



EURÓPAI PARLAMENT

2009 - 2014

*Foglalkoztatási és Szociális Bizottság*

**2012/0299(COD)**

11.7.2013

## VÉLEMÉNY

a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság részéről

a Jogi Bizottság és a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság részére

a tőzsdén jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatról  
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Előadó: Marije Cornelissen

PA\_Legam

## RÖVID INDOKOLÁS

2012 októberében a Bizottság a tőzsdén jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javítására vonatkozó jogszabálytervezetet terjesztett elő. Az előző évben az EU-ban működő jegyzett társaságok kaptak még egy utolsó esélyt, hogy önszabályozással tegyék lehetővé több nő vezetőtestületi álláshoz juttatását, amikor 2011 márciusában Reding európai bizottsági alelnök asszony felhívta a szóban forgó társaságokat a „Nőket a vezetőtestületi állásokba Európában!” című szándéknyilatkozat aláírására. Európa-szerte csupán 24 európai társaság írta alá a dokumentumot. Figyelemmel a társaságoknál vezetőtestületi állást betöltő nők tartósan alacsony számára és arra, hogy az önszabályozással a helyzet nyilvánvalóan nem javult jelentősen az utóbbi évtizedekben, elérkezett a jogalkotási intézkedések ideje.

### **Hatály: ügyvezető igazgatók – nem-ügyvezető igazgatók**

Az előadó javaslata szerint a teljes irányelvet az ügyvezető igazgatókra és nem-ügyvezető igazgatókra egyaránt alkalmazni kell. Ezen irányelv rendelkezései indokolatlanul nem avatkoznak bele a napi irányításba, mivel a társaságok fenntartják a jelöltek – minőségi és más vonatkozó megfontolások alapján történő – szabad kiválasztásának jogát. A női ügyvezető igazgatók számaránya rendkívül alacsony (2013-ban 10%, a nem-ügyvezető igazgatók között pedig 17%). Ezért az irányelvnek a kiválasztási eljárás módosítására vonatkozó legfontosabb cikkeit valamennyi igazgatóra alkalmazni kellene.

### **Az eljárások sokszínűsége**

A bizottsági javaslat a hangsúlyt arra a konkrét módszerre helyezi, ahogyan a jelölteket a vezetőtestületi álláshelyekre kiválasztják. A módszernek átláthatónak, semlegesnek kell lennie, és az egyéni képzettségen kell alapulnia. A vezetőtestületi tagok kiválasztásának vagy kinevezésének módja azonban nem minden esetben hasonlít a rendes munkavállalók felvételi eljárásához. Egyes tagállamokban például a vezetőtestületi tagokat munkavállalók vagy szakszervezeti tagok nevezik ki vagy választják; így történik pl. a német „Mitbestimmung” rendszerben. Az egyéni képzettség viszont nem mindig az egyetlen lényeges kritérium. A különböző készségek, szaktudás, állampolgárság vagy képviselői megfontolások közötti egyensúly az igazgatók végső kiválasztásánál fontos, sőt akár döntő tényező is lehet. A szakszervezetek és a vállalkozások nagyobb rugalmasságot kértek a kinevezés vagy kiválasztás módja tekintetében.

Ezért az előadó a 4. cikk (1) bekezdésében azt javasolja, hogy a tagállamok és a társaságok szabadon dönthessenek arról, hogyan módosítják kiválasztási vagy kinevezési eljárásukat, miközben az eredményre helyezik a hangsúlyt. A módosítás különböző formában történhet, továbbá a kinevezési, toborzási és kiválasztási eljárásra is vonatkozhat – feltéve, hogy a jegyzett társaságok vezetőtestületeiben a nők legalább 40%-os részarányának elérésére irányul.

### **Középpontban az egész toborzási folyamat**

A bizottsági javaslat kizárólag a vezetőtestületi tagjelöltek egyedi kiválasztására összpontosít. Egy vezetőtestületi tag toborzása azonban nem a kiválasztásnál, hanem a jelöltek körének összeállításánál kezdődik, akik közül kell majd választani. Ha ebben a körben nincs elegendő számú, a feladat ellátására képes és alkalmas nő, akkor továbbra is valószínűtlen, hogy nőt

válasszanak – még akkor is, ha a kiválasztási kritériumok nemi szempontból teljesen semlegesek.

