



ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ

2009 - 2014

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

2012/0299(COD)

11.7.2013

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

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

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

Εισηγήτρια: Marije Cornelissen

PA_Legam

ΣΥΝΤΟΜΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ

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

Πεδίο εφαρμογής: εκτελεστικά - μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη

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

Ποικιλομορφία διαδικασιών

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

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

Εστίαση στη συνολική διαδικασία πρόσληψης

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

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

Υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων και διατύπωσης εξηγήσεων

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

Ρήτρα αναστολής

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

Κυρώσεις και κίνητρα

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

ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΕΣ

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

Τροπολογία 1 Πρόταση οδηγίας Τίτλος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

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

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

Τροπολογία

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

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

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

Τροπολογία 2 Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική αναφορά 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη

Τροπολογία

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη

λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και
ιδίως **το άρθρο 157** παράγραφος 3,

λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και
ιδίως **τα άρθρα 8 και 157** παράγραφος 3
και 4,

Τροπολογία 3
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική αναφορά 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

Τροπολογία 4
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική αναφορά 1 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

Τροπολογία 5
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική αναφορά 1 γ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

Τροπολογία 6
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 2 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

Τροπολογία 7

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 6 α (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

**Τροπολογία 8
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 7**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

(7) Η αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ο καθοριστικότερος παράγοντας ανταγωνιστικότητας μιας οικονομίας, για τον επιτυχή ανταγωνισμό σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία. **Υπάρχει** μεγάλος αριθμός γυναικών με υψηλό

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

βαθμό εκπαίδευσης και ειδίκευσης, όπως αποδεικνύει, μεταξύ άλλων, το γεγονός ότι το 60% των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες. Η παρατεινόμενη μη αξιοποίηση αυτού του δυναμικού σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων θα ισοδυναμούσε με αδυναμία πλήρους αξιοποίησης του ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.

Τροπολογία 9

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

Τροπολογία 10

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

(8) Σε εταιρικό επίπεδο, είναι ευρέως παραδεκτό ότι η παρουσία γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, διότι **ενισχύεται** η ομαδική επίδοση και **βελτιώνεται** η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη **στο γεγονός ότι ενσωματώνει μια περισσότερο**

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

ισορροπημένη προσέγγιση. Πολυάριθμες μελέτες έχουν επίσης αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ένωση θα έχει, συνεπώς, θετική επίπτωση στην απόδοση των εν λόγω επιχειρήσεων.

Τροπολογία 11

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 9

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

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

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

Τροπολογία 12

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 11

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

(11) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αυξάνεται με πολύ αργό ρυθμό, με μέση ετήσια αύξηση μόλις 0,6% τα τελευταία έτη. Το ποσοστό βελτίωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισο και έχει τελείως διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη στα κράτη μέλη και σε άλλες χώρες που έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα. Οι αυξανόμενες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών είναι πιθανόν να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, επειδή τα κράτη μέλη ακολουθούν τελείως διαφορετικές προσεγγίσεις για να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια. ***Τα κράτη μέλη θα έπρεπε για τον λόγο αυτό να ανταλλάσσουν πληροφορίες και βέλτιστες πρακτικές, προκειμένου να επιτευχθούν καλύτερα αποτελέσματα μέσω της θέσπισης μέτρων για την προαγωγή της ισότητας των φύλων.***

Τροπολογία 13

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 13

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

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

Τροπολογία 14

Πρόταση οδηγίας

Αιτιολογική σκέψη 14

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία 15

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 15

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(15) Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη αναγνωρίζει ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Η στρατηγική όρισε ως βασικό στόχο να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης 75% για

Τροπολογία

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

Τροπολογία

(15) Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη αναγνωρίζει ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Η στρατηγική όρισε ως βασικό στόχο να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης 75% για

τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20-64 ετών έως το 2020, το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν υπάρξει σαφής δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων και ενισχυμένη προσπάθεια για να αρθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η τρέχουσα οικονομική κρίση έκανε ακόμη πιο επιτακτική τη συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη της Ευρώπης να βασίζεται στη γνώση, τις ικανότητες και την καινοτομία και να αξιοποιήσει πλήρως το διαθέσιμο απόθεμα ικανοτήτων. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, **και ιδίως** στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, εκτιμάται ότι θα έχει θετική έμμεση επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία.

τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20-64 ετών έως το 2020, το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν υπάρξει σαφής δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων και ενισχυμένη προσπάθεια για να αρθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η τρέχουσα οικονομική κρίση έκανε ακόμη πιο επιτακτική τη συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη της Ευρώπης να βασίζεται στη γνώση, τις ικανότητες και την καινοτομία και να αξιοποιήσει πλήρως το διαθέσιμο απόθεμα ικανοτήτων. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων **και σε όλες τις διευθυντικές βαθμίδες της εταιρείας**, εκτιμάται ότι θα έχει θετική έμμεση επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία.

Τροπολογία 16

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 16

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Η Ένωση πρέπει, συνεπώς, να θέσει ως στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων **σε όλα τα κράτη μέλη**, με στόχο τόσο την ώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, **την ενθάρρυνση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας** και την **ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας** των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων όσο και την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Ο στόχος αυτός πρέπει να επιδιώκεται με την επιβολή ελάχιστων απαιτήσεων για θετική δράση υπό μορφή δεσμευτικών στόχων όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων **και μεγάλων δημόσιων**

μειώνοντας την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων.

επιχειρήσεων, εφόσον τα κράτη μέλη και άλλες χώρες που έχουν επιλέξει αυτή τη μέθοδο έχουν επιτύχει τα καλύτερα αποτελέσματα μειώνοντας την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων.

Τροπολογία 17

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 18

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 18

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 20

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(20) Όλα τα συστήματα διοίκησης επιχειρήσεων κάνουν διάκριση ανάμεσα σε εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, τα οποία ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης, και σε μη εκτελεστικά στελέχη που δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση αλλά ασκούν

Τροπολογία

(20) Όλα τα συστήματα διοίκησης επιχειρήσεων κάνουν διάκριση ανάμεσα σε εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, τα οποία ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης, και σε μη εκτελεστικά στελέχη που δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση αλλά ασκούν

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

εποπτικά καθήκοντα. Οι ποσοτικοί στόχοι που προβλέπει η παρούσα οδηγία πρέπει να εφαρμόζονται **σε όλα τα** διοικητικά στελέχη.

Τροπολογία 19

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 21

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, πρέπει να καθορίζονται από το οικείο κράτος μέλος.

εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, πρέπει να καθορίζονται από το οικείο κράτος μέλος **με βάση προσεκτικές και εκτεταμένες διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο.**

Τροπολογία 20

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 22

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

(22) Στις εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση θα πρέπει να επιβληθεί η υποχρέωση να παρέχουν τα μέσα για κατάλληλες διαδικασίες με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων όσον αφορά τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων τους ως προς τα δύο φύλα. Οι εισηγμένες εταιρείες **και οι μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μικρότερη του 40% σε θέσεις διοικητικών στελεχών θα πρέπει να **προσαρμόσουν τις διαδικασίες πρόσληψης, αναγγελίας κενών θέσεων, επιλογής και διορισμού που εφαρμόζουν**, ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Κατά συνέπεια, η οδηγία θεσπίζει τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% σε θέσεις διοικητικών στελεχών έως την ημερομηνία αυτή. Ο στόχος αυτός αφορά καταρχήν μόνον τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα διοικητικά στελέχη και δεν παρεμβαίνει στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή

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

Τροπολογία 21 **Πρόταση οδηγίας** **Αιτιολογική σκέψη 23**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(23) Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή στις **εισηγμένες εταιρείες που είναι** δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/EK της Επιτροπής της 16ης Νοεμβρίου 2006 για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ κρατών μελών και δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων.³² Λόγω αυτής της δεσπόζουσας επιρροής, έχουν στη διάθεσή τους τα μέσα να επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές ταχύτερα. Ως εκ τούτου, για τις εταιρείες αυτές, θα πρέπει να ορισθεί κοντινότερη ημερομηνία για την επίτευξη του στόχου να αποτελούν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου το 40% των **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών.

Τροπολογία 22 **Πρόταση οδηγίας** **Αιτιολογική σκέψη 24**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(24) Για να καθορισθεί ο αριθμός των **μη εκτελεστικών** διοικητικών στελεχών που

στις εταιρείες ή στους μετόχους. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.

