



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 - 2014

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

2012/0299(COD)

11.7.2013

STELLUNGNAHME

des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

für den Rechtsausschuss und den Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Verfasserin der Stellungnahme: Marije Cornelissen

PA_Legam

KURZE BEGRÜNDUNG

Im Oktober 2012 legte die Kommission einen Legislativvorschlag zur Förderung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften vor. Im Jahr davor erhielten börsennotierte Gesellschaften in der EU eine letzte Chance, um durch Selbstregulierung für mehr Frauen in Führungspositionen zu sorgen, als die Vizepräsidentin der Kommission Reding sie im März 2011 aufforderte, die Selbstverpflichtung „Frauen in Vorständen – Verpflichtung für Europa“ zu unterzeichnen. Nur 24 Gesellschaften in ganz Europa leisteten ihre Unterschrift. In Anbetracht der anhaltend niedrigen Zahl von Frauen in Leitungsorganen von Gesellschaften und da die Selbstregulierung in den letzten Jahrzehnten offensichtlich zu keiner erheblichen Verbesserung der Situation geführt hat, ist es nun an der Zeit, legislative Schritte einzuleiten.

Geltungsbereich: geschäftsführende – nicht geschäftsführende Direktoren/Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglieder

Die Verfasserin der Stellungnahme schlägt vor, dass die gesamte Richtlinie sowohl auf geschäftsführende als auch auf nicht geschäftsführende Direktoren/Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitglieder Anwendung findet. Die Richtlinie greift nicht ungebührlich in das Tagesgeschäft ein, da es den Gesellschaften weiterhin freisteht, Kandidaten aufgrund von Qualifizierung und sonstigen relevanten Kriterien auszuwählen. Der Anteil an geschäftsführenden Direktorinnen/ weiblichen Vorstandsmitgliedern ist besonders gering (10% im Jahr 2013 gegenüber 17% bei den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern). Deshalb sollten die entscheidenden Artikel betreffend die Anpassung des Auswahlverfahrens für alle Direktoren/Vorstands bzw. Aufsichtsratsmitglieder gelten.

Unterschiedlichkeit der Verfahren

Im Kommissionsvorschlag liegt die Betonung auf der besonderen Art und Weise, in der Kandidaten für Positionen in Leitungsorganen ausgewählt werden. Diese sollte transparent, und neutral geschehen und sich auf die individuellen Qualifikationen stützen. Die Art in der Mitglieder von Leitungsorganen ausgewählt oder bestellt werden, entspricht nicht immer einem Einstellungsverfahren für normale Angestellte. In einigen Mitgliedstaaten werden zum Beispiel Mitglieder der Leitungsorgane von den Arbeitnehmern oder Gewerkschaftsmitgliedern bestellt oder gewählt, wie im deutschen System der „Mitbestimmung“. Außerdem sind die individuellen Fähigkeiten nicht immer allein ausschlaggebend. Ein ausgewogenes Verhältnis verschiedener Fähigkeiten, Fachkenntnisse, Nationalitäten oder Kriterien der Repräsentativität können bei der endgültigen Wahl von Direktoren/Vorstands- bzw. Aufsichtsratsmitgliedern wichtige oder sogar entscheidende Faktoren sein. Gewerkschaften und Unternehmen haben mehr Flexibilität bei der Art der Bestellung oder Auswahl gefordert.

Deshalb schlägt die Verfasserin der Stellungnahme in Artikel 4 Absatz 1 vor, es den Mitgliedstaaten und Gesellschaften zu überlassen, wie sie ihr Auswahl- oder Bestellungsverfahren anpassen wollen, und sich stattdessen auf das Ergebnis zu konzentrieren. Anpassungen können auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen und könnten für das Bestellungs-, Berufungs- und Auswahlverfahren gelten, sofern sie auf einen

Anteil von mindestens 40% Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften abzielen.

Der gesamte Berufungsprozess im Mittelpunkt

In dem Kommissionsvorschlag geht es ausschließlich um die individuelle Auswahl von Kandidaten für Positionen in den Leitungsorganen. Die Berufung eines Mitglieds in ein Leitungsorgan beginnt jedoch nicht in der Auswahlphase, sondern zum Zeitpunkt der Schaffung eines Pools von für die Auswahl in Frage kommenden Kandidaten. Gibt es in diesem Pool nicht genügend fähige und geeignete Frauen, ist es immer noch unwahrscheinlich, dass eine Frau ausgewählt wird, auch wenn die Auswahlkriterien völlig geschlechtsneutral sind.

Die Verfasserin der Stellungnahme schlägt deshalb vor, die Auswahlpools in die Berichterstattungspflichten der Gesellschaften aufzunehmen, die keine Frauen ausgewählt haben, obwohl Frauen immer noch unterrepräsentiert sind, indem Informationen über die Anzahl von Frauen in dem Auswahlpool sowie über die bei der Auswahl eines Kandidaten verwendeten Kriterien gefordert werden, sowie über die Maßnahmen, die sie ergreifen werden, um genügend qualifizierte und geeignete Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts bei den nächsten Verfahren sicherzustellen.

Berichterstattungs- und Begründungspflichten

Die Richtlinie sollte auf die Gesellschaften abzielen, die bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in ihren Leitungsgremien nicht genügend Anstrengungen unternehmen oder keine ausreichenden Ergebnisse vorweisen können. Deshalb möchte die Verfasserin der Stellungnahme zwischen den Gesellschaften unterscheiden, die auf einem erfolgreichen Weg sind, und denen, die dabei schlecht abschneiden. Von allen Gesellschaften wird verlangt werden, in ihren Jahresberichten jährlich Daten über die Vertretung von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen zu liefern und den zuständigen nationalen Behörden zu übermitteln. Haben Gesellschaften einen Vertreter des überrepräsentierten Geschlechts bestellt, so erhöhen sich ihre Offenlegungs-, Berichterstattungs- und Begründungspflichten. Sie müssen offenlegen, wie viele Frauen und Männer dem Auswahlpool angehören, und die Gründe und Kriterien für die Wahl des Kandidaten des überrepräsentierten Geschlechts nennen, und sie müssen Maßnahmen vorlegen, um eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in dem Auswahlpool zu gewährleisten und die Chancen zu erhöhen, dass ein Direktor/Aufsichtsrats bzw. Vorstandsmitglied des unterrepräsentierten Geschlechts bei künftigen Bestellungen zum Zuge kommt.

Aussetzungsklausel

Mit dem Kommissionsvorschlag wird bezweckt, einen Eingriff in bestehende nationale Maßnahmen zu vermeiden, die zur Gewährleistung eines ausgewogeneren Geschlechterverhältnisses in den Leitungsorganen ergriffen werden. Die Verfasserin der Stellungnahme schlägt vor, die Möglichkeit beizubehalten, dass die Mitgliedstaaten bestimmte wichtige Artikel der Richtlinie aussetzen können. Ist ein Mitgliedstaat der Ansicht, dass freiwillige oder sonstige Maßnahmen ebenfalls zu der Erreichung der Ziele der Richtlinie führen werden, sollte es ihm freistehen, dies herauszufinden. Sie schlägt jedoch vor, die Garantien zu verstärken, damit die von der Richtlinie angestrebten 40% mit der nationalen Politik ebenso effektiv erreicht werden können. Deshalb sollte die Aussetzung abhängig von der Genehmigung durch die Kommission gemacht werden. Wird außerdem bis 2017 ein

Zwischenziel von 30% Frauenanteil in den Leitungsgremien verfehlt, wird die Richtlinie automatisch für diesen Mitgliedstaat in Kraft treten.

Sanktionen und Anreize

Die Verfasserin der Stellungnahme stimmt dem Ansatz der Kommission zu, den Mitgliedstaaten die Hauptverantwortung für die Einführung wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Sanktionen zu übertragen. Es können jedoch zusätzliche Anreize geschaffen werden. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeit haben, Gesellschaften zu belohnen, indem sie die Erreichung des Ziels von 40% als ein Zuschlagskriterium bei öffentlichen Vergabeverfahren verwenden. Darüber hinaus sollten die Organe der EU mit gutem Beispiel vorangehen und bei Ausschreibungen nur den Gesellschaften den Zuschlag zu erteilen, die das Ziel von 40% erreicht haben. Die Einhaltung der Richtlinie (nicht zu verwechseln mit dem obersten Ziel) sollte eine Voraussetzung für den Erhalt von EU-Mitteln sein.

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ersucht den federführenden Rechtsausschuss und den federführenden Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter, folgende Änderungsanträge in ihren Bericht zu übernehmen:

Änderungsantrag 1

Vorschlag für eine Richtlinie

Titel

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Vorschlag für eine

Vorschlag für eine

**RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN
PARLAMENTS UND DES RATES**

**RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN
PARLAMENTS UND DES RATES**

zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den **nicht geschäftsführenden** Direktoren/**Aufsichtsratsmitgliedern** börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen

zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und **großer öffentlicher Unternehmen** und über damit zusammenhängende Maßnahmen

(Text von Bedeutung für den EWR)

(Text von Bedeutung für den EWR)

Änderungsantrag 2

Vorschlag für eine Richtlinie

Bezugsvermerk 1

Vorschlag der Kommission

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 157 **Absatz 3**,

Änderungsantrag3
Vorschlag für eine Richtlinie
Bezugsvermerk 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Änderungsantrag4
Vorschlag für eine Richtlinie
Bezugsvermerk 1 b (neu)

Vorschlag der Kommission

Änderungsantrag5
Vorschlag für eine Richtlinie
Bezugsvermerk 1 c (neu)

Vorschlag der Kommission

Änderungsantrag6
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 2 a (neu)

Geänderter Text

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel **8 und 157 Absätze 3 und 4**,

Geänderter Text

gestützt auf Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union,

Geänderter Text

gestützt auf Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,

Geänderter Text

gestützt auf Artikel 4 des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW),

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(2a) Um die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz zu erreichen, muss auf allen Ebenen des Unternehmens ein nach Geschlechtern ausgewogenes Entscheidungsfindungsmodell vorhanden sein, während außerdem die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sichergestellt werden muss, das deutlich zur Feminisierung der Armut beiträgt.

