigd** bepalingen **vast te stellen** of **te** handhaven die voor het **verwezenlijken van de doelstelling van artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en het** waarborgen van een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen **en** vrouwen in de op hun nationale grondgebied gevestigde ondernemingen gunstiger zijn dan die van deze richtlijn, mits deze bepalingen **gericht zijn op de doelstelling van deze richtlijn en zij niet verder gaan dan wat noodzakelijk is om deze te realiseren, noch** ongerechtvaardigde discriminatie veroorzaken.

## Amendement 57

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 – lid 3 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Onverminderd artikel 4, **leden 6 en 7**, mogen lidstaten die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn al maatregelen hebben genomen om een evenwichtiger vertegenwoordiging van

Amendement

Onverminderd artikel 4, **lid 6**, mogen lidstaten die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn al maatregelen hebben genomen om een evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en

vrouwen en mannen te waarborgen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen opschorten, mits **kan worden aangetoond** dat deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van **beursgenoteerde overheidsbedrijven**, minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder in beursgenoteerde ondernemingen te bekleden.

mannen te waarborgen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven of lidstaten waarin andere bv. zelfreguleringsmaatregelen bestaan om voor een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen te zorgen**, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5, opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen **en de toepassing van artikel 5, lid 1**, opschorten, mits **een beoordeling door de Commissie uitwijst** dat deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van **openbare bedrijven**, minstens 40% **of de in artikel 4, lid 7, bedoelde doelstelling van een derde** van de posities van niet-uitvoerend bestuurder in beursgenoteerde ondernemingen te bekleden. **De betrokken lidstaat stelt de Commissie van deze informatie in kennis.**

### *Motivering*

*Ook zelfregulerende maatregelen (bv. corporate governance codes) die voldoende efficiënt zijn gebleken, zijn voldoende grond voor het opschorten van de procedurevoorschriften.*

## **Amendement 58**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 8 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

#### **Artikel 8 bis**

#### **Orgaan voor gelijke kansen**

**De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat het overeenkomstig artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement**

*en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) aangewezen orgaan of de overeenkomstig dit artikel aangewezen organen ook bevoegd zijn voor het bevorderen, analyseren, opvolgen en ondersteunen van het genderevenwicht in de raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen.*

---

<sup>1</sup> *PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.*

## **Amendement 59**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten doen de Commissie uiterlijk 1 januari 2017, en vervolgens om de twee jaar, een verslag toekomen over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn. Deze verslagen omvatten onder meer uitgebreide informatie over de maatregelen die zijn genomen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, informatie die wordt verstrekt overeenkomstig artikel 5, lid 2, en informatie over individuele verbintenissen die beursgenoteerde ondernemingen zijn aangegaan krachtens artikel 5, lid 1.

*Amendement*

1. De lidstaten doen de Commissie uiterlijk 1 januari 2017, en vervolgens om de twee jaar, een verslag toekomen over de tenuitvoerlegging van deze richtlijn. Deze verslagen omvatten onder meer uitgebreide informatie over de maatregelen die zijn genomen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, informatie die wordt verstrekt overeenkomstig artikel 5, lid 2, en informatie over individuele verbintenissen die beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven** zijn aangegaan krachtens artikel 5, lid 1.

## **Amendement 60**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 2 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Lidstaten die krachtens artikel 8, lid 3, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen hebben opgeschort, nemen in de in lid bedoelde verslagen informatie op waaruit de concrete resultaten blijken die door middel van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen zijn bereikt. De Commissie zal vervolgens een speciaal verslag **uitbrengen** waarin wordt nagegaan of deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht inderdaad mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van **beursgenoteerde** bedrijven **overheidsbedrijven**, of uiterlijk 1 januari 2020 in het geval van beursgenoteerde bedrijven **die geen overheidsbedrijf zijn**, minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurslid te bekleden. Het eerste van deze verslagen zal door de Commissie uiterlijk 1 juli 2017 worden **uitgebracht**. De volgende verslagen worden binnen zes maanden na de indiening krachtens lid 1 van de respectieve nationale verslagen **uitgebracht**.

**Amendement 61**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 9 – lid 2 – alinea 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

Wanneer beursgenoteerde ondernemingen niet uiterlijk 1 januari 2018 wanneer het om overheidsbedrijven gaat, of uiterlijk 1 januari 2020 wanneer het niet om overheidsbedrijven gaat, door toepassing van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen op minstens 40%

*Amendement*

Lidstaten die krachtens artikel 8, lid 3, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5, opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen hebben opgeschort, nemen in de in lid bedoelde verslagen informatie op waaruit de concrete resultaten blijken die door middel van de in artikel 8, lid 3, bedoelde nationale maatregelen zijn bereikt. De Commissie zal vervolgens een speciaal verslag **publiceren** waarin wordt nagegaan of deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht inderdaad mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van **grote openbare** bedrijven, of uiterlijk 1 januari 2020 in het geval van beursgenoteerde bedrijven, minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurslid te bekleden. Het eerste van deze verslagen zal door de Commissie uiterlijk 1 juli 2017 worden **gepubliceerd**. De volgende verslagen worden binnen zes maanden na de indiening krachtens lid 1 van de respectieve nationale verslagen **gepubliceerd**.

*Amendement*

Wanneer beursgenoteerde ondernemingen **en grote openbare bedrijven** niet uiterlijk 1 januari 2018 wanneer het om overheidsbedrijven gaat, of uiterlijk 1 januari 2020 wanneer het niet om overheidsbedrijven gaat, door toepassing van de in artikel 8, lid 3, bedoelde

van de posities van *niet-uitvoerend* bestuurder in hun raden van bestuur leden van het ondervertegenwoordigde geslacht hebben benoemd of gekozen, zorgen de betrokken lidstaten ervoor dat deze ondernemingen met ingang deze respectieve data de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen toepassen.

nationale maatregelen op minstens 40% van de posities van bestuurder in hun raden van bestuur leden van het ondervertegenwoordigde geslacht hebben benoemd of gekozen, zorgen de betrokken lidstaten ervoor dat deze ondernemingen met ingang deze respectieve data de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5, opgenomen procedurele voorschriften inzake *aanwerving, selectie en* benoemingen toepassen.