Az előadó ezért azt javasolja, hogy a nőket nem választó, ugyanakkor a nők tekintetében továbbra is alulreprezentált társaságok adatszolgáltatási kötelezettségei közé vegyék fel a választhatók körét is, azaz írják elő a tájékoztatási kötelezettséget a választhatók körében található nők száma, a jelölt kiválasztásánál alkalmazott kritériumok és azon intézkedések tekintetében, amelyeket annak érdekében hoznak, hogy a jövőbeli eljárásokban az alulreprezentált nem tagjai közül megfelelő számú, képzettséggel rendelkező és alkalmas jelöltet biztosítsanak.

### **Beszámolási és indokolási kötelezettségek**

Az irányelvnek azokat a társaságokat kell megcéloznia, amelyek nem törekednek megfelelően a vezetőtestületeikben a nemek közötti egyenlőség előmozdítására, vagy nem érnek el e tekintetben megfelelő eredményt. Az előadó ezért különbséget kíván tenni a jól és a gyengén teljesítő társaságok között. Minden társaság köteles évente – az éves beszámolójában és az illetékes nemzeti hatóságok felé – adatokat szolgáltatni a vezetőtestületei nemi összetételéről. Ha a társaság a túlreprezentált nemből nevezett ki valakit, a társaság közlési, beszámolási és indokolási kötelezettsége megnövekszik. A társaságnak közölnie kell a választható kör nemi összetételét, valamint a túlreprezentált nemből választott jelölt kiválasztásához vezető okokat és kritériumokat, be kell mutatnia továbbá azokat az intézkedéseket, amelyek a választható személyek körében a nemek közötti jobb egyensúlyt hivatottak biztosítani, és növelik annak esélyét, hogy a jövőbeli kinevezések során az igazgató az alulreprezentált nem tagjai közül kerüljön ki.

### **Felfüggesztési záradék**

A bizottsági javaslat célja a vezetőtestületekben a nemi sokszínűség fokozása érdekében tett már meglévő nemzeti intézkedésekbe való beavatkozás elkerülése. Az előadó javasolja, hogy tartsák fenn a tagállamok számára az irányelv bizonyos kulcsfontosságú cikkei felfüggesztésének lehetőségét. Ha valamely tagállam úgy véli, hogy az irányelv céljai önkéntes vagy más intézkedések nyomán is teljesülnek, meg kell hagyni számára a szabadságot, hogy megnézzze, valóban így van-e. Az előadó javasolja azonban az arra irányuló biztosítékok megerősítését, hogy a nemzeti politika segítségével az irányelvben meghatározott 40%-os célkitűzés ugyanolyan eredményesen elérhető. Ennek érdekében a felfüggesztést a Bizottság jóváhagyásához kell kötni. Ezenfelül, ha a nők vezetőtestületi részvételére vonatkozó 30%-os köztes cél 2017-ig nem teljesül, az irányelv az adott tagállam tekintetében automatikusan hatályba lép.

### **Szankciók és ösztönzők**

Az előadó egyetért azzal a bizottsági megközelítéssel, hogy a tagállamok kulcsfontosságú feladata, hogy hatékony, arányos és elrettentő erejű szankciókat vezessenek be. Emellett azonban további ösztönzők is bevezethetők. A tagállamoknak meg kell tudniuk jutalmazni a társaságokat – úgy, hogy a 40%-os célszám elérését odaítélési kritériumként használják a közbeszerzésben. Ezenkívül az uniós intézményeknek példát kell mutatniuk azzal, hogy csak olyan társaságoknak ítélnek oda pályázatokat, amelyek már elérték a 40%-os célszámot. Az irányelv (és ez nem tévesztendő össze a végső céllal) betartását az uniós forrásokból való részesülés feltételül kell szabni.