Änderungsantrag7

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 6 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(6a) Alle EU-Institutionen und -Agenturen müssen bei ihrer internen Personalpolitik dem Grundsatz der Geschlechtergleichstellung entsprechen, indem sie insbesondere innerhalb der betroffenen Stellen auf allen Ebenen die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an den Entscheidungsprozessen sicherstellen.

Änderungsantrag8

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(7) Der effiziente Einsatz des Humankapitals ist **nicht nur** die wichtigste Determinante der Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft, **sondern auch entscheidend für die Bewältigung der demografischen Herausforderungen, denen sich die EU gegenüber sieht, für** ein erfolgreiches Bestehen in einer globalisierten Wirtschaft **und für die**

(7) Der effiziente Einsatz des Humankapitals ist die wichtigste Determinante der Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft **und** für ein erfolgreiches Bestehen in einer globalisierten Wirtschaft. Es gibt **einen Pool** hoch **gebildeter und qualifizierter** Frauen was sich **unter anderem** daran zeigt, dass 60 Prozent der

Sicherung eines komparativen Vorteils gegenüber Drittländern. Es gibt **immer mehr** hoch **gebildete und qualifizierte** Frauen, was sich daran zeigt, dass 60 Prozent der Hochschulabsolventen Frauen sind. Gelingt es uns nicht, diesen Kompetenzpool zu nutzen, indem den Frauen Führungspositionen in der Wirtschaft angeboten werden, lassen wir qualifiziertes Humankapital brachliegen.

Hochschulabsolventen Frauen sind. Gelingt es uns nicht, diesen Kompetenzpool zu nutzen, indem den Frauen Führungspositionen in der Wirtschaft angeboten werden, lassen wir qualifiziertes Humankapital brachliegen.

Änderungsantrag⁹

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 7 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(7a) Um die Förderung der Geschlechtergleichstellung sicherzustellen, sollten die Mitgliedstaaten Vorkehrungen treffen, damit Männer und Frauen ihr Arbeits- und Familienleben vereinbaren können, insbesondere in Form von flexiblen Vereinbarungen und durch die Unterstützung von Personen mit Pflegeverpflichtungen.

Änderungsantrag¹⁰

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 8

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(8) Auf Ebene der Unternehmen herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Frauen in Leitungsorganen die Corporate Governance positiv beeinflussen, weil Teamleistung und Qualität der **Entscheidungen wegen der unterschiedlichen Denkweise und der kollegialen Einstellung, die neue Perspektiven eröffnen und zu**

(8) Auf Ebene der Unternehmen herrscht weitgehend Konsens darüber, dass Frauen in Leitungsorganen die Corporate Governance positiv beeinflussen, weil Teamleistung und Qualität der **Entscheidungsfindung aufgrund der Tatsache, dass sie eine ausgewogenere Perspektive bewirken**, verbessert werden. Auch belegen zahlreiche Studien den

ausgewogeneren Entscheidungen führen, verbessert werden. Auch belegen zahlreiche Studien den positiven Einfluss einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter im Top-Management auf die Geschäftsergebnisse und den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Eine Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union **kann** sich daher positiv auf die Performance der Gesellschaften auswirken.

positiven Einfluss einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter im Top-Management auf die Geschäftsergebnisse und den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Eine Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union **sollte** sich daher positiv auf die Performance der Gesellschaften auswirken.

Änderungsantrag¹¹

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 9

Vorschlag der Kommission

(9) Dass die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt das Wirtschaftswachstum spürbar verbessern kann, ist belegt. Eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union ist nicht nur für die betreffenden Frauen von Vorteil, sondern macht das Unternehmen auch für andere kompetente Frauen attraktiver, so dass sich mit der Zeit die Präsenz von Frauen auf allen Managementebenen und in der Belegschaft des Unternehmens erhöht. Dies **hätte** somit auch einen positiven Einfluss auf die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung und beim Arbeitsentgelt. Eine vollständige Ausnutzung des vorhandenen Kompetenzpools der Frauen dürfte zu einer merklichen Erhöhung der Bildungsrendite für den Einzelnen und für die Allgemeinheit führen. Wenn Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der EU weiterhin unterdurchschnittlich vertreten sind, bleiben Möglichkeiten zur Erreichung eines langfristig nachhaltigen Wachstums

Geänderter Text

(9) Dass die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt das Wirtschaftswachstum spürbar verbessern kann, ist belegt. Eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der Union ist nicht nur für die betreffenden Frauen von Vorteil, sondern macht das Unternehmen auch für andere kompetente Frauen attraktiver, so dass sich mit der Zeit die Präsenz von Frauen auf allen Managementebenen und in der Belegschaft des Unternehmens erhöht. Dies **sollte** somit auch einen positiven Einfluss auf die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung und beim Arbeitsentgelt **haben**. Eine vollständige Ausnutzung des vorhandenen Kompetenzpools der Frauen dürfte zu einer merklichen Erhöhung der Bildungsrendite für den Einzelnen und für die Allgemeinheit führen. Wenn Frauen in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der EU weiterhin unterdurchschnittlich vertreten sind, bleiben Möglichkeiten zur Erreichung eines langfristig nachhaltigen Wachstums

in den Mitgliedstaaten ungenutzt.

in den Mitgliedstaaten ungenutzt.

Änderungsantrag12

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 11

Vorschlag der Kommission

(11) Der Proporz der Frauen in den Leitungsorganen von Gesellschaften ist in den letzten Jahren kaum (im Schnitt nur um 0,6 Prozentpunkte) gestiegen. Zudem verteilt sich der Anstieg sehr ungleich auf die einzelnen Mitgliedstaaten, so dass sich hier eine Kluft gebildet hat. In den Mitgliedstaaten, die verbindliche Maßnahmen eingeführt haben, sind erheblich größere Fortschritte zu verzeichnen. Angesichts der stark voneinander abweichenden Ansätze der einzelnen Mitgliedstaaten zur Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen wird sich das bereits bestehende Gefälle zwischen den Mitgliedstaaten vermutlich weiter vergrößern.

Geänderter Text

(11) Der Proporz der Frauen in den Leitungsorganen von Gesellschaften ist in den letzten Jahren kaum (im Schnitt nur um 0,6 Prozentpunkte) gestiegen. Zudem verteilt sich der Anstieg sehr ungleich auf die einzelnen Mitgliedstaaten, so dass sich hier eine Kluft gebildet hat. In den Mitgliedstaaten, die verbindliche Maßnahmen eingeführt haben, sind erheblich größere Fortschritte zu verzeichnen. Angesichts der stark voneinander abweichenden Ansätze der einzelnen Mitgliedstaaten zur Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsorganen wird sich das bereits bestehende Gefälle zwischen den Mitgliedstaaten vermutlich weiter vergrößern. ***Daher sollten die Mitgliedstaaten Informationen und bewährte Verfahren austauschen, um durch Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses von Männern und Frauen bessere Ergebnisse zu erzielen.***

Änderungsantrag13

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 13

Vorschlag der Kommission

(13) Die in den meisten Mitgliedstaaten herrschende Intransparenz der Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für die Besetzung

Geänderter Text

(13) Die in den meisten Mitgliedstaaten herrschende Intransparenz der Auswahlverfahren und Qualifikationskriterien für die Besetzung

von Leitungspositionen steht einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis in den Leitungsorganen entgegen und wirkt sich negativ auf den beruflichen Werdegang der Kandidaten, ihre Mobilität und Investitionsentscheidungen aus. Sie hindert potenzielle Kandidaten daran, sich um eine Position in Leitungsorganen zu bewerben, in denen ihre Qualifikationen besonders benötigt würden, und diskriminierende Entscheidungen anzufechten, was ihre Mobilität im Binnenmarkt einschränkt. Investoren verfolgen hingegen andere Strategien und benötigen für ihre Investitionsentscheidungen auch Informationen über die Erfahrung und Kompetenz der Mitglieder der Leitungsorgane. Wenn die Qualifikationskriterien und die Auswahl der Mitglieder der Leitungsorgane transparenter sind, sind Investoren besser in der Lage, die Geschäftsstrategie eines Unternehmens einzuschätzen und sachkundige Entscheidungen zu treffen.

von Leitungspositionen steht einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis in den Leitungsorganen entgegen und wirkt sich negativ auf den beruflichen Werdegang der Kandidaten, ihre Mobilität und Investitionsentscheidungen aus. Sie hindert potenzielle Kandidaten daran, sich um eine Position in Leitungsorganen zu bewerben, in denen ihre Qualifikationen besonders benötigt würden, und diskriminierende Entscheidungen anzufechten, was ihre Mobilität im Binnenmarkt einschränkt. Investoren verfolgen hingegen andere Strategien und benötigen für ihre Investitionsentscheidungen auch Informationen über die Erfahrung und Kompetenz der Mitglieder der Leitungsorgane. Wenn die Qualifikationskriterien und die Auswahl der Mitglieder der Leitungsorgane transparenter sind, sind Investoren besser in der Lage, die Geschäftsstrategie eines Unternehmens einzuschätzen und sachkundige Entscheidungen zu treffen. ***Es ist daher wichtig, dass die Verfahren zur Besetzung der Leitungsorgane klar und transparent sind und dass die Kompetenzen der Kandidaten gleichberechtigt und unabhängig vom Geschlecht bewertet werden.***