## Amendement 62

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. De Commissie evalueert de uitvoering van deze richtlijn en doet het Europees Parlement en de Raad daarvan uiterlijk op 31 december 2021 en vervolgens om de twee jaar verslag. De Commissie beoordeelt met name of de doelstellingen van deze verordening verwezenlijkt zijn.

*Amendement*

3. De Commissie evalueert de uitvoering van deze richtlijn en doet het Europees Parlement en de Raad daarvan uiterlijk op 31 december 2021 en vervolgens om de twee jaar verslag. De Commissie beoordeelt *na raadpleging van het Europees Parlement, de Raad en de Europese sociale partners* met name of de doelstellingen van deze verordening verwezenlijkt zijn.

## Amendement 63

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*4. In haar verslag beoordeelt de Commissie of de geldigheidsduur van deze richtlijn moet worden verlengd tot na de in artikel 10, lid 2, vermelde datum en of de richtlijn moet worden gewijzigd. Dit doet zij in het licht van de ontwikkelingen omtrent de vertegenwoordiging van*

*Amendement*

*Schrappen*

*mannen en vrouwen in de raden van  
bestuur van beursgenoteerde  
ondernemingen en op diverse  
besluitvormingsniveaus in de gehele  
economische sector, waarbij zij ook in  
acht neemt of de geboekte vooruitgang  
voldoende duurzaam is.*

## PROCEDURE

<b>Titel</b>	Man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen		
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Commissies ten principale</b> Datum bekendmaking	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
<b>Advies uitgebracht door</b> Datum bekendmaking	EMPL 22.11.2012		
<b>Rapporteur voor advies</b> Datum benoeming	Marije Cornelissen 12.12.2012		
<b>Artikel 51 - Gezamenlijke commissievergaderingen</b> Datum bekendmaking	17.1.2013		
<b>Behandeling in de commissie</b>	23.4.2013	19.6.2013	8.7.2013
<b>Datum goedkeuring</b>	9.7.2013		
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: -: 0:	37 5 4	
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	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, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber		
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)</b>	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)</b>	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		



4.6.2013

## **ADVIES VAN DE COMMISSIE INTERNE MARKT EN CONSUMENTENBESCHERMING**

aan de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Rapporteur voor advies: Antonia Parvanova

### **BEKNOPTE MOTIVERING**

Dit voorstel beoogt gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de economische besluitvorming te bevorderen, met name wat betreft beursgenoteerde ondernemingen, overeenkomstig artikel 3, lid 3 VEU, en optimaal gebruik te maken van al het talent dat bij kandidaten voorhanden is. Dit moet leiden tot een gelijkwaardiger vertegenwoordiging van beide geslachten binnen raden van bestuur en zo bijdragen tot de goede werking van de interne markt en tot de verwezenlijking van de Europa 2020-doelstellingen, met name de doelstelling om de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen te verhogen naar 75% tegen 2020.

De rapporteur steunt de doelstellingen van het voorstel. Ze is in het bijzonder ingenomen met de keuze van een richtlijn als hulpmiddel om een geharmoniseerd rechtstelsel in de Unie tot stand te brengen en meer rechtszekerheid te creëren, om zo de administratieve lasten die voortvloeien uit de uiteenlopende toepassing en tenuitvoerlegging van de beginselen van een evenwichtige man-vrouwverhouding in de raden van bestuur door de lidstaten te beperken.

De gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderen is een van de kerndoelstellingen van de EU, zoals ook blijkt uit de Verdragen (artikel 3, lid 3 VEU, en de artikelen 8 en 157 VWEU) en uit het Handvest van de grondrechten (artikel 23). De EU-instellingen hebben al verschillende maatregelen getroffen om het evenwicht tussen mannen en vrouwen in de economische besluitvorming te bevorderen. In 2010 heeft de Commissie gelijkheid in de besluitvorming als een van de prioriteiten van haar vrouwenhandvest (COM(2010)78 final) en van haar strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 (COM(2010) 491 final) aangemerkt. In maart 2011 heeft de vicevoorzitter van de Commissie, Viviane Reding, de "Intentieverklaring voor meer vrouwen in topfuncties" gelanceerd, waarmee zij beursgenoteerde ondernemingen oproep om zich er vrijwillig toe te verbinden het percentage vrouwen in raden van bestuur te verhogen tot 40% in 2020. De oproep om de intentieverklaring te ondertekenen, liep gedurende een jaar, maar slechts 24 ondernemingen

sloten zich aan.

Ondanks deze inspanningen is het aantal mannen en vrouwen in leidende posities nog altijd niet in balans. Volgens de gegevens van de Commissie wordt 15,8% van de zetels in de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde ondernemingen door vrouwen bezet. Er worden maar traag vorderingen geboekt: het aantal zetels dat door vrouwen wordt bezet, neemt jaarlijks slechts met 0,6% toe. De resultaten lopen van lidstaat tot lidstaat uiteen.

Het voorstel van de Commissie geniet de steun van alle commissarissen met een economische portefeuille: vicevoorzitter Tajani (industrie en ondernemerschap), vicevoorzitter Almunia (mededinging), vicevoorzitter Rehn (economische en monetaire zaken), commissaris Barnier (interne markt en diensten) en commissaris Andor (werkgelegenheid en sociale zaken), evenals vicevoorzitter Viviane Reding.

De rapporteur heeft een aantal kernthema's aangemerkt die van bijzonder belang zijn voor deze commissie en waar zij nadere aandacht aan heeft besteed in haar bijdrage, met name de werking van de interne markt, rechtszekerheid voor ondernemingen en de weerspiegeling van de voorkeuren van de consument in de besluitvormingskeuzes van ondernemingen. De rapporteur heeft terdege rekening gehouden met de kwetsbare economische situatie in de EU en heeft nagedacht over manieren waarop dit voorstel een positieve bijdrage kan leveren aan financiële stabiliteit en duurzame economische groei.

Volgens de gegevens van de EC bepalen vrouwen ongeveer 70% van de mondiale beslissingen inzake consumentenbestedingen. Meer vrouwen in leidinggevende functies kan bijgevolg een beter inzicht bieden in het economische gedrag en de keuzes van de consument. Producten en diensten die beter zijn afgestemd op de behoeften en voorkeuren van de consument kunnen de verkoop doen toenemen.