## MÓDOSÍTÁSOK

A Foglalkoztatási és Szociális Bizottság felkéri a Jogi Bizottságot és a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottságot mint illetékes bizottságot, hogy jelentésébe foglalja bele az alábbi módosításokat:

### Módosítás 1 Irányelvre irányuló javaslat 1 cím

*A Bizottság által javasolt szöveg*

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A  
TANÁCS IRÁNYELVE

a tőzsdén jegyzett társaságok **nem-  
ügyvezető** igazgatói körében a nemek  
közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó  
intézkedésekről

(EGT-vonatkozású szöveg)

*Módosítás*

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A  
TANÁCS IRÁNYELVE

a tőzsdén jegyzett társaságok **és a nagy  
közvállalkozások** igazgatói körében a  
nemek közötti egyensúly javításáról és  
kapcsolódó intézkedésekről

(EGT-vonatkozású szöveg)

### Módosítás 2 Irányelvre irányuló javaslat 1 bevezető hivatkozás

*A Bizottság által javasolt szöveg*

tekintettel az Európai Unió működéséről  
szóló szerződésre és különösen annak 157.  
**cikke** (3) bekezdésére,

*Módosítás*

tekintettel az Európai Unió működéséről  
szóló szerződésre, és különösen annak **8.  
cikkére, valamint 157. cikkének** (3) és (4)  
bekezdésére,

### Módosítás 3 Irányelvre irányuló javaslat 1 a bevezető hivatkozás (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**tekintettel az Európai Unióról szóló  
szerződés 2. cikkére és 3. cikkének** (3)  
bekezdésére,

**Módosítás 4**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**1 b bevezető hivatkozás (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

*tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikkére,*

**Módosítás 5**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**1 c bevezető hivatkozás (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

*tekintettel a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény (CEDAW) 4. cikkére,*

**Módosítás 6**

**Irányelvre irányuló javaslat**  
**2 a preambulumbekzdés (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

*(2a) A munkahelyeken a nemek közötti egyenlőség elérése érdekében a társaságon belül minden szinten meg kell valósulnia a döntéshozatal nemek szempontjából kiegyensúlyozott modelljének, miközben biztosítani kell a szegénység elnőiesedését jelentős mértékben fokozó, a nemek közötti bérezési különbségek megszüntetését is.*

**Módosítás 7**

**Irányelvre irányuló javaslat**  
**6 a preambulumbekzdés (új)**

**(6a) Minden uniós intézménynek és ügynökségnek be kell tartania a nemek közötti egyenlőség elvét a belső személyzeti politikáikban, különösen azáltal, hogy az érintett testületeken belül minden szinten biztosítják a nemek szempontjából kiegyensúlyozott döntéshozatalt.**

## Módosítás 8

### Irányelvre irányuló javaslat 7 preambulumbekkezdés

A Bizottság által javasolt szöveg

(7) A humántőke hatékony felhasználása a legmeghatározóbb tényező a gazdaság versenyképessége szempontjából, **és kulcsfontosságú az EU előtt álló demográfiai kihívások megoldásához**, a globális gazdaságban való sikeres versenyzéshez, **és a harmadik országokkal szembeni versenyelőny biztosításához**. A magasan képzett és képesítést szerzett nők száma folyamatosan növekszik, amit az is bizonyít, hogy az egyetemeken végzők 60 %-a nő. Ha továbbra se történne meg a gazdasági döntéshozó pozíciókra történő kinevezések során ennek az erőforrásnak a kiaknázása, az a képzett humántőke felhasználásának kudarcát jelentené.

Módosítás

(7) A humántőke hatékony felhasználása a legmeghatározóbb tényező a gazdaság versenyképessége szempontjából, a globális gazdaságban való sikeres versenyzéshez. **Vannak** magasan képzett és képesítést szerzett nők, amit **többek között** az is bizonyít, hogy az egyetemeken végzők 60 %-a nő. Ha továbbra se történne meg a gazdasági döntéshozó pozíciókra történő kinevezések során ennek az erőforrásnak a kiaknázása, az a képzett humántőke felhasználásának kudarcát jelentené.