Änderungsantrag¹⁴

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 14

Vorschlag der Kommission

(14) ***Zwar sollen die*** einzelstaatlichen Bestimmungen über die ***Auswahlverfahren*** und Qualifikationskriterien für Mitglieder von Leitungsorganen durch diese Richtlinie nicht in allen Einzelheiten harmonisiert werden, ***doch müssen bestimmte Mindeststandards eingeführt***

Geänderter Text

(14) ***Die*** einzelstaatlichen Bestimmungen über die ***Berufungs-, Auswahl- und Bestellungsverfahren*** und Qualifikationskriterien für Mitglieder von Leitungsorganen ***sollen*** durch diese Richtlinie nicht in allen Einzelheiten harmonisiert werden, ***aber es wird darin***

werden, damit börsennotierte
Gesellschaften ohne ausgewogenes
Geschlechterverhältnis ihre *nicht*
geschäftsführenden
Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder auf
der Grundlage eines objektiven
Vergleichs der Qualifikation der
Kandidaten hinsichtlich ihrer Eignung,
Befähigung und fachlichen Leistung
treffen, was für die Erreichung eines
ausgewogenen Zahlenverhältnisses von
Frauen und Männern unter den *nicht*
geschäftsführenden
Direktoren/*Aufsichtsratsmitgliedern von*
wesentlicher Bedeutung ist. Nur ein
Vorgehen auf EU-Ebene *kann* wirksam
dazu beitragen, dass unionsweit gleiche
Wettbewerbsbedingungen herrschen und
Komplikationen im Wirtschaftsleben
vermieden werden.

gefordert, dass die börsennotierten
Gesellschaften *und die großen*
öffentlichen Unternehmen ohne
ausgewogenes Geschlechterverhältnis ihre
Stellenausschreibungs-, Berufungs-,
Auswahl- und Bestellungsverfahren
anpassen; dies hat sich für die Erreichung
eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses
von Frauen und Männern unter den
Direktoren *als notwendig erwiesen. Ein*
Vorgehen auf EU-Ebene *ist das wichtigste*
Instrument, um wirksam dazu beitragen,
dass unionsweit gleiche
Wettbewerbsbedingungen herrschen und
Komplikationen im Wirtschaftsleben
vermieden werden.

Änderungsantrag¹⁵

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 15

Vorschlag der Kommission

(15) In der Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum hieß es, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen eine Voraussetzung dafür ist, das Wachstum zu stimulieren und den demografischen Herausforderungen zu begegnen. Die Strategie ist auf die Erhöhung der Erwerbstätigenquote auf 75 Prozent aller Frauen und Männer der Altersgruppe 20-64 bis zum Jahr 2020 angelegt, was nur mit einem entschlossenen Engagement für die Gleichstellung und verstärkten Anstrengungen zur Beseitigung der Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung der Frauen erreicht werden kann. Die derzeitige Wirtschaftskrise zwingt Europa, verstärkt auf Wissen, Kompetenz und

Geänderter Text

(15) In der Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum hieß es, dass eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen eine Voraussetzung dafür ist, das Wachstum zu stimulieren und den demografischen Herausforderungen zu begegnen. Die Strategie ist auf die Erhöhung der Erwerbstätigenquote auf 75 Prozent aller Frauen und Männer der Altersgruppe 20-64 bis zum Jahr 2020 angelegt, was nur mit einem entschlossenen Engagement für die Gleichstellung und verstärkten Anstrengungen zur Beseitigung der Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung der Frauen erreicht werden kann. Die derzeitige Wirtschaftskrise zwingt Europa, verstärkt auf Wissen, Kompetenz und

Innovation zu setzen und das vorhandene Potenzial voll zu nutzen. Eine stärkere Einbeziehung der Frauen in Entscheidungen der Wirtschaft, **vor allem** in den Leitungsorganen, dürfte sich auch positiv auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den betreffenden Unternehmen und in der Wirtschaft insgesamt auswirken.

Innovation zu setzen und das vorhandene Potenzial voll zu nutzen. Eine stärkere Einbeziehung der Frauen in Entscheidungen der Wirtschaft, in den Leitungsorganen **und auf allen Managementebenen der Gesellschaft**, dürfte sich auch positiv auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den betreffenden Unternehmen und in der Wirtschaft insgesamt auswirken.

Änderungsantrag16

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 16

Vorschlag der Kommission

(16) Die Union sollte daher auf eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen der Unternehmen hinwirken, um so das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen zu stärken und eine effektive Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Es sollten Mindestanforderungen für positive Maßnahmen in Form verbindlicher quantitativer Zielvorgaben für die Anteile von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften eingeführt werden, da die Mitgliedstaaten und anderen Länder, die sich für solche oder ähnliche Maßnahmen entschieden haben, der Unterrepräsentanz von Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen am erfolgreichsten entgegengewirkt haben.

Geänderter Text

Die Union sollte daher auf eine stärkere Vertretung der Frauen in den Leitungsorganen der Unternehmen **aller Mitgliedstaaten** hinwirken, um so das Wirtschaftswachstum anzukurbeln, die **Mobilität am Arbeitsmarkt zu fördern**, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen zu stärken und eine effektive Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Es sollten Mindestanforderungen für positive Maßnahmen in Form verbindlicher quantitativer Zielvorgaben für die Anteile von Frauen und Männern in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften **und großer öffentlicher Unternehmen** eingeführt werden, da die Mitgliedstaaten und anderen Länder, die sich für solche oder ähnliche Maßnahmen entschieden haben, der Unterrepräsentanz von Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen am erfolgreichsten entgegengewirkt haben.

Änderungsantrag17

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 18

Vorschlag der Kommission

(18) Für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nach der Definition der Kommission (Empfehlung 2003/361/EG vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen) sollte diese Richtlinie nicht gelten, selbst wenn es sich um börsennotierte Unternehmen handelt.

Geänderter Text

(18) Für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) nach der Definition der Kommission (Empfehlung 2003/361/EG vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen) sollte diese Richtlinie nicht gelten, selbst wenn es sich um börsennotierte Unternehmen handelt, **die Mitgliedstaaten sollten jedoch Strategien zur Unterstützung von KMU einrichten und diesen Anreize bieten, um eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern auf allen Managementebenen und in den Leitungsorganen von Unternehmen sicherzustellen.**

Änderungsantrag18

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 20

Vorschlag der Kommission

(20) In allen Systemen wird unterschieden zwischen geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern, die für die Geschäftsführung zuständig sind, und nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, die keine Geschäftsführungsaufgaben wahrnehmen, sondern Aufsichtsfunktion haben. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten **nur für nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder** gelten, **damit ohne zu starke Eingriffe in das Tagesgeschäft eines Unternehmens eine**

Geänderter Text

(20) In allen Systemen wird unterschieden zwischen geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern, die für die Geschäftsführung zuständig sind, und nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern, die keine Geschäftsführungsaufgaben wahrnehmen, sondern Aufsichtsfunktion haben. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten für **alle** Direktoren gelten.

ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen des Unternehmens erreicht wird. Da die nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Aufsichtsfunktionen wahrnehmen, ist es zudem leichter, qualifizierte gesellschafts- und großenteils sogar bereichsfremde Mitglieder zu finden, was in Wirtschaftssektoren wichtig ist, in denen eines der Geschlechter unter den Arbeitskräften besonders unterrepräsentiert ist.

Änderungsantrag¹⁹

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 21

Vorschlag der Kommission

(21) In mehreren Mitgliedstaaten kann oder muss nach innerstaatlichem Recht oder innerstaatlicher Praxis ein bestimmter Teil der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmerorganisationen benannt oder gewählt werden. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten für alle nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, d. h. auch für die Arbeitnehmervertreter gelten. Wie die Einhaltung dieser Zielvorgaben in Anbetracht der Tatsache, dass bestimmte nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter sind, in der Praxis zu gewährleisten ist, sollte jedoch durch die betreffenden Mitgliedstaaten festgelegt werden.

Geänderter Text

(21) In mehreren Mitgliedstaaten kann oder muss nach innerstaatlichem Recht oder innerstaatlicher Praxis ein bestimmter Teil der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder von den Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmerorganisationen benannt oder gewählt werden. Die quantitativen Zielvorgaben dieser Richtlinie sollten für alle nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder, d. h. auch für die Arbeitnehmervertreter gelten. Wie die Einhaltung dieser Zielvorgaben in Anbetracht der Tatsache, dass bestimmte nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter sind, in der Praxis zu gewährleisten ist, sollte jedoch durch die betreffenden Mitgliedstaaten ***auf der Grundlage sorgfältiger und umfassender Konsultationen mit den Sozialpartnern auf nationaler Ebene*** festgelegt werden.

Änderungsantrag²⁰

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 22

Vorschlag der Kommission

(22) Börsennotierte Gesellschaften in der Union sollten zu Maßnahmen verpflichtet werden, die geeignete Verfahren vorsehen, um bestimmte Zielvorgaben bei der Zusammensetzung ihrer Leitungsorgane erreichen zu können. Diejenigen börsennotierten Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 40 Prozent der **nicht geschäftsführenden** Direktoren/**Aufsichtsratsmitglieder** stellt, sollten **neue Mitglieder auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien auswählen**, so dass spätestens zum 1. Januar 2020 der Mindestanteil erreicht ist. Daher ist in der Richtlinie eine Zielvorgabe von mindestens 40 Prozent für die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts unter den **nicht geschäftsführenden** Direktoren/**Aufsichtsratsmitgliedern** festgelegt, die bis zu dieser Frist erreicht sein muss. Dies ist im Prinzip als Gesamtziel für die Zusammensetzung der Leitungsorgane zu sehen und hat keinen Einfluss auf die Auswahl eines **nicht geschäftsführenden** Direktors/**Aufsichtsratsmitglieds** aus den männlichen und weiblichen Kandidaten im konkreten Einzelfall. Insbesondere schließt es weder bestimmte Kandidaten bei der Besetzung von Direktorenposten/**Aufsichtsratsposten** aus, noch zwingt es Gesellschaften oder Aktionäre zur Auswahl bestimmter Direktoren/**Aufsichtsratsmitglieder**. Die Auswahl geeigneter Mitglieder des Leitungsorgans bleibt nach wie vor den Gesellschaften und Aktionären überlassen.