Voorts moeten ondernemingen die actief zijn in meer dan één lidstaat voldoende rechtszekerheid krijgen. Momenteel lopen de voorschriften om het evenwicht tussen vrouwen en mannen in raden van bestuur te bevorderen sterk uiteen in de verschillende lidstaten. Die diversiteit kan de goede werking van de interne markt schaden. Ondernemingen die grensoverschrijdend werken, hebben behoefte aan een samenhangend, betrouwbaar rechtskader om de toegang tot de interne markt optimaal te kunnen benutten en goede economische resultaten te boeken.

Uit tal van kwalitatieve studies is reeds gebleken dat er, wat het huidige economische klimaat betreft, een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, komt dat daarom niet alleen het evenwicht tussen mannen en vrouwen en het non-discriminatiebeginsel ten goede, maar kan het ook een positieve uitwerking hebben op de organisatorische en financiële prestaties van de betrokken ondernemingen.

De rapporteur is, tegen de achtergrond van de vergrijzing van de bevolking in de EU, van mening dat we de ontwikkeling van onze economie, het herstel van onze financiële structuren en de capaciteit van het beschikbare menselijke kapitaal mogelijk afremmen door het potentieel van de helft van de Europese bevolking onbenut te laten in de leidinggevende functies van ondernemingen.

In haar amendementen roept de rapporteur tevens alle lidstaten op om ondernemingen

stimulansen te bieden om het beginsel van gelijkheid tussen vrouwen en mannen in hun bestuursorganen te eerbiedigen, door de toegang van vrouwen tot bedrijfsnetwerken te bevorderen en hun HR-beleid zo uit te werken dat vrouwen de kans krijgen hun talenten te ontwikkelen. Zij worden tevens opgeroepen om over de vorderingen op dat vlak verslag uit te brengen.

De voorgestelde amendementen zijn evenwichtig opgesteld en bekrachtigen de oorspronkelijke tekst, daar zij bovengenoemde aspecten versterken. De opname van deze amendementen zal de rechtszekerheid van het voorstel bevorderen en de kernbeginselen van het evenwicht tussen vrouwen en mannen versterken en zo de naleving van artikel 23 van het Handvest van de grondrechten en de artikelen 8 en 157 van het VWEU ten goede komen.

## AMENDEMENTEN

De Commissie interne markt en consumentenbescherming verzoekt de ten principale bevoegde Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid onderstaande amendementen in haar verslag op te nemen:

### **Amendement 1** **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 6 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 bis) Volgens de Commissie<sup>1</sup> zijn de consumentenbestedingen in de wereld voor het grootste deel in handen van vrouwen. Een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur zou de betrokken bedrijven een breder inzicht in de behoeften en het economisch gedrag van consumenten verschaffen. Daardoor zou het aanbod van goederen en diensten beter kunnen worden afgestemd op de consumentenvraag.*

---

<sup>1</sup> *Europese Commissie DG Justitie  
"Vrouwen in de economische  
besluitvorming in de EU: een Europa  
2020-initiatief", 2012*

**Amendement 2**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Overweging 6 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(6 ter) De EU-instellingen en –agentschappen dienen het goede voorbeeld te geven door het genderevenwicht te verbeteren. De beginselen van deze richtlijn moeten worden opgenomen in de regels betreffende de interne aanwervingsprocedures van de Europese Commissie, het Europees Parlement en alle EU-instellingen en –agentschappen, met inbegrip van de Europese Centrale Bank. In alle EU-instellingen moet een efficiënter genderbeleid worden ontwikkeld zodat hiervan invloed uitgaat op de aanwerving voor, de scholing in en het dagelijks functioneren van de verschillende EU-instellingen. Hiertoe zien de instellingen erop toe dat er bij de aanwerving van hoger management, met inbegrip van directeuren-generaal, directeuren en afdelingshoofden, op genderevenwicht wordt gelet.***

**Amendement 3**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Overweging 6 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(6 quater) Het is van essentieel belang dat het management van de Commissie, als uitvoerend EU-orgaan, zijn genderevenwicht verbetert, zodat de Europese burgers beter vertegenwoordigd zijn. De lidstaten worden dan ook verzocht voor iedere post in het college van commissarissen zowel mannelijke als vrouwelijke kandidaten voor te dragen, teneinde in de Commissie als college een***

*genderevenwicht tot stand te brengen.*

**Amendement 4**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Overweging 6 quinquies (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 quinquies) De Europese Centrale Bank (ECB), het Europees Systeem van Financiële Toezichthouders (ESFS) – met inbegrip van het Europees Comité voor systeemrisico's (ESRB) – en de Europese toezichthoudende autoriteiten (ESA's) dienen zich te houden aan alle aspecten van gelijkheid en bestrijding van discriminatie op grond van geslacht. De raden van toezicht van de ESA's dienen te worden aangemoedigd om op de desbetreffende hoorzitting in het Europees Parlement een uit genderoogpunt evenwichtige lijst van kandidaten voor te leggen voor de functies van voorzitter en uitvoerend bestuurder. De definitieve selectie voor deze functies dient een evenwichtige man-vrouwverhouding weer te geven. Ook is het van belang dat de stuurgroep en de adviescomités van het ESRB evenwichtig bezet zijn.*

**Amendement 5**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Overweging 6 sexies (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 sexies) De raad van toezicht van de Europese Centrale Bank (ECB), met inbegrip van de functies van voorzitter en vicevoorzitter, dient vanuit genderoogpunt evenwichtig bezet te zijn. Indien er een vacature bij de ECB-directie is, dienen de lidstaten die de euro als valuta hebben*

*ingevoerd, ertoe te worden aangespoord een mannelijke en een vrouwelijke kandidaat voor de vacature voor te dragen. Ook moeten de lidstaten ertoe worden aangezet vrouwen te benoemen als president van de nationale centrale bank (NCB), zodat er een genderevenwicht tot stand komt in de raad van bestuur en de algemene raad van de ECB en het algemene bestuur van het ESRB.*

**Amendement 6**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 8**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur het bedrijfsbestuur ten goede komt: teamprestaties en de kwaliteit van besluitvorming worden namelijk bevorderd door een meer diverse en collectieve benadering, die met meer gezichtspunten rekening houdt en daardoor tot evenwichtiger besluiten leidt. Uit tal van studies is ook gebleken dat er een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, kan dit dan ook een positieve uitwerking hebben op de prestaties van de betrokken ondernemingen.