## Módosítás 9

### Irányelvre irányuló javaslat 7 a preambulumbekkezdés (új)

A Bizottság által javasolt szöveg

Módosítás

**(7a) A nemek közötti egyenlőség előmozdításának biztosítása érdekében a tagállamoknak olyan rendelkezéseket kell**

*hozniuk, amelyek segítségével a férfiak és a nők össze tudják egyeztetni a munkát a családi élettel, elsősorban rugalmas beosztás és a gondozási feladatokat ellátók számára támogatás formájában.*

## Módosítás 10

### Irányelvre irányuló javaslat 8 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(8) A társaságok szintjén széles körben elismert, hogy a nők jelenléte a vezetőtestületekben a vállalati irányítás javulásához vezet, mivel a csapatteljesítmény és a döntéshozatal minősége javul a **többféle nézőpontot tartalmazó, színesebb és összetett gondolkodásforma** következtében, és így **kiegyensúlyozottabb határozatok születnek**. Több tanulmány is kimutatta, hogy pozitív kapcsolat áll fenn a felsővezetés nemi sokszínűsége és a társaság pénzügyi teljesítménye és nyereségessége között. A női részvétel növelése az Európai Unióban jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságok vezetőtestületeiben ezért pozitív hatással **járhat** az érintett társaságok teljesítményére.

*Módosítás*

(8) A társaságok szintjén széles körben elismert, hogy a nők jelenléte a vezetőtestületekben a vállalati irányítás javulásához vezet, mivel a csapatteljesítmény **növekszik**, a döntéshozatal minősége **pedig** javul a **kiegyensúlyozottabb nézőpont** következtében. Több tanulmány is kimutatta, hogy pozitív kapcsolat áll fenn a felsővezetés nemi sokszínűsége és a társaság pénzügyi teljesítménye és nyereségessége között. A női részvétel növelése az Európai Unióban jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságok vezetőtestületeiben ezért pozitív hatással **kell hogy járjon** az érintett társaságok teljesítményére.

## Módosítás 11

### Irányelvre irányuló javaslat 9 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(9) Bizonyítékok mutatják azt is, hogy a munkaerőpiaci egyenlőség jelentősen hozzájárulhat a gazdasági növekedéshez. A női részvétel növelése az unióban jegyzett

*Módosítás*

(9) Bizonyítékok mutatják azt is, hogy a munkaerőpiaci egyenlőség jelentősen hozzájárulhat a gazdasági növekedéshez. A női részvétel növelése az unióban jegyzett



társaságok vezetőtestületeiben nem csak a vezetőtestületekbe kinevezett nőket érinti, hanem elősegíti tehetséges nők vonzását a társasághoz, valamint a nők fokozottabb jelenlétének biztosítását a vezetőség minden szintjén és a munkavállalók körében. Ezért amennyiben a nők nagyobb arányban vesznek részt a társaságok vezetőtestületeiben, zárulhat az olló a nemek közötti foglalkoztatási és a bérezési különbségek tekintetében. A rendelkezésre álló női tehetségartalék maradéktalan kiaknázása komoly előrelépést jelentene az oktatás megtérülése tekintetében mind az egyének, mind a közszektor szempontjából. A női részvétel alacsony szintje az Európai Unióban jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságok igazgatótanácsaiban általában véve elmulasztott lehetőség a tagállamok gazdaságainak hosszú távú fenntartható növekedése megvalósításának szempontjából.

társaságok vezetőtestületeiben nem csak a vezetőtestületekbe kinevezett nőket érinti, hanem elősegíti tehetséges nők vonzását a társasághoz, valamint a nők fokozottabb jelenlétének biztosítását a vezetőség minden szintjén és a munkavállalók körében. Ezért amennyiben a nők nagyobb arányban vesznek részt a társaságok vezetőtestületeiben, **nagy eséllyel** zárulhat az olló a nemek közötti foglalkoztatási és a bérezési különbségek tekintetében. A rendelkezésre álló női tehetségartalék maradéktalan kiaknázása komoly előrelépést jelentene az oktatás megtérülése tekintetében mind az egyének, mind a közszektor szempontjából. A női részvétel alacsony szintje az Európai Unióban jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságok igazgatótanácsaiban általában véve elmulasztott lehetőség a tagállamok gazdaságainak hosszú távú fenntartható növekedése megvalósításának szempontjából.