Geänderter Text

(22) Börsennotierte Gesellschaften in der Union sollten zu Maßnahmen verpflichtet werden, die geeignete Verfahren vorsehen, um bestimmte Zielvorgaben bei der Zusammensetzung ihrer Leitungsorgane erreichen zu können. Diejenigen börsennotierten Gesellschaften **und großen öffentlichen Unternehmen**, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 40 Prozent der Direktoren stellt, sollten **ihre Berufungs-, Stellenausschreibungs- Auswahl- und Bestellungsverfahren anpassen**, so dass spätestens zum 1. Januar 2020 der Mindestanteil erreicht ist. Daher ist in der Richtlinie eine Zielvorgabe von mindestens 40 Prozent für die Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts unter den Direktoren festgelegt, die bis zu dieser Frist erreicht sein muss. Dies ist im Prinzip als Gesamtziel für die Zusammensetzung der Leitungsorgane zu sehen und hat keinen Einfluss auf die Auswahl eines Direktors aus den männlichen und weiblichen Kandidaten im konkreten Einzelfall. Insbesondere schließt es weder bestimmte Kandidaten bei der Besetzung von Direktorenposten aus, noch zwingt es Gesellschaften oder Aktionäre zur Auswahl bestimmter Direktoren. Die Auswahl geeigneter Mitglieder des Leitungsorgans bleibt nach wie vor den Gesellschaften und Aktionären überlassen.

Änderungsantrag21
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 23

Vorschlag der Kommission

(23) Die Mitgliedstaaten üben einen beherrschenden Einfluss auf **börsennotierte** öffentliche Unternehmen im Sinne von Artikel 2 Buchstabe b der Richtlinie 2006/111/EG der Kommission vom 16. November 2006 über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen sowie über die finanzielle Transparenz innerhalb bestimmter Unternehmen³² aus. Dieser beherrschende Einfluss gibt ihnen die Mittel an die Hand, die notwendigen Veränderungen schneller herbeizuführen. Daher muss von diesen Unternehmen verlangt werden, dass sie das Ziel eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts von mindestens 40 Prozent bereits zu einem früheren Zeitpunkt erreichen.

Geänderter Text

(23) Die Mitgliedstaaten üben einen beherrschenden Einfluss auf **große** öffentliche Unternehmen³² im Sinne von Artikel 2 Buchstabe b der Richtlinie 2006/111/EG der Kommission vom 16. November 2006 über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen sowie über die finanzielle Transparenz innerhalb bestimmter Unternehmen aus. Dieser beherrschende Einfluss gibt ihnen die Mittel an die Hand, die notwendigen Veränderungen schneller herbeizuführen. Daher muss von diesen Unternehmen verlangt werden, dass sie das Ziel eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts von mindestens 40 Prozent bereits zu einem früheren Zeitpunkt erreichen.

Änderungsantrag22
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 24

Vorschlag der Kommission

(24) Wie genau dieser Anteil in die Anzahl der **nicht geschäftsführenden** Direktoren/**Aufsichtsratsmitglieder** umzurechnen ist, muss genauer festgelegt werden, da sich in den meisten Leitungsorganen bei der Umrechnung wegen der Gesamtzahl der Mitglieder eine Zahl knapp über oder unter 40 Prozent ergibt. Im Hinblick auf die Zielvorgaben dieser Richtlinie ist daher die Anzahl der Stellen maßgebend, die dem

Geänderter Text

(24) Wie genau dieser Anteil in die Anzahl der Direktoren umzurechnen ist, muss genauer festgelegt werden, da sich in den meisten Leitungsorganen bei der Umrechnung wegen der Gesamtzahl der Mitglieder eine Zahl knapp über oder unter 40 Prozent ergibt. Im Hinblick auf die Zielvorgaben dieser Richtlinie ist daher die Anzahl der Stellen maßgebend, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt.

Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt. Um eine Diskriminierung des anfangs überrepräsentierten Geschlechts zu vermeiden, sollten börsennotierte Gesellschaften aber nicht verpflichtet sein, die Hälfte **oder mehr** der Posten der **nicht geschäftsführenden** Direktoren/**Aufsichtsratsmitglieder** mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen. In einem Leitungsorgan, das sich aus drei **oder vier nicht geschäftsführenden** Direktoren/**Aufsichtsratsmitgliedern** zusammensetzt, sollte das unterrepräsentierte Geschlecht also mindestens ein Mitglied stellen, in einem Leitungsorgan mit fünf oder sechs **nicht geschäftsführenden** Direktoren/**Aufsichtsratsmitgliedern** mindestens zwei Mitglieder und in einem Leitungsorgan mit sieben oder acht **nicht geschäftsführenden** Direktoren/**Aufsichtsratsmitgliedern** mindestens drei Mitglieder.

Um eine Diskriminierung des anfangs überrepräsentierten Geschlechts zu vermeiden, sollten börsennotierte Gesellschaften **und große öffentliche Unternehmen** aber nicht verpflichtet sein, **mehr als** die Hälfte der Posten der Direktoren mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen. In einem Leitungsorgan, das sich aus drei Direktoren zusammensetzt, sollte das unterrepräsentierte Geschlecht also mindestens ein Mitglied stellen, in einem Leitungsorgan mit **vier**, fünf oder sechs Direktoren mindestens zwei Mitglieder und in einem Leitungsorgan mit sieben oder acht Direktoren mindestens drei Mitglieder.

Änderungsantrag²³

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 26

Vorschlag der Kommission

(26) Im Sinne **dieser** Rechtsprechung sollten die Mitgliedstaaten **sicherstellen, dass die Auswahl der am besten geeigneten Kandidaten für den Posten eines nicht geschäftsführenden Direktors/Aufsichtsratsmitglieds auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien erfolgt**. Auswahlkriterien, die Gesellschaften zugrunde legen sollten, sind beispielsweise Erfahrung mit Management- und/oder Aufsichtsaufgaben, einschlägige

Geänderter Text

(26) Im Sinne **von Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und gegebenenfalls der diesbezüglichen** Rechtsprechung sollten die Mitgliedstaaten **Transparenz bei ihren Berufungs-, Stellenausschreibungs-, Auswahl- und Bestellungsverfahren gewährleisten und gleichzeitig das in den Artikeln 7 und 8 der Charta anerkannte Privatleben im Hinblick auf die Verarbeitung personenbezogener Daten achten**. Auswahlkriterien, die Gesellschaften zugrunde legen sollten, sind beispielsweise Erfahrung mit Management- und/oder

Kenntnisse, beispielsweise im Bereich Finanzen, Controlling oder Personalverwaltung, Führungsqualitäten und Kommunikationsfähigkeit sowie Fähigkeit zur Netzwerkarbeit. Dem unterrepräsentierten Geschlecht sollte Vorrang eingeräumt werden, wenn der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation ***hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat des anderen Geschlechts und wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle die Person betreffenden Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass spezifische Kriterien zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen.***

Aufsichtsaufgaben, einschlägige Kenntnisse, beispielsweise im Bereich Finanzen, Controlling oder Personalverwaltung, Führungsqualitäten und Kommunikationsfähigkeit sowie Fähigkeit zur Netzwerkarbeit. Dem unterrepräsentierten Geschlecht sollte Vorrang eingeräumt werden, wenn der betreffende Kandidat ***mindestens*** die gleiche Qualifikation wie der Kandidat des anderen Geschlechts ***hat. Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass Gesellschaften, die keine Fortschritte auf das Hauptziel der Richtlinie hin machen, zusätzliche Informationen zu ihren Maßnahmen im Bereich Berufung, Auswahl, und Bestellung offenlegen und vor allem konkrete Pläne vorlegen, um ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in ihren Leitungsorganen zu erzielen.***

Änderungsantrag²⁴

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27

Vorschlag der Kommission

(27) Auch die Methoden der Auswahl und Bestellung von Mitgliedern der Unternehmensleitung unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat und von Gesellschaft zu Gesellschaft. In manchen Fällen trifft beispielweise ein Ernennungsausschuss eine Vorauswahl von Kandidaten, die dann der Aktionärsversammlung vorgestellt werden, oder die Mitglieder der Unternehmensleitung werden direkt durch einzelne Gesellschafter ernannt, oder es wird in der Aktionärsversammlung über die einzelnen Kandidaten oder Kandidatenlisten abgestimmt. Die Anforderungen für die Auswahl der Kandidaten sollten gemäß dem

Geänderter Text

(27) Auch die Methoden der Auswahl und Bestellung von Mitgliedern der Unternehmensleitung unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat und von Gesellschaft zu Gesellschaft. In manchen Fällen trifft beispielweise ein Ernennungsausschuss eine Vorauswahl von Kandidaten, die dann der Aktionärsversammlung vorgestellt werden, oder die Mitglieder der Unternehmensleitung werden direkt durch einzelne Gesellschafter ernannt, oder es wird in der Aktionärsversammlung über die einzelnen Kandidaten oder Kandidatenlisten abgestimmt. ***Diese Rechtsvorschrift respektiert daher die Vielfalt der Auswahlverfahren, besteht***

innerstaatlichen Recht und den Satzungen der börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens erfüllt werden. Diesbezüglich *zielt* die Richtlinie *lediglich auf* eine *Mindestharmonisierung* der Auswahlverfahren, *die es ermöglicht, die vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung aufgestellten Bedingungen* mit dem Ziel *anzuwenden*, eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zu erreichen.

aber gleichzeitig darauf, dass Anpassungen dieser Verfahren durchgeführt werden, damit das Ziel der stärkeren Einbeziehung der Frauen in Leitungsorgane erreicht wird. Die Anforderungen für die Auswahl der Kandidaten sollten gemäß dem innerstaatlichen Recht und den Satzungen der börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens erfüllt werden. Diesbezüglich ermöglicht die Richtlinie eine Vielfalt der Auswahlverfahren mit dem Ziel, eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zu erreichen.