**Amendement 7**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Overweging 9**

*Amendement*

(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen erkend dat de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur het bedrijfsbestuur ten goede komt: teamprestaties en de kwaliteit van besluitvorming worden namelijk bevorderd door een meer diverse en collectieve benadering, die met meer gezichtspunten rekening houdt en daardoor tot evenwichtiger besluiten leidt. Uit tal van studies is ook gebleken dat er een positief verband bestaat tussen de man-vrouwverhouding op het hoogste leidinggevende niveau enerzijds en de financiële prestaties en het rendement van een onderneming anderzijds. Als er meer vrouwen plaatsnemen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de Unie, kan dit dan ook een positieve uitwerking hebben op de **organisatorische en financiële** prestaties van de betrokken ondernemingen.

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(9) Uit de beschikbare gegevens blijkt ook dat gelijkheid op de arbeidsmarkt economische groei krachtig kan stimuleren. De aanwezigheid van meer vrouwen in de bestuurskamers van beursgenoteerde ondernemingen in de EU heeft niet alleen gevolgen voor de vrouwen die als bestuurslid worden aangesteld, maar draagt er ook toe bij dat de onderneming vrouwelijk talent aantrekt en zorgt ervoor dat op alle leidinggevende niveaus en op de werkvloer meer vrouwen werkzaam zijn. Als het aantal vrouwen in raden van bestuur *toeneemt*, draagt *dit dus* bij tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat. Als optimaal gebruik zou worden gemaakt van het vrouwelijk talent dat voorhanden is, zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke sector. De ondervetegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.

**Amendement 8**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Overweging 10**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(10) Ondanks de bestaande EU-wetgeving ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op basis van geslacht, de aanbevelingen van de Raad die er specifiek toe strekken de betrokkenheid van vrouwen bij de economische besluitvorming te vergroten en de acties op EU-niveau ter bevordering van zelfregulering, *blijft* in de

*Amendement*

(9) Uit de beschikbare gegevens blijkt ook dat gelijkheid op de arbeidsmarkt economische groei krachtig kan stimuleren. De aanwezigheid van meer vrouwen in de bestuurskamers van beursgenoteerde ondernemingen in de EU heeft niet alleen gevolgen voor de vrouwen die als bestuurslid worden aangesteld, maar draagt er ook toe bij dat de onderneming vrouwelijk talent aantrekt en zorgt ervoor dat op alle leidinggevende niveaus en op de werkvloer meer vrouwen werkzaam zijn. Als het aantal vrouwen in raden van bestuur *representatiever is*, draagt *dit dus* bij tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat. Als optimaal gebruik zou worden gemaakt van het vrouwelijk talent dat voorhanden is, zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke sector. De ondervetegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.

*Amendement*

(10) Ondanks de bestaande EU-wetgeving ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op basis van geslacht, de aanbevelingen van de Raad die er specifiek toe strekken de betrokkenheid van vrouwen bij de economische besluitvorming te vergroten en de acties op EU-niveau ter bevordering van zelfregulering, *blijven* in

hele Unie **het aantal** vrouwen in de hoogste besluitvormingsorganen van ondernemingen nog altijd **ver achter bij het aantal** mannen. In de particuliere sector, en met name bij beursgenoteerde ondernemingen, is dit gebrek aan een evenwichtige man-vrouwverhouding bijzonder uitgesproken en urgent. Volgens de belangrijkste indicator die de Commissie gebruikt voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur, is het percentage vrouwen dat op topniveau betrokken is bij de zakelijke besluitvorming nog altijd bijzonder laag. In januari 2012 werd bij de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de lidstaten gemiddeld slechts 13,7% van de bestuurszetels door een vrouw bekleed. Van de niet-uitvoerende bestuursleden was slechts 15% vrouw.

de hele Unie vrouwen in de hoogste besluitvormingsorganen van ondernemingen nog altijd **sterk ondervertegenwoordigd ten opzichte van** mannen. In de particuliere sector, en met name bij beursgenoteerde ondernemingen, is dit gebrek aan een evenwichtige man-vrouwverhouding bijzonder uitgesproken en urgent, **hoewel sommige EU-instellingen en -agentschappen, zoals de Europese Centrale Bank, eveneens een groot gebrek aan genderevenwicht laten zien**. Volgens de belangrijkste indicator die de Commissie gebruikt voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur, is het percentage vrouwen dat op topniveau betrokken is bij de zakelijke besluitvorming nog altijd bijzonder laag. In januari 2012 werd bij de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de lidstaten gemiddeld slechts 13,7% van de bestuurszetels door een vrouw bekleed. Van de niet-uitvoerende bestuursleden was slechts 15% vrouw.

## **Amendement 9** **Voorstel voor een richtlijn**

### **Overweging 11**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. De discrepantie tussen de lidstaten **zal naar verwachting** nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur

*Amendement*

(11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. De discrepantie tussen de lidstaten **kan** nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt.



stijgt.