## Módosítás 12

### Irányelvre irányuló javaslat 11 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(11) A nők aránya a társasági vezetőtestületekben nagyon lassan emelkedik, az elmúlt években átlagosan évi 0,6 %-al. A javulás üteme jelentősen eltér az egyes tagállamokban, és ez nagyon eltérő eredményekhez vezetett. Azokban a tagállamokban, ahol kötelező intézkedéseket léptettek életbe, sokkal jelentősebb haladás volt megfigyelhető. A tagállamok közötti növekvő eltérések valószínűleg még markánsabbá fog válni, tekintettel a vezetőtestületekben a nők részvételének növelését célzó nagyon eltérő tagállami megközelítésekre.

*Módosítás*

(11) A nők aránya a társasági vezetőtestületekben nagyon lassan emelkedik, az elmúlt években átlagosan évi 0,6 %-kal. A javulás üteme jelentősen eltér az egyes tagállamokban, és ez nagyon eltérő eredményekhez vezetett. Azokban a tagállamokban, ahol kötelező intézkedéseket léptettek életbe, sokkal jelentősebb haladás volt megfigyelhető. A tagállamok közötti növekvő eltérések valószínűleg még markánsabbá fog válni, tekintettel a vezetőtestületekben a nők részvételének növelését célzó nagyon eltérő tagállami megközelítésekre.

***Ajánlatos ezért, hogy a tagállamok***

*megosszák egymás között az információkat és a bevált gyakorlatokat annak érdekében, hogy a nemek közötti egyensúly előmozdítására irányuló intézkedések elfogadása révén jobb eredményeket érjenek el.*

## Módosítás 13

### Irányelvre irányuló javaslat 13 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(13) A vezetőtestületi álláshelyek esetében a kiválasztási eljárások és a minősítési szempontok átláthatóságának a legtöbb tagállamban fennálló jelenlegi hiánya komoly akadályát jelenti a fokozottabb nemi sokszínűségnek a vezetőtestületi tagok körében, és károsan befolyásolja mind a vezetőtestületi tagjelöltek karrierjét és szabad mozgását, mind a befektetői döntéseket. Az átláthatóság említett hiánya visszatartja a vezetőtestületi álláshelyek azon lehetséges jelöltjeit a pályázástól, akinek a képességeire a leginkább szükség lenne, illetve attól, hogy megtámadják a nemi elfogultságra visszavezethető kinevezéseket, ezáltal korlátozódik a belső piacon belüli szabad mozgásuk. Másrészt a befektetők eltérő befektetési stratégiákat követnek, melyekhez információkra van szükség a vezetőtestület tagjainak szakértelmével és kompetenciáival kapcsolatban is. A vezetőtestületi tagok minősítési követelményeinek és kiválasztási eljárásának nagyobb átláthatósága lehetővé teszi a befektetők számára, hogy jobban felmérjék a társaság üzleti stratégiáját, és hogy megfelelő mennyiségű ismeret birtokában hozzanak döntéseket.