Änderungsantrag²⁵

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 27 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(27a) Wenn die Vorauswahl von Kandidaten auf Wahl- oder Abstimmungsverfahren, beispielsweise durch Arbeiter oder deren Vertreter, basiert, sollten die Verfahren über den gesamten Prozess hinweg angepasst werden, damit sie dazu beitragen, das Ziel einer ausgewogeneren Vertretung der Geschlechter in den Leitungsorganen insgesamt zu erreichen, während sie gleichzeitig sicherstellen, dass das Geschlecht des gewählten Direktors in keiner Weise vorab festgelegt ist.

Änderungsantrag²⁶

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 28

(28) Diese Richtlinie soll zu einem ausgewogeneren Zahlenverhältnis von männlichen und weiblichen Mitgliedern der Unternehmensleitung in börsennotierten Gesellschaften führen und somit zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beitragen, der in der Union als Grundrecht anerkannt ist. Von diesen Gesellschaften sollte daher verlangt werden, auf Antrag eines erfolglosen Kandidaten nicht nur die Qualifikationskriterien für die Auswahl der Kandidaten, sondern auch den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben. Diese Einschränkungen des in den Artikeln 7 und 8 der Charta anerkannten Rechts auf Achtung des Privatlebens in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Verpflichtung börsennotierter Gesellschaften zur Vorlage von Informationen auf Antrag des erfolglosen Kandidaten sind erforderlich und entsprechen anerkannten, dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Somit stehen sie im Einklang mit den Anforderungen des Artikels 52 Absatz 1 der Charta und mit der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs.

(28) Diese Richtlinie soll zu einem ausgewogeneren Zahlenverhältnis von männlichen und weiblichen Mitgliedern der Unternehmensleitung in börsennotierten Gesellschaften **und großen öffentlichen Unternehmen** führen und somit zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beitragen, der in der Union als Grundrecht anerkannt ist. Von diesen Gesellschaften **und großen öffentlichen Unternehmen** sollte daher verlangt werden, auf Antrag eines erfolglosen Kandidaten nicht nur die Qualifikationskriterien für die **Berufung**, Auswahl **und Bestellung** der Kandidaten, sondern auch den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben. Diese Einschränkungen des in den Artikeln 7 und 8 der Charta anerkannten Rechts auf Achtung des Privatlebens in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten und die Verpflichtung börsennotierter Gesellschaften **und großer öffentlicher Unternehmen** zur Vorlage von Informationen auf Antrag des erfolglosen Kandidaten sind erforderlich und entsprechen anerkannten, dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen gemäß dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Somit stehen sie im Einklang mit den Anforderungen des Artikels 52 Absatz 1 der Charta und mit der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofs.

Änderungsantrag²⁷

Vorschlag für eine Richtlinie

Erwägung 29

Vorschlag der Kommission

(29) Wenn ein erfolgloser Kandidat des unterrepräsentierten Geschlechts die Behauptung aufstellt, dass er genauso qualifiziert ist wie der ausgewählte Kandidat des anderen Geschlechts, sollte von der **börsennotierten** Gesellschaft verlangt werden, die Ordnungsmäßigkeit dieser Wahl zu begründen.

Geänderter Text

(29) Wenn ein erfolgloser Kandidat des unterrepräsentierten Geschlechts die Behauptung aufstellt, dass er genauso qualifiziert ist wie der ausgewählte Kandidat des anderen Geschlechts, sollte von der **betreffenden** Gesellschaft **oder dem betreffenden Unternehmen** verlangt werden, die Ordnungsmäßigkeit dieser Wahl zu begründen.

Änderungsantrag 28

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 30

Vorschlag der Kommission

(30) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen diese Richtlinie vorsehen, die unter anderem Geldbußen und die Nichtigkeit der Bestellung oder der Wahl von **nicht geschäftsführenden** Direktoren/**Aufsichtsratsmitgliedern** oder deren Nichtigerklärung durch eine gerichtliche Instanz, wenn dabei gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung von Artikel 4 Absatz 1 verstoßen wurde, umfassen können.

Geänderter Text

(30) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen diese Richtlinie vorsehen, die unter anderem Geldbußen und die Nichtigkeit der Bestellung oder der Wahl von Direktoren oder deren Nichtigerklärung durch eine gerichtliche Instanz, wenn dabei gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung von Artikel 4 Absatz 1 verstoßen wurde, **sowie bei schwerwiegenden und wiederholten Verstößen die Zwangsauflösung auf Anordnung einer zuständigen gerichtlichen Instanz unter umfassender Einhaltung der geltenden Verfahren** umfassen können.

Änderungsantrag 29

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 31

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(31) Da der Anteil der Frauen und Männer in der Belegschaft einen unmittelbaren Einfluss auf die Verfügbarkeit von Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts hat, können die Mitgliedstaaten festlegen, dass Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, von der Verpflichtung zur Erfüllung der in dieser Richtlinie niedergelegten Zielvorgabe ausgenommen werden.

entfällt

**Änderungsantrag³⁰
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 32**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(32) Da börsennotierte Gesellschaften bestrebt sein sollten, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in sämtlichen Entscheidungspositionen zu erhöhen, können die Mitgliedstaaten festlegen, dass das in dieser Richtlinie niedergelegte Ziel als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel der obersten Führungspositionen (geschäftsführende Direktoren/Vorstandsmitglieder und nicht geschäftsführende Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder**) mit **Vertretern** des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind.**

(32) Da der Frauenanteil bei den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern noch niedriger ist, sollte ein zusätzlicher Anreiz geschaffen werden, um die Anzahl geschäftsführender Direktorinnen/weiblicher Vorstandsmitglieder zu erhöhen. Die Mitgliedstaaten können festlegen, dass das in dieser Richtlinie niedergelegte Ziel als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften nachweisen können, dass mindestens ein Drittel der obersten Führungspositionen mit Direktoren des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind, vorausgesetzt mindestens einer der geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitglieder gehört dem unterrepräsentierten Geschlecht an.

Änderungsantrag31
Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 33

Vorschlag der Kommission

(33) Zusätzlich zu den **Maßnahmen für nicht** geschäftsführende Direktoren/**Aufsichtsratsmitglieder** sollten die börsennotierten Gesellschaften im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis auch unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern entsprechende Eigenverpflichtungen auf Unternehmensebene eingehen müssen, die spätestens zum 1. Januar 2020 zu erfüllen sind. Diese Eigenverpflichtungen sollten auf deutliche Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in dem jeweiligen Unternehmen angelegt sein.

Geänderter Text

(33) Zusätzlich zu den **Anreizen für** geschäftsführende Direktoren/**Vorstandsmitglieder** sollten die börsennotierten Gesellschaften **auch** im Hinblick auf ein **noch** ausgewogeneres Geschlechterverhältnis unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern entsprechende Eigenverpflichtungen auf Unternehmensebene eingehen müssen, die spätestens zum 1. Januar 2020 **und im Fall von großen öffentlichen Unternehmen bis zum 1. Januar 2018 zu erfüllen sind**. Diese Eigenverpflichtungen sollten auf deutliche Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in dem jeweiligen Unternehmen angelegt sein.

Änderungsantrag32

Vorschlag für eine Richtlinie
Erwägung 34

Vorschlag der Kommission

(34) Die Mitgliedstaaten sollten von den börsennotierten Gesellschaften verlangen, den zuständigen nationalen Behörden jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zur Erfüllung der Zielvorgaben dieser Richtlinie vorzulegen, damit diese Behörden die Fortschritte der börsennotierten Gesellschaften im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Unternehmensleitung beurteilen können. Diese Angaben sollten veröffentlicht werden; wenn das jeweilige Unternehmen das Ziel nicht erfüllt hat, sollten dabei die

Geänderter Text

(34) Die Mitgliedstaaten sollten von den börsennotierten Gesellschaften **und großen öffentlichen Unternehmen** verlangen, den zuständigen nationalen Behörden jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen sowie zur Erfüllung der Zielvorgaben dieser Richtlinie vorzulegen, damit diese Behörden die Fortschritte der börsennotierten Gesellschaften **und der großen öffentlichen Unternehmen** im Hinblick auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Unternehmensleitung beurteilen können. Diese Angaben sollten **in angemessener**

Maßnahmen dargelegt werden, die das Unternehmen ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um das Ziel zu erreichen.

und leicht zugänglicher Weise im Jahresbericht und auf der Webseite des Unternehmens veröffentlicht werden; wenn das jeweilige Unternehmen das Ziel nicht erfüllt hat, sollten dabei die Maßnahmen *umfassend* dargelegt werden, die das Unternehmen ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um das Ziel zu erreichen.