*Daarom moeten de lidstaten worden aangemoedigd informatie te delen en optimale praktijken te verspreiden om het genderevenwicht te bevorderen, waarbij ook aandacht moet worden besteed aan de resultaten van bedrijven waar mannen en vrouwen in de raad van bestuur met elkaar in evenwicht zijn.*

## **Amendement 10** **Voorstel voor een richtlijn**

### **Overweging 11 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(11 bis) De lidstaten moeten strategieën ontwikkelen die gericht zijn op een sociaal-culturele verandering in hun benadering van het genderevenwicht door gebruik te maken van flexibele methoden om de participatiegraad van vrouwen in de bestuurslagen van ondernemingen aan te moedigen en door te stimuleren dat werkgevers voor proactieve benaderingen en acties kiezen. Dergelijke methoden zouden o.a. kunnen bestaan uit bevordering van flexibele werktijden, en aanmoediging van gezinsvriendelijke werkplekken met toegang tot kinderopvang.*

## **Amendement 11** **Voorstel voor een richtlijn**

### **Overweging 12**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(12) Dat nationale regels inzake een evenwichtige man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen versnipperd zijn, onderling afwijken of geheel ontbreken, leidt niet alleen tot afwijkende percentages vrouwelijke niet-uitvoerende bestuursleden

(12) Dat nationale regels inzake een evenwichtige man-vrouwverhouding in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen versnipperd zijn, onderling afwijken of geheel ontbreken, leidt niet alleen tot afwijkende percentages vrouwelijke niet-uitvoerende bestuursleden

en tot verschillen in de mate waarin de lidstaten vooruitgang boeken; als Europese beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen aan uiteenlopende regels voor bedrijfsbestuur, belemmert dat ook de interne markt. Deze verschillen tussen wettelijke en op zelfregulering gebaseerde vereisten inzake de samenstelling van raden van bestuur kunnen beursgenoteerde ondernemingen met grensoverschrijdende activiteiten voor praktische problemen stellen, met name bij het oprichten van dochterondernemingen of bij fusies en overnames, maar kunnen ook kandidaten voor bestuurszetels parten spelen.

en tot verschillen in de mate waarin de lidstaten vooruitgang boeken; als Europese beursgenoteerde ondernemingen moeten voldoen aan uiteenlopende regels voor bedrijfsbestuur, belemmert dat ook de interne markt. Deze verschillen tussen wettelijke en op zelfregulering gebaseerde vereisten inzake de samenstelling van raden van bestuur kunnen beursgenoteerde ondernemingen met grensoverschrijdende activiteiten voor praktische problemen stellen, met name bij het oprichten van dochterondernemingen of bij fusies en overnames, maar kunnen ook kandidaten voor bestuurszetels parten spelen.

***Desondanks moeten de bepalingen van de richtlijn worden gehandhaafd ongeacht de verschillende wijzen waarop niet-uitvoerende bestuurders in de raden van bestuur van Europese ondernemingen worden geselecteerd.***

## **Amendement 12 Voorstel voor een richtlijn**

### **Overweging 12 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(12 bis) Een van de belangrijkste factoren voor een correcte tenuitvoerlegging van de onderhavige richtlijn is de mate waarin de criteria voor de selectie van niet-uitvoerende bestuursleden worden gehanteerd. Deze criteria worden van tevoren vastgesteld op volledig transparante wijze, zodat de vaardigheden van de kandidaten op eerlijke wijze worden beoordeeld, ongeacht hun geslacht.***

## **Amendement 13 Voorstel voor een richtlijn Overweging 12 ter (nieuw)**

***(12 ter) Tegen de achtergrond van de vergrijzing en het tekort aan vaardigheden zou het niet-benutten van het potentieel van de helft van de Europese bevolking voor leidinggevende functies in ondernemingen de ontwikkeling van onze economie en het herstel van onze financiële structuren kunnen afremmen. Als de helft van het beschikbare talent zelfs niet in aanmerking wordt genomen voor een leidinggevende functie, zouden het benoemingsproces en de kwaliteit van de benoemingen daaronder kunnen lijden, hetgeen het wantrouwen tegenover de gezagsstructuren in bedrijven zou vergroten en de efficiënte benutting van het beschikbare menselijke kapitaal zou schaden. Door systematisch geschikte kandidaten van beide geslachten in aanmerking te nemen, wordt ervoor gezorgd dat nieuwe bestuursleden uit de allerbeste mannelijke en vrouwelijke kandidaten worden gekozen en dat de maatschappij correct in de besluitvorming van ondernemingen wordt weerspiegeld.***

**Amendement 14**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Overweging 14**

(14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren. Niettemin moeten er wel bepaalde minimumnormen worden ingevoerd met betrekking tot het vereiste dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-vrouwverhouding onevenwichtig is, hun

(14) Deze richtlijn heeft niet tot doel de nationale wetgeving inzake de selectieprocedures en kwalificatiecriteria voor bestuursposities tot in detail te harmoniseren. Niettemin moeten er wel bepaalde minimumnormen worden ingevoerd met betrekking tot het vereiste dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarin de man-vrouwverhouding onevenwichtig is, hun

benoemingsbesluiten voor niet-uitvoerende bestuursleden dienen te baseren op een objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten in de zin van geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties, om bij deze bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. Alleen een maatregel op EU-niveau kan daadwerkelijk bijdragen tot gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie en kan praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.

## **Amendement 15**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 17**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(17) De maatregelen waarin deze richtlijn voorziet, dienen derhalve te gelden voor beursgenoteerde ondernemingen. Daaronder worden in een lidstaat gevestigde ondernemingen verstaan waarvan de effecten in één of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten. Deze ondernemingen zijn normbepalend voor de hele economie en hun werkwijzen worden in de regel door andere soorten ondernemingen nagevolgd. Gelet op hun publieke aard is het gerechtvaardigd om beursgenoteerde ondernemingen in het algemeen belang *meer* aan regels te onderwerpen.

benoemingsbesluiten voor niet-uitvoerende bestuursleden dienen te baseren op een ***bekendmaking van een vacature en een*** objectieve vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van kandidaten in de zin van geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties, om bij deze bestuursleden een evenwichtige man-vrouwverhouding tot stand te brengen. Alleen een maatregel op EU-niveau kan daadwerkelijk bijdragen tot gelijke concurrentievoorwaarden in de hele Unie en kan praktische problemen in het bedrijfsleven voorkomen.

*Amendement*

(17) De maatregelen waarin deze richtlijn voorziet, dienen derhalve te gelden voor beursgenoteerde ondernemingen. Daaronder worden in een lidstaat gevestigde ondernemingen verstaan waarvan de effecten in één of meer lidstaten zijn toegelaten tot de handel op een gereguleerde markt in de zin van artikel 4, lid 1, punt 14), van Richtlijn 2004/39/EG van het Europees Parlement en de Raad van 21 april 2004 betreffende markten voor financiële instrumenten. Deze ondernemingen zijn normbepalend voor de hele economie en hun werkwijzen worden in de regel door andere soorten ondernemingen nagevolgd. Gelet op hun publieke aard is het gerechtvaardigd om beursgenoteerde ondernemingen in het algemeen belang *op adequate wijze* aan regels te onderwerpen.