*Módosítás*

(13) A vezetőtestületi álláshelyek esetében a kiválasztási eljárások és a minősítési szempontok átláthatóságának a legtöbb tagállamban fennálló jelenlegi hiánya komoly akadályát jelenti a fokozottabb nemi sokszínűségnek a vezetőtestületi tagok körében, és károsan befolyásolja mind a vezetőtestületi tagjelöltek karrierjét és szabad mozgását, mind a befektetői döntéseket. Az átláthatóság említett hiánya visszatartja a vezetőtestületi álláshelyek azon lehetséges jelöltjeit a pályázástól, akinek a képességeire a leginkább szükség lenne, illetve attól, hogy megtámadják a nemi elfogultságra visszavezethető kinevezéseket, ezáltal korlátozódik a belső piacon belüli szabad mozgásuk. Másrészt a befektetők eltérő befektetési stratégiákat követnek, melyekhez információkra van szükség a vezetőtestület tagjainak szakértelmével és kompetenciáival kapcsolatban is. A vezetőtestületi tagok minősítési követelményeinek és kiválasztási eljárásának nagyobb átláthatósága lehetővé teszi a befektetők számára, hogy jobban felmérjék a társaság üzleti stratégiáját, és hogy megfelelő mennyiségű ismeret birtokában hozzanak döntéseket. **Fontos ezért, hogy a vezetőtestületi tagok kinevezési eljárásai egyértelműek és átláthatóak legyenek, a jelentkezőket pedig tárgyilagosan kell**

*értékelni egyéni érdemeik alapján,  
nemüktől függetlenül.*

## Módosítás 14

### Irányelvre irányuló javaslat 14 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(14) *Noha* ez az irányelv nem irányul a kiválasztási eljárásokra és minősítési követelményekre vonatkozó nemzeti jogszabályok részletes harmonizációjára, **a nem-ügyvezető igazgatók közötti nemi egyensúly megvalósítása érdekében szükség van arra**, hogy a kiegyensúlyozott nemi képviselettel nem rendelkező jegyzett társaságok **a jelöltek képességeinek a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai tapasztalatok tekintetében történő tárgyilagos összehasonlító értékelése alapján hozzanak meg egyes**, a nem-ügyvezető igazgatók **kinevezésére vonatkozó döntéseket. Csak** uniós szintű **intézkedéssel lehet** Unió-szerte hatékonyan biztosítani az egyenlő versenyfeltételeket, és elkerülni az üzleti életben a gyakorlati problémákat.

*Módosítás*

(14) Ez az irányelv nem irányul a **felvételi**, kiválasztási **és kinevezési** eljárásokra és **a** minősítési követelményekre vonatkozó nemzeti jogszabályok részletes harmonizációjára, **de megköveteli**, hogy a kiegyensúlyozott nemi képviselettel nem rendelkező jegyzett társaságok **és nagy közvállalkozások álláshirdetéseiket, felvételi, kiválasztási és kinevezési eljárásaikat igazítsák ki, mivel ez a nem-ügyvezető igazgatók közötti nemi egyensúly megvalósítása érdekében szükségesnek bizonyult. Az uniós szintű intézkedés a legfőbb eszköz arra, hogy** Unió-szerte hatékonyan **lehessen** biztosítani az egyenlő versenyfeltételeket, és elkerülni az üzleti életben a gyakorlati problémákat.

## Módosítás 15

### Irányelvre irányuló javaslat 15 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(15) Az „EU 2020” stratégia megállapította, hogy a női munkaerő fokozottabb részvétele előfeltétele a növekedés felgyorsításának és a demográfiai kihívások kezelésének Európában. A Stratégia kiemelt célul tűzte ki 2020-ig a 20-64 év közötti nők és férfiak

*Módosítás*

(15) Az „EU 2020” stratégia megállapította, hogy a női munkaerő fokozottabb részvétele előfeltétele a növekedés felgyorsításának és a demográfiai kihívások kezelésének Európában. A Stratégia kiemelt célul tűzte ki 2020-ig a 20-64 év közötti nők és férfiak

körében a 75 %-os foglalkoztatottságot, amely csak akkor érhető el, ha egyértelmű az elköteleződés a nem közötti egyenlőség mellett, és megkettőződnek az erőfeszítések a nők munkaerőpiaci részvétele előtt álló akadályok lebontására. A jelenlegi gazdasági válság rávilágított arra, hogy Európának egyre nagyobb szüksége van a tudás, a hozzáértés és az innováció igénybevételére, valamint a rendelkezésre álló tehetség-tartalékok maradéktalan hasznosítására. A női részvétel növelése a gazdasági döntéshozatalban, *különösen* a társasági vezetőtestületekben várhatóan előnyös átgyűrűző hatással jár majd a nők foglalkoztatására az érintett társaságokban és az egész gazdaságban.