Τροπολογία

(23) Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή στις εισηγμένες εταιρείες που είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/EK της Επιτροπής της 16ης Νοεμβρίου 2006 για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ κρατών μελών και δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων.³² Λόγω αυτής της δεσπόζουσας επιρροής, έχουν στη διάθεσή τους τα μέσα να επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές ταχύτερα. Ως εκ τούτου, για τις εταιρείες αυτές, θα πρέπει να ορισθεί κοντινότερη ημερομηνία για την επίτευξη του στόχου να αποτελούν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου το 40% των διοικητικών στελεχών.

Τροπολογία

(24) Για να καθορισθεί ο αριθμός των διοικητικών στελεχών που είναι

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

Τροπολογία 23

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 26

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(26) Σύμφωνα με *την εν λόγω νομολογία, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η επιλογή των υποψηφίων με τα υψηλότερα προσόντα για θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών διεξάγεται με διαφανή διαδικασία που επιτρέπει τη συγκριτική αξιολόγηση των προσόντων του κάθε υποψηφίου βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων*. Τα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εταιρείες περιλαμβάνουν

PE508.089v02-00

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

Τροπολογία

(26) Σύμφωνα με *το άρθρο 23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την κατά περίπτωση συναφή νομολογία, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίζουν τη διαφάνεια στις διαδικασίες πρόσληψης, αναγγελίας κενών θέσεων, επιλογής και διορισμού που εφαρμόζουν, σεβόμενα παράλληλα την ιδιωτική ζωή όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως αναγνωρίζονται στα*

18/43

AD\939680EL.doc

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

άρθρα 7 και 8 του Χάρτη. Τα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εταιρείες περιλαμβάνουν την επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή/και εποπτικά καθήκοντα, γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, ο έλεγχος ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, ηγετικά καθήκοντα και δεξιότητες επικοινωνίας και οι ικανότητες δικτύωσης. Πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, αν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει **τουλάχιστον** τα ίδια προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου. **Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εταιρείες που δεν έχουν επιτύχει πρόοδο ως προς την επίτευξη του βασικού στόχου της οδηγίας δημοσιοποιούν επιπρόσθετες πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές πρόσληψης, επιλογής και διορισμού και ειδικότερα υποβάλλουν συγκεκριμένα σχέδια για τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά τους συμβούλια.**

Τροπολογία 24

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(27) Τα κράτη μέλη και οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν διαφορετικές μεθόδους πρόσληψης και διορισμού διευθυντικών στελεχών. Είναι δυνατό να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρη από μια επιτροπή διορισμών, σε απευθείας διορισμό διοικητικών στελεχών από μεμονωμένους μετόχους ή σε ψηφοφορία στη συνέλευση των μετόχων για μεμονωμένους υποψηφίους ή καταλόγους υποψηφίων. Οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή

Τροπολογία

(27) Τα κράτη μέλη και οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν διαφορετικές μεθόδους πρόσληψης και διορισμού διευθυντικών στελεχών. Είναι δυνατό να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρη από μια επιτροπή διορισμών, σε απευθείας διορισμό διοικητικών στελεχών από μεμονωμένους μετόχους ή σε ψηφοφορία στη συνέλευση των μετόχων για μεμονωμένους υποψηφίους ή καταλόγους υποψηφίων. **Επομένως, το παρόν νομοθετικό μέσο**

υποψηφίων θα πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης εταιρείας. Ως προς αυτό, η παρούσα οδηγία **ορίζει μόνο μια ελάχιστη εναρμόνιση των διαδικασιών επιλογής, επιτρέποντας την εφαρμογή των όρων που προβλέπονται στις αποφάσεις του Δικαστηρίου** για την επίτευξη του στόχου της βελτίωσης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών.

σέβεται την ποικιλομορφία των διαδικασιών επιλογής, εμμένοντας παράλληλα στην αναπροσαρμογή αυτών των διαδικασιών ούτως ώστε να επιτευχθεί ο στόχος για αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια. Οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων θα πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης εταιρείας. Ως προς αυτό, η παρούσα οδηγία **προβλέπει μια ποικιλομορφία ως προς τις διαδικασίες επιλογής** για την επίτευξη του στόχου της βελτίωσης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών.