Änderungsantrag³³

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 35

Vorschlag der Kommission

(35) Einzelne Mitgliedstaaten haben möglicherweise bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen ergriffen. Diesen Mitgliedstaaten sollte gestattet werden, statt der die Auswahl betreffenden Verfahrensvorschriften diese Maßnahmen anzuwenden, wenn sie nachweisen können, dass sich die spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise - für **börsennotierte** öffentliche Unternehmen - bis zum 1. Januar 2018 zu erreichende Zielvorgabe eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts unter den **nicht geschäftsführenden** Direktoren/**Aufsichtsratsmitglieder** in börsennotierten Gesellschaften von mindestens 40 Prozent genauso wirksam erzielen lässt.

Geänderter Text

(35) Einzelne Mitgliedstaaten haben möglicherweise bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen der Unternehmen ergriffen. Diesen Mitgliedstaaten sollte gestattet werden, statt der die Auswahl betreffenden Verfahrensvorschriften diese Maßnahmen anzuwenden, wenn sie nachweisen können, dass sich die spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise - für **große** öffentliche Unternehmen - bis zum 1. Januar 2018 zu erreichende Zielvorgabe eines Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts unter den Direktoren in börsennotierten Gesellschaften von mindestens 40 Prozent **oder das in Artikel 4 Absatz 1 * dieser Richtlinie formulierte Ziel von einem Drittel** genauso wirksam erzielen lässt. **Die Kommission sollte prüfen, ob genügend Fortschritte bezüglich der Zielvorgaben dieser Richtlinie gemacht wurden. Falls die Fortschritte in einem bestimmten Mitgliedstaat unzureichend sind, treten die Bestimmungen dieser Richtlinie für diesen Mitgliedstaat automatisch in Kraft;**

Änderungsantrag³⁴

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 37

Vorschlag der Kommission

(37) Während einige Mitgliedstaaten gesetzliche Maßnahmen ergriffen oder mit unterschiedlichem Erfolg Selbstregulierungsmaßnahmen gefördert haben, haben die meisten Mitgliedstaaten nichts unternommen oder sich nicht zu Maßnahmen bereit erklärt, mit denen sich ausreichende Verbesserungen erzielen lassen. Auf der Grundlage einer umfassenden Auswertung aller vorhandenen Informationen über frühere und aktuelle Trends und Absichtserklärungen wurden Prognosen angestellt, die zeigen, dass eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter **den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern**, wie sie mit dieser Richtlinie angestrebt wird, durch individuelles Handeln der Mitgliedstaaten in absehbarer Zeit nicht in ausreichendem Maß verwirklicht werden kann. Angesichts der wachsenden Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, was die Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Gesellschaften anbelangt, lässt sich daher ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in diesen Organen nur durch ein gemeinsames Vorgehen auf Ebene der Union erreichen; die Gleichstellung der Geschlechter lässt sich ebenso wie Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum besser durch unionsweit abgestimmte Maßnahmen als durch einzelstaatliche Initiativen mit variablem Anwendungsbereich, Anspruch und Wirkungsgrad erreichen. Da die

Geänderter Text

(37) Während einige Mitgliedstaaten gesetzliche Maßnahmen ergriffen oder mit unterschiedlichem Erfolg Selbstregulierungsmaßnahmen gefördert haben, haben die meisten Mitgliedstaaten nichts unternommen oder sich nicht zu Maßnahmen bereit erklärt, mit denen sich ausreichende Verbesserungen erzielen lassen. Auf der Grundlage einer umfassenden Auswertung aller vorhandenen Informationen über frühere und aktuelle Trends und Absichtserklärungen wurden Prognosen angestellt, die zeigen, dass eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren, wie sie mit dieser Richtlinie angestrebt wird, durch individuelles Handeln der Mitgliedstaaten in absehbarer Zeit nicht in ausreichendem Maß verwirklicht werden kann. Angesichts der wachsenden Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, was die Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Gesellschaften anbelangt, lässt sich daher ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in diesen Organen nur durch ein gemeinsames Vorgehen auf Ebene der Union erreichen; die Gleichstellung der Geschlechter lässt sich ebenso wie Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum besser durch unionsweit abgestimmte Maßnahmen als durch einzelstaatliche Initiativen mit variablem Anwendungsbereich, Anspruch und Wirkungsgrad erreichen. Da die Zielvorgaben dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen

Zielvorgaben dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Unionsebene zu erreichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden.

des Umfangs und der Wirkungen der Maßnahme besser auf Unionsebene zu erreichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden.

Änderungsantrag³⁵

Vorschlag für eine Richtlinie Erwägung 38

Vorschlag der Kommission

(38) Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip geht diese Richtlinie nicht über die Festlegung gemeinsamer Ziele und Grundsätze und das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus. Die Mitgliedstaaten erhalten genügend Spielraum, um zu entscheiden, wie sich die in dieser Richtlinie festgelegten Zielvorgaben unter Berücksichtigung der Gegebenheiten in ihrem Land, insbesondere der Regeln und Verfahren für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, am besten verwirklichen lassen. Diese Richtlinie schränkt die Möglichkeiten der Gesellschaften zur Wahl der am besten qualifizierten Mitglieder des Leitungsorgans nicht ein und sieht ausreichend lange Anpassungsfristen für alle börsennotierten Gesellschaften vor.

Geänderter Text

(38) Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip geht diese Richtlinie nicht über die Festlegung gemeinsamer Ziele und Grundsätze und das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus. Die Mitgliedstaaten erhalten genügend Spielraum, um zu entscheiden, wie sich die in dieser Richtlinie festgelegten Zielvorgaben unter Berücksichtigung der Gegebenheiten in ihrem Land, insbesondere der Regeln und Verfahren für die Auswahl der Mitglieder des Leitungsorgans, am besten verwirklichen lassen. Diese Richtlinie schränkt die Möglichkeiten der Gesellschaften zur Wahl der am besten qualifizierten Mitglieder des Leitungsorgans nicht ein und sieht ausreichend lange Anpassungsfristen für alle börsennotierten Gesellschaften **und großen öffentlichen Unternehmen** vor.

Änderungsantrag³⁶

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 1

Vorschlag der Kommission

Mit dieser Richtlinie werden Maßnahmen festgelegt, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den **nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern** börsennotierter Gesellschaften und raschere Fortschritte in diesem Bereich gewährleisten sollen, wobei den Gesellschaften ausreichend Zeit eingeräumt wird, um die notwendigen Vorkehrungen zu treffen.

Geänderter Text

Mit dieser Richtlinie werden Maßnahmen festgelegt, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und **großer öffentlicher Unternehmen und** raschere Fortschritte in diesem Bereich gewährleisten sollen, wobei den Gesellschaften ausreichend Zeit eingeräumt wird, um die notwendigen Vorkehrungen zu treffen.

Änderungsantrag³⁷

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 2 – Nummer 1

Vorschlag der Kommission

(1) „börsennotierte Gesellschaft“ eine in einem Mitgliedstaat **niedergelassene** Gesellschaft, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind;

Geänderter Text

(1) „börsennotierte Gesellschaft“ eine in einem Mitgliedstaat **gelegene** Gesellschaft, deren Wertpapiere zum Handel auf einem geregelten Markt im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 Nummer 14 der Richtlinie 2004/39/EG in einem oder mehreren Mitgliedstaaten zugelassen sind;

Änderungsantrag³⁸

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 3

Vorschlag der Kommission

Diese Richtlinie gilt nicht für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Geänderter Text

Diese Richtlinie gilt nicht für kleine und mittlere Unternehmen **sowie Kleinstunternehmen (KMU), die Mitgliedstaaten sollten jedoch Strategien zur Unterstützung von KMU einrichten und diesen Anreize bieten, um eine**

ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern auf allen Managementebenen und in den Leitungsorganen von Unternehmen sicherzustellen.

**Änderungsantrag³⁹
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Überschrift**

Vorschlag der Kommission

Zielvorgaben für *nicht geschäftsführende* Direktoren/*Aufsichtsratsmitglieder*

Geänderter Text

Zielvorgaben für Direktoren

Änderungsantrag⁴⁰

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 1**

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht in den Leitungsorganen weniger als 40 Prozent der *nicht geschäftsführenden* Direktoren/*Aufsichtsratsmitglieder* stellt, *neue Mitglieder auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen der Kandidaten nach vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien auswählen, so dass* spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise im Falle öffentlicher Unternehmen zum 1. Januar 2018 *der festgelegte* Mindestanteil *erreicht wird.*

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften *und große öffentliche Unternehmen*, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht in den Leitungsorganen weniger als 40 Prozent der Direktoren stellt, *ihre Berufungs-, einschließlich Stellenausschreibungs-, Vorauswahl-, Auswahl- oder Bestellungsverfahren für sämtliche Direktorenposten mit dem Ziel anpassen*, spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise im Falle börsennotierter öffentlicher Unternehmen zum 1. Januar 2018 *den festgelegten* Mindestanteil *zu erreichen.*

Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass börsennotierte Gesellschaften die Anpassungen an den betreffenden Stadien des Berufungs-, Vorauswahl-, Auswahl- und Bestellungsprozesses vornehmen. Die Mitgliedstaaten müssen insbesondere sicherstellen, dass die

Gesellschaften Kandidaten für einen Posten als Mitglied des Leitungsorgans aus einem nach Geschlechtern ausgewogenen Auswahlpool auswählen.

In dem Umfang, in dem das Auswahlverfahren auf der Grundlage einer vergleichenden Analyse der Qualifikationen der einzelnen Kandidaten stattfindet, müssen die Mitgliedstaaten gewährleisten, dass solche Anpassungen die Anwendung von vorab festgelegten, klaren, neutral formulierten und eindeutigen Kriterien umfassen.