**Amendement 16**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Overweging 17 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(17 bis) Ook niet-beursgenoteerde ondernemingen spelen een belangrijke rol in de economie. In principe kunnen zij dan ook in de werkingssfeer van deze richtlijn worden opgenomen. Aangezien de gendersituatie in dergelijke ondernemingen doorgaans niet goed gekend is en er bijzondere bepalingen nodig kunnen zijn om rekening te houden met de specifieke eigenschappen en de diversiteit van deze ondernemingen binnen de lidstaten en tussen de lidstaten onderling, moet dit evenwel pas in een later stadium gebeuren. De Commissie dient een grondig onderzoek in te stellen naar alle relevante aspecten die hierboven aan de orde zijn gesteld en moet daartoe met een consistent voorstel komen.***

**Amendement 17**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Overweging 18**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(18) Deze richtlijn dient niet van toepassing te zijn op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, ***ook al zijn zij beursgenoteerd.***

(18) Deze richtlijn dient niet van toepassing te zijn op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen. ***Deze uitzondering voor kmo's moet van toepassing zijn op beursgenoteerde en in een later stadium ook niet-beursgenoteerde ondernemingen.***

## Amendement 18

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 21

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(21) In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers. Aangezien sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de praktische procedures ter verwezenlijking van deze doelstellingen echter door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld.

## Amendement 19

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 22

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen **te worden verplicht** passende procedures in te voeren om aan specifieke doelstellingen inzake de man-vrouwverhouding in hun raden te voldoen. Beursgenoteerde ondernemingen waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities in de raad van bestuur wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, dienen de benoemingen op deze posities te baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door

*Amendement*

(21) In meerdere lidstaten kan of moet volgens nationale regels of gebruiken een bepaald deel van de niet-uitvoerende bestuursleden worden benoemd of gekozen door het personeel van de onderneming en/of werknemersorganisaties. De kwantitatieve doelstellingen van deze richtlijn dienen te gelden voor alle niet-uitvoerende bestuursleden, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers. Aangezien sommige niet-uitvoerende bestuursleden werknemersvertegenwoordiger zijn, dienen de praktische procedures ter verwezenlijking van deze doelstellingen echter door de betrokken lidstaten te worden vastgesteld **op basis van zorgvuldig en uitgebreid overleg met de sociale partners op nationaal niveau.**

*Amendement*

(22) In de Unie dienen beursgenoteerde ondernemingen passende procedures in te voeren om aan specifieke doelstellingen inzake de man-vrouwverhouding in hun raden te voldoen. Beursgenoteerde ondernemingen waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities in de raad van bestuur wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, dienen de benoemingen op deze posities te baseren op een **bekendmaking van een vacature en een** vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke

vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, teneinde voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 te bereiken. Daarom bepaalt de richtlijn dat uiterlijk op die datum ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Deze doelstelling heeft in beginsel alleen betrekking op de algehele diversiteit qua geslacht van niet-uitvoerende bestuursleden en speelt geen rol bij elke individuele keus voor een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Met name worden er dus geen specifieke kandidaten van bestuursposities uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Het blijft dus aan de ondernemingen en aandeelhouders om geschikte bestuursleden te kiezen.

## **Amendement 20**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 26**

##### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

(26) Overeenkomstig die jurisprudentie dienen de lidstaten te waarborgen dat de kandidaten met de beste kwalificaties voor de positie van niet-uitvoerend bestuurslid worden geselecteerd op basis van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat die op vooraf opgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria berust. De ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer, leidinggevende en communicatieve

kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria toe te passen, teneinde voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 te bereiken. Daarom bepaalt de richtlijn dat uiterlijk op die datum ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursleden van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn. Deze doelstelling heeft in beginsel alleen betrekking op de algehele diversiteit qua geslacht van niet-uitvoerende bestuursleden en speelt geen rol bij elke individuele keus voor een bepaald bestuurslid uit een grote pool van mannelijke en vrouwelijke kandidaten. Met name worden er dus geen specifieke kandidaten van bestuursposities uitgesloten of specifieke bestuursleden aan ondernemingen of aandeelhouders opgedrongen. Het blijft dus aan de ondernemingen en aandeelhouders om geschikte bestuursleden te kiezen.

##### *Amendement*

(26) Overeenkomstig die jurisprudentie dienen de lidstaten te waarborgen dat de kandidaten met de beste kwalificaties voor de positie van niet-uitvoerend bestuurslid worden geselecteerd op basis van een **bekendmaking van een vacature en een** vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat die op vooraf opgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria berust. De ondernemingen zouden als selectiecriteria bijvoorbeeld kunnen kiezen voor werkervaring in bestuurlijke of toezichthoudende functies, kennis van specifieke relevante gebieden als financiën, administratief of personeelsbeheer,

capaciteiten en netwerkvaardigheid. Er dient voorrang te worden gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht wanneer die kandidaat even gekwalificeerd is als de kandidaat van het andere geslacht qua geschiktheid, competenties en beroepsprestaties en wanneer een objectieve beoordeling op grond van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaat van toepassing zijn, de balans niet ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht doet doorslaan.

## **Amendement 21**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 31**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

***(31) Aangezien de samenstelling qua geslacht van het werknemersbestand direct van invloed is op de beschikbaarheid van kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht, mogen de lidstaten bepalen dat indien het personeel voor minder dan 10% uit het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, de betrokken onderneming niet hoeft te voldoen aan de doelstelling van deze richtlijn.***

## **Amendement 22**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 34**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(34) De lidstaten dienen beursgenoteerde ondernemingen te verplichten om de bevoegde nationale autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de wijze waarop zij erin zijn geslaagd om de

leidinggevende en communicatieve capaciteiten en netwerkvaardigheid. Er dient voorrang te worden gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht wanneer die kandidaat even gekwalificeerd is als de kandidaat van het andere geslacht qua geschiktheid, competenties en beroepsprestaties en wanneer een objectieve beoordeling op grond van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaat van toepassing zijn, de balans niet ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht doet doorslaan.