Τροπολογία 25

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

Τροπολογία 26

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 28

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(28) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά στελέχη εισηγμένων εταιρειών και, ως εκ τούτου, να συμβάλει στην επίτευξη του στόχου της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που αποτελεί αναγνωρισμένο θεμελιώδες δικαίωμα της Ένωσης. Πρέπει, συνεπώς, να απαιτηθεί από τις εισηγμένες εταιρείες να κοινοποιούν, μετά από αίτηση ενός αποτυχόντα υποψηφίου, όχι μόνο τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή τους, αλλά και την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τους λόγους που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ υποψηφίου ο οποίος δεν ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο. Αυτοί οι περιορισμοί του δικαιώματος για τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που αναγνωρίζεται από τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη, και η υποχρέωση των εισηγμένων εταιρειών να παρέχουν αυτά τα στοιχεία, όταν ζητούνται, στον αποτυχόντα υποψήφιο, είναι αναγκαίοι και σύμφωνοι με την αρχή της αναλογικότητας και ικανοποιούν πραγματικά αναγνωρισμένους στόχους γενικού συμφέροντος. Είναι, συνεπώς, σύμφωνοι με τις απαιτήσεις όσον αφορά αυτούς τους περιορισμούς οι οποίοι ορίζονται στο άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη και τη σχετική νομολογία.

Τροπολογία

(28) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά στελέχη εισηγμένων εταιρειών **και μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων** και, ως εκ τούτου, να συμβάλει στην επίτευξη του στόχου της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που αποτελεί αναγνωρισμένο θεμελιώδες δικαίωμα της Ένωσης. Πρέπει, συνεπώς, να απαιτηθεί από τις εισηγμένες εταιρείες **και τις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** να κοινοποιούν, μετά από αίτηση ενός αποτυχόντα υποψηφίου, όχι μόνο τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή **ή ο διορισμός** τους, αλλά και την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τους λόγους που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ υποψηφίου ο οποίος δεν ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο. Αυτοί οι περιορισμοί του δικαιώματος για τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που αναγνωρίζεται από τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη, και η υποχρέωση των εισηγμένων εταιρειών **και των μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων** να παρέχουν αυτά τα στοιχεία, όταν ζητούνται, στον αποτυχόντα υποψήφιο, είναι αναγκαίοι και σύμφωνοι με την αρχή της αναλογικότητας και ικανοποιούν πραγματικά αναγνωρισμένους στόχους γενικού συμφέροντος. Είναι, συνεπώς, σύμφωνοι με τις απαιτήσεις όσον αφορά αυτούς τους περιορισμούς οι οποίοι ορίζονται στο άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη και τη σχετική νομολογία.

Τροπολογία 27

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 29

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 28

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 30

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

(30) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων βάσει της παρούσας οδηγίας, όπου θα περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διοικητικά πρόστιμα, καθώς και ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής διοικητικών στελεχών κατά παράβαση των εθνικών διατάξεων που θεσπίστηκαν βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 1 **και αναγκαστική διάλυση, την οποία διατάσσει αρμόδιο δικαστικό όργανο σε πνεύμα πλήρους σεβασμού των διαδικαστικών εγγυήσεων σε περιπτώσεις σοβαρών και επανειλημμένων παραβάσεων.**

Τροπολογία 29

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 31

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

διαγράφεται

Τροπολογία 30
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 32

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

(32) Εφόσον το ποσοστό των γυναικών επί του συνόλου των εκτελεστικών διοικητικών στελεχών είναι ακόμη χαμηλότερο, πρέπει να θεσπισθεί ένα επιπλέον κριτήριο ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παρούσα οδηγία πρέπει να θεωρείται ότι έχει επιτευχθεί όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα διοικητικά στελέχη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, υπό την προϋπόθεση ότι τουλάχιστον ένα από τα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο.

Τροπολογία 31
Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 33

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

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

Τροπολογία 32

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 34

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

(34) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες **και τις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** να παρέχουν, σε ετήσια βάση στις αρμόδιες εθνικές αρχές, πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους καθώς και στοιχεία για τον τρόπο που μπόρεσαν να επιτύχουν τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας **και μεγάλης δημόσιας επιχείρησης** ως προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Οι πληροφορίες

έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει και εκείνα που προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τον στόχο.

αυτές πρέπει να δημοσιεύονται **με κατάλληλο και προσιτό τρόπο στην ετήσια έκθεση και στον δικτυακό τόπο** και, εάν η εν λόγω επιχείρηση δεν τηρήσει τον στόχο, η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει **λεπτομερή** περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει και εκείνα που προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τον στόχο.