Änderungsantrag41

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 1 a (neu)

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Ia. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die in diesem Absatz festgelegte Zielvorgabe als erreicht gilt, wenn die börsennotierten Gesellschaften und die großen öffentlichen Unternehmen nachweisen können, dass mindestens ein Drittel aller Unternehmensleitungspositionen mit Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt sind, vorausgesetzt sie sind bei beiden Arten von Direktoren - geschäftsführende und nicht geschäftsführende Direktoren- vertreten. Bei der Anzahl, die für die Einhaltung dieser Zielvorgabe von einem Drittel erforderlich ist, handelt es sich um die Anzahl, die dem Anteil von einem Drittel am nächsten kommt.

Änderungsantrag42

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Die genaue Anzahl der **Posten nicht geschäftsführender Direktoren/der Aufsichtsratsmitglieder**, bei der die Zielvorgabe gemäß Absatz 1 als erfüllt gilt, entspricht **der Anzahl, die dem Anteil von 40 Prozent am nächsten kommt, wobei diese Anzahl nicht mehr als 49 % entsprechen darf.**

Geänderter Text

2. Die genaue Anzahl der **Direktorenposten**, bei der die Zielvorgabe gemäß Absatz 1 als erfüllt gilt, entspricht **mindestens 40 Prozent.**

Änderungsantrag⁴³

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

3. Im Hinblick auf die Zielsetzung nach Absatz 1 stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass bei der Auswahl **nicht geschäftsführender Direktoren/von Aufsichtsratsmitgliedern** dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts Vorrang eingeräumt wird, wenn **der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat des anderen Geschlechts und wenn** eine objektive Beurteilung, bei der alle **die einzelnen Kandidaten betreffenden** Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass **spezifische Kriterien** zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen.

Geänderter Text

3. Im Hinblick auf die Zielsetzung nach Absatz 1 **und im Einklang mit Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union** stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass bei der **Berufung, Auswahl und Bestellung von** Direktoren dem **kompetenten** Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts Vorrang eingeräumt wird, wenn eine objektive Beurteilung, bei der alle Kriterien berücksichtigt werden, nicht ergeben hat, dass **diese** zugunsten des Kandidaten des anderen Geschlechts überwiegen. **Die für die Auswahl gemäß Unterabsatz 1 verwendeten Kriterien müssen deshalb vor allem klar, transparent und nicht diskriminierend sein.**

Bei einem Auswahlverfahren auf der Grundlage der Befähigung wird dem Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts in den Fällen Vorrang eingeräumt, in denen der betreffende Kandidat die gleiche Qualifikation hinsichtlich Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung hat wie der Kandidat

des anderen Geschlechts.

Änderungsantrag44
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

4. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften verpflichtet werden, **auf Antrag eines** erfolglosen Kandidaten die Qualifikationskriterien für die Auswahl der Kandidaten, den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben.

Geänderter Text

4. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass börsennotierte Gesellschaften **und große öffentliche Unternehmen** verpflichtet werden, **einem** erfolglosen Kandidaten **gegenüber die Anzahl und das Geschlecht der Kandidaten unter Wahrung ihrer Anonymität gemäß den Datenschutzvorschriften der EU**, die Qualifikationskriterien für die **Berufung**, Auswahl **oder Bestellung** der Kandidaten, den objektiven Vergleich dieser Kriterien und gegebenenfalls die Erwägungen offenzulegen, die den Ausschlag für den Kandidaten des nicht unterrepräsentierten Geschlechts gegeben haben.

Änderungsantrag45
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 4 – Absatz 4 a (neu)

Vorschlag der Kommission

4a. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Anforderungen im Zusammenhang mit der Auswahl der Kandidaten gemäß dem innerstaatlichen Recht und den Satzungen der betreffenden börsennotierten Gesellschaften in der geeigneten Phase des Auswahlverfahrens erfüllt werden sollten.

Geänderter Text

Änderungsantrag46

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 5

Vorschlag der Kommission

5. Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Justizsystem die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die **börsennotierte Gesellschaft** nachweisen **muss, dass nicht gegen Absatz 3 verstoßen wurde, wenn** ein erfolgloser Kandidat Belege dafür hat, dass er die gleiche Qualifikation hat wie der ausgewählte Kandidat des anderen Geschlechts.

Geänderter Text

5. Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Justizsystem die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass **börsennotierte Gesellschaften und große öffentliche Unternehmen die Ausführung des Bestellungsverfahrens unter Einhaltung der Regelungen in Absatz 3** nachweisen **können, insbesondere in den Fällen, in denen** ein erfolgloser Kandidat Belege dafür hat, dass er die gleiche Qualifikation hat wie der ausgewählte Kandidat des anderen Geschlechts, **müssen die börsennotierten Gesellschaften oder großen öffentlichen Unternehmen nachweisen, dass nicht gegen Absatz 3 verstoßen wurde.**

Änderungsantrag47

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 4 – Absatz 6

Vorschlag der Kommission

6. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass börsennotierte Gesellschaften, in denen das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 10 Prozent der Belegschaft ausmacht, von der Verpflichtung zur Erfüllung der Zielvorgabe in Absatz 1 ausgenommen sind.

Geänderter Text

entfällt

Änderungsantrag48

Vorschlag für eine Richtlinie

Artikel 5 – Absatz 1

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die börsennotierten Gesellschaften Eigenverpflichtungen hinsichtlich einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern eingehen, die spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei **börsennotierten** öffentlichen Unternehmen spätestens zum 1. Januar 2018 umgesetzt werden müssen.

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die börsennotierten Gesellschaften **nach Maßgabe der in Artikel 4 beschriebenen Verfahren weitere** Eigenverpflichtungen hinsichtlich einer ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter unter den geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern eingehen.

Das Ziel derartiger Verpflichtungen sind deutliche Fortschritte zur Erreichung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern, die spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei großen öffentlichen Unternehmen spätestens zum 1. Januar 2018 umgesetzt werden müssen.

Änderungsantrag⁴⁹

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 2

Vorschlag der Kommission

2. Die Mitgliedstaaten verlangen von den börsennotierten Gesellschaften, den zuständigen nationalen Behörden ab [zwei Jahre nach Annahme der Richtlinie] jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen und zwar getrennt nach nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern sowie zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des Absatzes 1 und des Artikels 4 Absatz 1 getroffenen Maßnahmen vorzulegen und diese Angaben in geeigneter und leicht

Geänderter Text

2. Die Mitgliedstaaten verlangen von den börsennotierten Gesellschaften **und den großen öffentlichen Unternehmen**, den zuständigen nationalen Behörden **gegebenenfalls in ihren Jahresberichten** ab [zwei Jahre nach Annahme der Richtlinie] jährlich Angaben zu dem Zahlenverhältnis von Frauen und Männern in ihren Leitungsorganen und zwar getrennt nach nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern und geschäftsführenden Direktoren/Vorstandsmitgliedern **und zu den erzielten Fortschritten** sowie zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des

zugänglicher Form auf ihren Webseiten zu veröffentlichen.

Absatzes 1 und des Artikels 4 Absatz 1 getroffenen Maßnahmen und **gegebenenfalls zum Geschlecht aller während des Bezugszeitraums bestellten Direktoren** vorzulegen und diese Angaben in geeigneter und leicht zugänglicher Form auf ihren Webseiten zu veröffentlichen.

Änderungsantrag⁵⁰

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

3. Erfüllt eine börsennotierte Gesellschaft **ihre** Eigenverpflichtung gemäß Absatz 1 oder die Zielvorgaben gemäß Artikel 4 Absatz 1 nicht, so sind zusätzlich zu den Angaben nach Absatz 2 auch die Gründe hierfür zu nennen und die Maßnahmen zu beschreiben, die die Gesellschaft ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um die Zielvorgaben zu erreichen beziehungsweise die Verpflichtungen zu erfüllen.

Geänderter Text

3. Erfüllt eine börsennotierte Gesellschaft **oder ein großes öffentliches Unternehmen die** Eigenverpflichtung gemäß Absatz 1 oder die Zielvorgaben gemäß Artikel 4 Absatz 1 nicht, so sind zusätzlich zu den Angaben nach Absatz 2 auch die Gründe hierfür zu nennen und die Maßnahmen **ausführlich** zu beschreiben, die die Gesellschaft ergriffen hat oder zu ergreifen gedenkt, um die Zielvorgaben zu erreichen beziehungsweise die Verpflichtungen zu erfüllen.

Änderungsantrag⁵¹

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 5 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

4. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Stelle(n) gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und

Geänderter Text

entfällt

Beschäftigungsfragen (Neufassung) auch für die Förderung, Analyse, Verfolgung und Unterstützung der ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zuständig sind.

Begründung

Mit der Streichung dieses Teils soll nicht der Text gestrichen werden, sondern die Richtlinie soll eine neue Gliederung erhalten. Dieser Teil wird jetzt separat als Artikel 8 Buchstabe a neu eingeordnet. Dieses Vorgehen verfolgt den Zweck, die Befugnis der Gleichstellungsstelle auszuweiten.

Änderungsantrag52

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Einleitung**

Vorschlag der Kommission

2. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein und können Folgendes umfassen:

Geänderter Text

2. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig, ***abgestuft*** und abschreckend sein und können Folgendes umfassen:

Änderungsantrag53

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe a**

Vorschlag der Kommission

(a) Geldbußen,

Geänderter Text

(a) ***Frühwarnungen gefolgt von abgestuften*** Geldbußen;

Änderungsantrag54

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 – Buchstabe b a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

(ba) bei schwerwiegenden und wiederholten Verstößen die Zwangsauflösung auf Anordnung einer zuständigen gerichtlichen Instanz unter voller Einhaltung der geltenden Verfahren.

Begründung

Es sollte eindeutig dargelegt werden, dass die Mitgliedstaaten über eine ganze Reihe von wirksamen Sanktionsmöglichkeiten auf nationaler Ebene verfügen.