*Amendement*

***Schrappen***

*Amendement*

(34) De lidstaten dienen beursgenoteerde ondernemingen te verplichten om de bevoegde nationale autoriteiten jaarlijks te informeren over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en over de wijze waarop zij erin zijn geslaagd om de



doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen deze autoriteiten de vorderingen nagaan die elke afzonderlijke beursgenoteerde onderneming boekt bij het tot stand brengen van een evenwichtige man-vrouwverhouding in haar raad van bestuur. Deze informatie moet worden bekendgemaakt en ingeval de betrokken onderneming de doelstelling niet heeft gehaald, ook een beschrijving omvatten van de maatregelen die de onderneming tot dusver heeft genomen en nog van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen.

doelstellingen van deze richtlijn te verwezenlijken; zo kunnen deze autoriteiten de vorderingen nagaan die elke afzonderlijke beursgenoteerde onderneming boekt bij het tot stand brengen van een evenwichtige man-vrouwverhouding in haar raad van bestuur. Deze informatie moet ***op passende en gemakkelijk toegankelijke wijze in het jaarverslag en op de website van de onderneming*** worden bekendgemaakt en ingeval de betrokken onderneming de doelstelling niet heeft gehaald, ook een ***uitvoerige*** beschrijving omvatten van de maatregelen die de onderneming tot dusver heeft genomen en nog van plan is te nemen om in de toekomst aan de doelstelling te voldoen.

## **Amendement 23**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Artikel 1**

##### *Door de Commissie voorgestelde tekst*

Bij deze richtlijn worden maatregelen vastgesteld die tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen moeten leiden door te voorzien in maatregelen die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouwverhouding te komen en de ondernemingen voldoende tijd te bieden om de nodige regelingen te treffen.

##### *Amendement*

Bij deze richtlijn worden maatregelen vastgesteld die tot een evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen bij niet-uitvoerende bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen moeten leiden door te voorzien in maatregelen die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouwverhouding te komen, ***met inachtneming van de economische structuur en het rechtskader van de lidstaat***, en de ondernemingen voldoende tijd te bieden om de nodige regelingen te treffen.

## **Amendement 24**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Artikel 4 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, de benoemingen op deze posities baseren op een vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde **en ondubbelzinnige** criteria toe te passen, opdat voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 wordt bereikt, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven.

**Amendement 25**

**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 4 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Ter verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 **zien** de lidstaten **erop toe** dat bij de selectie van niet-uitvoerende bestuursleden bij gelijke kwalificaties wat betreft geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn, de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

*Amendement*

1. De lidstaten zien erop toe dat beursgenoteerde ondernemingen met een raad van bestuur waarvan minder dan 40% van de niet-uitvoerende bestuursposities wordt bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, de benoemingen op deze posities baseren op een **bekendmaking van een vacature en een** vergelijkende analyse van de kwalificaties van elke kandidaat door vooraf vastgestelde, heldere **en** neutraal geformuleerde criteria toe te passen, opdat voornoemd percentage uiterlijk 1 januari 2020 wordt bereikt, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven.

*Amendement*

3. Ter verwezenlijking van de doelstelling van lid 1 **kunnen** de lidstaten **aanmoedigen** dat bij de selectie van niet-uitvoerende bestuursleden bij gelijke kwalificaties wat betreft geschiktheid, deskundigheid en beroepsprestaties voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling van alle criteria die specifiek op de individuele kandidaten van toepassing zijn, de balans doet uitslaan in het voordeel van een kandidaat van het andere geslacht.

***De in het eerste lid genoemde selectiecriteria moeten helder, transparant en non-discriminatoir zijn. Zij worden vooraf vastgesteld en aan iedere kandidaat bekendgemaakt.***

**Amendement 26**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 4 – lid 3 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***3 bis. De lidstaten stellen in hun wetgeving het passende stadium van de selectieprocedure van niet-uitvoerende bestuurders vast om de in lid 1 bedoelde doelstelling zo effectief mogelijk te verwezenlijken.***

**Amendement 27**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 4 – lid 3 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***3 ter. Indien de in lid 3 bedoelde selectie wordt gemaakt door middel van een stemming van de aandeelhouders of werknemers, zorgen de ondernemingen ervoor dat de stemgerechtigden over voldoende informatie beschikken met betrekking tot de maatregelen die in deze richtlijn zijn vastgesteld, met inbegrip van de sancties wegens niet-naleving.***

**Amendement 28**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – lid 6**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***6. De lidstaten mogen bepalen dat beursgenoteerde ondernemingen waarvan het personeel voor minder dan 10% uit leden van het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, niet hoeven te voldoen aan de doelstelling van lid 1.***

***Schrappen***

**Amendement 29**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – lid 7 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***7 bis. De raad van bestuur moet, ongeacht zijn leden en organisatie, een collegiaal orgaan blijven waarin alle aandeelhouders collectief worden vertegenwoordigd. De raad van bestuur moet te allen tijde in het belang van de onderneming handelen. Daarbij moet met name aandacht worden geschonken aan het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de raad van bestuur en moet ervoor worden gezorgd dat beide geslachten gelijk vertegenwoordigd zijn, om zo de belangen van de aandeelhouders en de samenstelling van de consumentenbevolking in het algemeen correct te weerspiegelen.***

**Amendement 30**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 5 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe de bevoegde nationale autoriteiten met ingang van [twee jaar na vaststelling] eenmaal per jaar informatie *te* verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en daarbij onderscheid *te* maken tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, alsook over de maatregelen die zijn getroffen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en van lid 1 van dit artikel, en die informatie op een geschikte en toegankelijke wijze op hun website *bekend te maken*.

2. De lidstaten verplichten beursgenoteerde ondernemingen ertoe de bevoegde nationale autoriteiten met ingang van [twee jaar na vaststelling] eenmaal per jaar informatie *te* verstrekken over de man-vrouwverhouding in hun raad van bestuur en daarbij onderscheid *te* maken tussen niet-uitvoerende en uitvoerende bestuursleden, alsook over de maatregelen die zijn getroffen ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 4, lid 1, en van lid 1 van dit artikel, en die informatie op een geschikte en ***gemakkelijk*** toegankelijke wijze ***in het jaarverslag en*** op hun website *bekend te maken*.