Τροπολογία 33

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 35

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(35) Τα κράτη μέλη ενδέχεται να έχουν ήδη λάβει μέτρα με τα οποία παρέχονται τα μέσα για την εξασφάλιση μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας. Στα εν λόγω κράτη μέλη θα πρέπει να δοθεί η ευκαιρία να εφαρμόσουν τα μέτρα αυτά αντί των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών εφόσον είναι σε θέση να αποδείξουν ότι τα μέτρα που έχουν ληφθεί είναι ισοδύναμης αποτελεσματικότητας όσον αφορά την επίτευξη του στόχου της κάλυψης τουλάχιστον του 40% των θέσεων **μη διοικητικών** στελεχών με μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020 ή, το αργότερο την 1η Ιανουαρίου 2018, στην περίπτωση **εισηγμένων εταιρειών που είναι δημόσιες επιχειρήσεις**.

Τροπολογία

(35) Τα κράτη μέλη ενδέχεται να έχουν ήδη λάβει μέτρα με τα οποία παρέχονται τα μέσα για την εξασφάλιση μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας. Στα εν λόγω κράτη μέλη θα πρέπει να δοθεί η ευκαιρία να εφαρμόσουν τα μέτρα αυτά αντί των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών εφόσον είναι σε θέση να αποδείξουν ότι τα μέτρα που έχουν ληφθεί είναι ισοδύναμης αποτελεσματικότητας όσον αφορά την επίτευξη του στόχου της κάλυψης τουλάχιστον του 40% των θέσεων στελεχών με μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου, **ή του στόχου του ενός τρίτου που αναφέρεται στο άρθρο 4, παράγραφος 1 της παρούσας οδηγίας**, το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή το αργότερο την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση **μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων**. **Η Επιτροπή θα πρέπει να αξιολογήσει τον βαθμό στον οποία έχει επιτευχθεί επαρκής πρόοδος προς την κατεύθυνση της επίτευξης των στόχων της παρούσας οδηγίας. Εάν η πρόοδος είναι ανεπαρκής σε ένα συγκεκριμένο κράτος μέλος, οι διατάξεις**

*της παρούσας οδηγίας θα τεθούν
αυτόματα σε ισχύ για το εν λόγω κράτος
μέλος.*

Τροπολογία 34

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 37

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

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

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

Τροπολογία 35

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 38

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 36

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 37

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 2 – σημείο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 38

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Η οδηγία δεν εφαρμόζεται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ).

Τροπολογία

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις μικρομεσαίες **και πολύ μικρές** επιχειρήσεις («ΜΜΕ»), **όμως τα κράτη μέλη θεσπίζουν πολιτικές παροχής υποστήριξης και κινήτρων στις ΜΜΕ, ώστε να βελτιώσουν σημαντικά την**

ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλες τις διευθυντικές βαθμίδες και στα συμβούλια των εταιρειών.

Τροπολογία 39
Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 4 – τίτλος

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Στόχοι όσον αφορά τα διοικητικά στελέχη

Τροπολογία 40

Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 4 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες **και μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των διοικητικών στελεχών **προσαρμόζουν τις διαδικασίες πρόσληψης που εφαρμόζουν, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών αναγγελίας κενών θέσεων, προεπιλογής, επιλογής ή διορισμού για όλες τις θέσεις διοικητικών στελεχών,** ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2010 ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες πραγματοποιούν τις προσαρμογές στα κατάλληλα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης, προεπιλογής, επιλογής ή διορισμού. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εταιρείες επιλέγουν τους υποψήφιους για θέση σε

συμβούλιο από ισόρροπη ως προς την εκπροσώπηση των φύλων δεξαμενή υποψηφίων.

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

Τροπολογία 41

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

1α. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παράγραφο 1 επιτυγχάνεται όταν οι εισηγμένες εταιρείες και οι μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, υπό τον όρο ότι εκπροσωπούνται σε αμφότερα τα είδη διοικητικών στελεχών – τα εκτελεστικά και τα μη εκτελεστικά. Ο αριθμός που είναι αναγκαίος για την επίτευξη αυτού του στόχου του ενός τρίτου είναι ο πλησιέστερος στην αναλογία του ενός τρίτου.