**Änderungsantrag⁵⁵
Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 6 – Absatz 2 c (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

2c. Die Mitgliedstaaten erstatten Bericht über die zur Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie festgelegten Sanktionen.

Änderungsantrag⁵⁶

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 7 – Absatz 1**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten ***dürfen*** Vorschriften ***einführen*** oder ***beibehalten***, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Gesellschaften, die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassen sind, noch stärker begünstigen, solange diese Vorschriften keine ungerechtfertigte Diskriminierung bewirken ***und das reibungslose Funktionieren des Binnenmarkts nicht beeinträchtigen***.

Die Mitgliedstaaten ***sind aufgefordert, im Hinblick auf die Erreichung des in Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union festgelegten Ziels*** Vorschriften ***einzuführen*** oder ***beizubehalten***, die eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Gesellschaften, die in ihrem Hoheitsgebiet niedergelassen sind, noch stärker begünstigen, solange diese Vorschriften ***auf das Ziels dieser Richtlinie gerichtet sind und nicht über das hinausgehen, was***

für die Erreichung dieses Ziels notwendig ist, und keine ungerechtfertigte Diskriminierung bewirken.

Änderungsantrag⁵⁷

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 8 – Absatz 3 – Unterabsatz 1

Vorschlag der Kommission

Unbeschadet des Artikels 4 **Absätze 6 und 7** bleibt es Mitgliedstaaten, die bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften ergriffen haben, anheimgestellt, die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der Direktoren auszusetzen, wenn **sie nachweisen können**, dass das unterrepräsentierte Geschlecht spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei öffentlichen Unternehmen zum 1. Januar 2018 mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, wenn diese Maßnahmen angewandt werden.

Geänderter Text

Unbeschadet des Artikels 4 **Absatz 6** bleibt es Mitgliedstaaten, die bereits vor Inkrafttreten dieser Richtlinie Maßnahmen zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften **und großer öffentlicher Unternehmen** ergriffen haben, **oder Mitgliedstaaten, in denen andere Maßnahmen, z. B. Selbstregulierungsmaßnahmen, zur Sicherstellung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und großer öffentlicher Unternehmen ergriffen wurden**, anheimgestellt, die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der Direktoren **und die Anwendung des Artikels 5 Absatz 1** auszusetzen, wenn **aus einer Bewertung der Kommission hervorgeht**, dass das unterrepräsentierte Geschlecht spätestens zum 1. Januar 2020 beziehungsweise bei öffentlichen Unternehmen zum 1. Januar 2018 **entweder** mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt **oder die in Artikel 4 Absatz 7 genannte Zielvorgabe von einem Drittel erfüllt wird**, wenn diese Maßnahmen angewandt werden. **Die Mitgliedstaaten übermitteln**

der Kommission die entsprechenden Belege.

Begründung

Auch Selbstregulierungsmaßnahmen (z. B. Corporate-Governance-Kodizes), die sich als wirksam erwiesen haben, sollten die Aussetzung der Verfahrensvorschriften rechtfertigen. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission die entsprechenden Belege.

Änderungsantrag58

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 8 a (neu)**

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

Artikel 8a

Gleichstellungsstelle

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Stelle(n) gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)¹ auch für die Förderung, Analyse, Verfolgung und Unterstützung der ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften zuständig ist bzw. sind.

¹ ***ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.***

Änderungsantrag59

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 1**

Vorschlag der Kommission

1. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens bis zum 1. Januar 2017 und anschließend alle zwei Jahre einen Bericht über die Anwendung der Richtlinie. Darin sind unter anderem ausführliche Angaben zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des Artikels 4 Absatz 1 ergriffenen Maßnahmen, die Angaben gemäß Artikel 5 Absatz 2 und Angaben zu den Eigenverpflichtungen der börsennotierten Gesellschaften gemäß Artikel 5 Absatz 1 zu machen.

Geänderter Text

1. Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission spätestens bis zum 1. Januar 2017 und anschließend alle zwei Jahre einen Bericht über die Anwendung der Richtlinie. Darin sind unter anderem ausführliche Angaben zu den im Hinblick auf die Zielvorgaben des Artikels 4 Absatz 1 ergriffenen Maßnahmen, die Angaben gemäß Artikel 5 Absatz 2 und Angaben zu den Eigenverpflichtungen der börsennotierten Gesellschaften **und der großen öffentlichen Unternehmen** gemäß Artikel 5 Absatz 1 zu machen.

Änderungsantrag⁶⁰

**Vorschlag für eine Richtlinie
Artikel 9 – Absatz 2 – Unterabsatz 1**

Vorschlag der Kommission

Die Mitgliedstaaten, die gemäß Artikel 8 Absatz 3 die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern ausgesetzt haben, belegen in den Berichten gemäß Absatz 1 die konkreten Ergebnisse, die mit den in Artikel 8 Absatz 3 genannten Maßnahmen erzielt wurden. Die Kommission prüft, ob die Maßnahmen tatsächlich sicherstellen, dass das unterrepräsentierte Geschlecht in **börsennotierten** öffentlichen Unternehmen spätestens zum 1. Januar 2018 und in **den anderen** börsennotierten Gesellschaften spätestens zum 1. Januar 2020 mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, und **legt** einen entsprechenden Bericht **vor**. Den ersten Bericht **legt** sie spätestens zum 1. Juli 2017 **vor**, die Folgeberichte

Geänderter Text

Die Mitgliedstaaten, die gemäß Artikel 8 Absatz 3 die Anwendung der Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern ausgesetzt haben, belegen in den Berichten gemäß Absatz 1 die konkreten Ergebnisse, die mit den in Artikel 8 Absatz 3 genannten Maßnahmen erzielt wurden. Die Kommission prüft, ob die Maßnahmen tatsächlich sicherstellen, dass das unterrepräsentierte Geschlecht in **großen** öffentlichen Unternehmen spätestens zum 1. Januar 2018 und in börsennotierten Gesellschaften spätestens zum 1. Januar 2020 mindestens 40 Prozent der nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder stellt, und **veröffentlicht** einen entsprechenden Bericht. Den ersten Bericht **veröffentlicht** sie spätestens zum 1. Juli 2017, die

innerhalb von sechs Monaten nach Übermittlung der nationalen Berichte gemäß Absatz 1.

Folgeberichte innerhalb von sechs Monaten nach Übermittlung der nationalen Berichte gemäß Absatz 1.

Änderungsantrag61

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 2 – Unterabsatz 2

Vorschlag der Kommission

Wenn die börsennotierten Gesellschaften, die die einzelstaatlichen Maßnahmen gemäß Artikel 8 Absatz 3 anwenden, bis 1. Januar 2018 bei öffentlichen Unternehmen und bis 1. Januar 2020 bei den anderen Unternehmen einen Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts unter den **nicht geschäftsführenden** Direktoren/**Aufsichtsratsmitglieder** von mindestens 40 Prozent nicht erreicht haben, tragen die betreffenden Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass diese ab dem jeweiligen Datum die Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die Auswahl der Direktoren anwenden.

Geänderter Text

Wenn die börsennotierten Gesellschaften **und großen öffentlichen Unternehmen**, die die einzelstaatlichen Maßnahmen gemäß Artikel 8 Absatz 3 anwenden, bis 1. Januar 2018 bei öffentlichen Unternehmen und bis 1. Januar 2020 bei den anderen Unternehmen einen Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts unter den Direktoren von mindestens 40 Prozent nicht erreicht haben, tragen die betreffenden Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass diese ab dem jeweiligen Datum die Verfahrensvorschriften des Artikels 4 Absätze 1, 3, 4 und 5 für die **Berufung**, Auswahl **und Bestellung** der Direktoren anwenden.

Änderungsantrag62

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 3

Vorschlag der Kommission

3. Die Kommission überprüft die Anwendung dieser Richtlinie regelmäßig und erstattet dem Europäischen Parlament und dem Rat erstmals spätestens zum 31. Dezember 2021 und danach alle zwei Jahre Bericht. **Die** Kommission **bewertet** insbesondere, ob die Zielvorgaben dieser Richtlinie erreicht wurden.

Geänderter Text

3. Die Kommission überprüft die Anwendung dieser Richtlinie regelmäßig und erstattet dem Europäischen Parlament und dem Rat erstmals spätestens zum 31. Dezember 2021 und danach alle zwei Jahre Bericht. **Nach Anhörung des Europäischen Parlaments, des Rates und der europäischen Sozialpartner bewertet die** Kommission insbesondere, ob die

Zielvorgaben dieser Richtlinie erreicht wurden.

Änderungsantrag⁶³

Vorschlag für eine Richtlinie Artikel 9 – Absatz 4

Vorschlag der Kommission

Geänderter Text

4. In ihrem Bericht beurteilt die Kommission, ob angesichts der Entwicklung des Anteils der Frauen und Männer in den Leitungsorganen der börsennotierten Gesellschaften und auf verschiedenen Entscheidungsebenen in der gesamten Wirtschaft und je nachdem, ob die Veränderung dauerhaft ist, die Geltungsdauer dieser Richtlinie über die in Artikel 10 Absatz 2 angegebene Frist hinaus verlängert oder geändert werden sollte.

entfällt

VERFAHREN

Titel	Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften		
Bezugsdokumente - Verfahrensnummer	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Federführende Ausschüsse Datum der Bekanntgabe im Plenum	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 22.11.2012		
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Marije Cornelissen 12.12.2012		
Artikel 51 – Gemeinsame Ausschusssitzungen Datum der Bekanntgabe im Plenum	17.1.2013		
Prüfung im Ausschuss	23.4.2013	19.6.2013	8.7.2013
Datum der Annahme	9.7.2013		
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: –: 0:	37 5 4	
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija 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, Adam 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		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		