**Amendement 31**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 5 – lid 2 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***2 bis. De lidstaten dienen passende stimulansen te bieden om ondernemingen aan te moedigen de eerbiediging van het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen in hun raden van bestuur te verzekeren en over de daarbij gemaakte vorderingen te rapporteren; de kansen van aandeelhouders om goed gekwalificeerde vrouwelijke kandidaten te vinden te vergroten en de uitwisseling van informatie en optimale praktijken te bevorderen; de toegang van vrouwen tot belangrijke bedrijfsnetwerken voor bedrijfsontwikkeling te vergemakkelijken en het HR-beleid zo uit te werken dat vrouwen hun talent optimaal kunnen ontwikkelen en er geen vooroordelen op basis van geslacht bestaan;***

**Amendement 32**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 5 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

3. Als een beursgenoteerde onderneming niet voldoet aan de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of haar eigen verbintenissen op grond van lid 1 van dit artikel niet nakomt, bevat de in lid 2 van dit artikel bedoelde informatie de redenen hiervoor evenals een beschrijving van de maatregelen die de onderneming heeft genomen of van plan is te nemen om te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen.

3. Als een beursgenoteerde onderneming niet voldoet aan de doelstellingen van artikel 4, lid 1, of haar eigen verbintenissen op grond van lid 1 van dit artikel niet nakomt, bevat de in lid 2 van dit artikel bedoelde informatie de redenen hiervoor evenals een ***uitvoerige*** beschrijving van de maatregelen die de onderneming heeft genomen of van plan is te nemen om te voldoen aan de doelstellingen of de verbintenissen na te komen.

**Amendement 33**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 6 – lid 2 – letter b**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(b) nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van de benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen.

*Amendement*

(b) nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van de benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen. ***De nietigheid of nietigverklaring van de benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden mag geen gevolgen hebben voor de geldigheid van de beslissingen die door de raad van bestuur worden genomen.***

**Amendement 34**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 8 – lid 3 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

***Onverminderd artikel 4, leden 6 en 7, mogen lidstaten die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn al maatregelen hebben genomen om een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen te waarborgen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, de toepassing van de in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen opschorten, mits kan worden aangetoond dat deze maatregelen het de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht mogelijk maken om uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven, minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder in beursgenoteerde ondernemingen te bekleden.***

*Amendement*

***Een lidstaat die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn heeft gestreefd naar een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen onder niet-uitvoerende bestuurders of onder bestuurders in het algemeen (uitvoerende en niet-uitvoerende) van beursgenoteerde ondernemingen mag de toepassing van de artikelen 4, 5 en 6 van deze richtlijn opschorten met betrekking tot beursgenoteerde ondernemingen die overheidsbedrijven zijn, als die lidstaat van mening is dat de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven gemiddeld minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder of een derde van de bestuurdersposities (uitvoerend of niet-uitvoerend) in het algemeen van***

*dergelijke* ondernemingen, *zullen* bekleden.

*Een lidstaat waarop dit lid van toepassing is, stelt de Commissie hiervan in kennis.*

## PROCEDURE

<b>Titel</b>	Man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen		
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Commissies ten principale</b> Datum bekendmaking	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
<b>Advies uitgebracht door</b> Datum bekendmaking	IMCO 22.11.2012		
<b>Rapporteur voor advies</b> Datum benoeming	Antonyia Parvanova 18.12.2012		
<b>Artikel 51 - Gezamenlijke commissievergaderingen</b> Datum bekendmaking	17.1.2013		
<b>Behandeling in de commissie</b>	21.3.2013	11.4.2013	29.5.2013
<b>Datum goedkeuring</b>	4.6.2013		
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: -: 0:	27 3 3	
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Claudette Abela Baldacchino, Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, Preslav Borissov, Jorgo Chatzimarkakis, Birgit Collin-Langen, Lara Comi, Anna Maria Corazza Bildt, António Fernando Correia de Campos, Cornelis de Jong, Vicente Miguel Garcés Ramón, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Stanimir Ilchev, Edvard Kožušník, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Sirpa Pietikäinen, Phil Prendergast, Mitro Repo, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Barbara Weiler		
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)</b>	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer		

## PROCEDURE

<b>Titel</b>	Man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen		
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Datum indiening bij EP</b>	14.11.2012		
<b>Commissies ten principale</b> Datum bekendmaking	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
<b>Medeadviserende commissie(s)</b> Datum bekendmaking	ECON 22.11.2012	EMPL 22.11.2012	IMCO 22.11.2012
<b>Rapporteur(s)</b> Datum benoeming	Evelyn Regner 18.1.2013	Rodi Kratsa-Tsagaropoulou 18.1.2013	
<b>Artikel 51 - Gezamenlijke commissievergaderingen</b> Datum bekendmaking	17.1.2013		
<b>Behandeling in de commissie</b>	9.7.2013		
<b>Datum goedkeuring</b>	14.10.2013		
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: -: 0:	40 9 2	
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Raffaele Baldassarre, Regina Bastos, Edit Bauer, Sebastian Valentin Bodu, Françoise Castex, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Marielle Gallo, Zita Gurmai, Mary Honeyball, Lívia Járóka, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Constance Le Grip, Klaus-Heiner Lehne, Astrid Lulling, Antonio Masip Hidalgo, Alajos Mészáros, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Antonia Parvanova, Bernhard Rapkay, Evelyn Regner, Raül Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Francesco Enrico Speroni, Dimitar Stoyanov, Marc Tarabella, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Cecilia Wikström, Marina Yannakoudakis, Tadeusz Zwiefka		
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)</b>	Izaskun Bilbao Barandica, Mojca Kleva Kekuš, Eva Lichtenberger, Kartika Tamara Liotard, Doris Pack, Rui Tavares, Corien Wortmann-Kool		
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 187, lid 2)</b>	Jutta Haug, Karin Kadenbach, Jürgen Klute, Judith A. Merkies, María Muñoz De Urquiza, Eva Ortiz Vilella, Andrés Perelló Rodríguez, Andrej Plenković, Catherine Trautmann		
<b>Datum indiening</b>	25.10.2013		