Τροπολογία 42

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 43

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

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

Τροπολογία 44
Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 4 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

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

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία 46
Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 4 – παράγραφος 5

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα

PE508.089v02-00

Τροπολογία

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία

5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα

32/43

AD\939680EL.doc

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

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

Τροπολογία 47
Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 4 – παράγραφος 6

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

διαγράφεται

Τροπολογία 48

Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 5 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, η οποία πρέπει να επιτευχθεί το

Τροπολογία

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

αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή έως την 1η Ιανουαρίου 2018 *όταν οι εισηγμένες εταιρείες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.*

διαδικασίες που περιγράφονται στο άρθρο 4.

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

Τροπολογία 49

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες **και τις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις** να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες εθνικές αρχές, **ενδεχομένως στο πλαίσιο των ετήσιων εκθέσεών τους**, μία φορά το έτος από [δύο έτη μετά την έκδοση] σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους, κάνοντας διάκριση ανάμεσα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και σχετικά με **την επιτευχθείσα πρόοδο** και τα μέτρα που έχουν λάβει βάσει των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, **και κατά περίπτωση σχετικά με το φύλο όλων των διορισμένων διοικητικών στελεχών κατά την περίοδο αναφοράς**, και να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με κατάλληλο και **ευπρόσιτο** τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους.

Τροπολογία 50

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 51

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

διαγράφεται

Αιτιολόγηση

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

Τροπολογία 52

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 – εισαγωγικό μέρος

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 53

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 – στοιχείο α

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(α) διοικητικά πρόστιμα:

Τροπολογία

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

Τροπολογία 54

Πρόταση οδηγίας

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

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

παραβάσεων.

Αιτιολόγηση

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

Τροπολογία 55

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 2 γ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

Τροπολογία 56

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 7 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

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

Τροπολογία 57

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 8 – παράγραφος 3 – εδάφιο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Με την επιφύλαξη του άρθρου 4 παράγραφοι 6 και 7, τα κράτη μέλη τα οποία έχουν ήδη λάβει μέτρα, πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, για την εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων επιχειρήσεων δύνανται να αναστείλουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, υπό τον όρο ότι **μπορεί να αποδειχθεί** ότι τα μέτρα αυτά επιτρέπουν στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών σε εισηγμένες εταιρείες το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 **για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν** δημόσιες επιχειρήσεις.

Τροπολογία

Με την επιφύλαξη του άρθρου 4 παράγραφοι 6 και 7, τα κράτη μέλη τα οποία έχουν ήδη λάβει μέτρα, πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, για την εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων επιχειρήσεων **και μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων, ή τα κράτη μέλη, στα οποία υπάρχουν άλλα μέτρα, όπως για παράδειγμα μέτρα αυτορρύθμισης, που αποσκοπούν στην εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών και μεγάλων δημόσιων επιχειρήσεων,** δύνανται να αναστείλουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5 **και την εφαρμογή του άρθρου 5, παράγραφος 1,** υπό τον όρο ότι **μια εκτίμηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δείχνει** ότι τα μέτρα αυτά επιτρέπουν στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν **είτε** τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών σε εισηγμένες εταιρείες **είτε το ένα τρίτο που αναφέρεται ως στόχος στο άρθρο 4 παράγραφος 7,** το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για δημόσιες επιχειρήσεις. **Τα εν λόγω κράτη μέλη κοινοποιούν τις πληροφορίες αυτές στην Επιτροπή.**

Αιτιολόγηση

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

Τροπολογία 58

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 8 α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Άρθρο 8α

Φορείς ισότητας

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι ο αρμόδιος φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)¹ είναι επίσης αρμόδιοι για την προβολή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την προάσπιση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

¹ ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23.

Τροπολογία 59

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 9 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην

1. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην

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

Τροπολογία 60

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 2 – εδάφιο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

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

Τροπολογία

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

έξι μηνών από την κοινοποίηση των αντίστοιχων εθνικών εκθέσεων βάσει της παραγράφου 1.

εκθέσεων βάσει της παραγράφου 1.

Τροπολογία 61

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 2 – εδάφιο 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 62

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

αξιολογεί ιδίως αν έχουν οι επιτευχθεί οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.

μετά από διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους, αξιολογεί ιδίως αν έχουν οι επιτευχθεί οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.

Τροπολογία 63

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 9 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

διαγράφεται

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

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