körében a 75 %-os foglalkoztatottságot, amely csak akkor érhető el, ha egyértelmű az elköteleződés a nem közötti egyenlőség mellett, és megkettőződnek az erőfeszítések a nők munkaerőpiaci részvétele előtt álló akadályok lebontására. A jelenlegi gazdasági válság rávilágított arra, hogy Európának egyre nagyobb szüksége van a tudás, a hozzáértés és az innováció igénybevételére, valamint a rendelkezésre álló tehetség-tartalékok maradéktalan hasznosítására. A női részvétel növelése a gazdasági döntéshozatalban, a társasági vezetőtestületekben *és a vezetés valamennyi szintjén a társaság egészében* várhatóan előnyös átgyűrűző hatással jár majd a nők foglalkoztatására az érintett társaságokban és az egész gazdaságban.

## Módosítás 16

### Irányelvre irányuló javaslat 16 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(16) Minderre tekintettel az Uniónak a nők társasági vezetőtestületekben való részvételének növelésére kell törekednie, a gazdasági növekedés felgyorsítása és az európai társaságok versenyképességének javítása, továbbá a munkaerőpiacon a tényleges nemek közötti egyensúly megvalósítása érdekében. E cél elérésére előnyben részesítésre vonatkozó minimális követelmények révén kell törekedni, melyek a jegyzett társaságok vezetőtestületei nemi összetételére vonatkozó számszerűsített célra irányuló kötelező intézkedések formáját öltik, szem előtt tartva, hogy azok a tagállamok és harmadik országok érték el a legjobb eredményeket a nők gazdasági döntéshozatalban való alulképviselésének orvoslása terén, melyek ezt vagy ehhez

*Módosítás*

Minderre tekintettel az Uniónak a nők társasági vezetőtestületekben való részvételének növelésére kell törekednie *minden tagállamban*, a gazdasági növekedés felgyorsítása, *a munkaerő-piaci mobilitás elősegítése* és az európai társaságok versenyképességének javítása, továbbá a munkaerőpiacon a tényleges nemek közötti egyensúly megvalósítása érdekében. E cél elérésére előnyben részesítésre vonatkozó minimális követelmények révén kell törekedni, melyek a jegyzett társaságok *és a nagy közzállalkozások* vezetőtestületei nemi összetételére vonatkozó számszerűsített célra irányuló kötelező intézkedések formáját öltik, szem előtt tartva, hogy azok a tagállamok és harmadik országok érték el a legjobb eredményeket a nők gazdasági

hasonló módszert választottak;

döntéshozatalban való alulképviselésének orvoslása terén, melyek ezt vagy ehhez hasonló módszert választottak.

## Módosítás 17

### Irányelvre irányuló javaslat 18 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(18) Ezen irányelvnek nem kell kiterjedni a 2003. május 6-i 2003/361/EK bizottsági ajánlás szerinti mikro-, kis és középvállalkozásokra (kkv-k) akkor sem, ha ezek jegyzett társaságok.

*Módosítás*

(18) Ezen irányelvnek nem kell kiterjedni a 2003. május 6-i 2003/361/EK bizottsági ajánlás szerinti mikro-, kis és középvállalkozásokra (kkv-k) akkor sem, ha ezek jegyzett társaságok, **a tagállamoknak azonban olyan szakpolitikákat kell elfogadniuk, amelyek támogatják és ösztönzik a kkv-kat a nemek közötti egyensúly jelentős javítására a vezetés valamennyi szintjén és a vezetőtestületekben.**

## Módosítás 18

### Irányelvre irányuló javaslat 20 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(20) Minden vezetőtestületi rendszer különbséget tesz a társaság napi irányításával foglalkozó ügyvezető igazgatók, és a nem-ügyvezető igazgatók között, akik nem vesznek részt a napi irányításban, hanem felügyeleti feladatot látnak el. Az ebben az irányelvben szereplő mennyiségi céloknak **csak a nem-ügyvezető igazgatókra kell vonatkozniuk annak érdekében, hogy megfelelő egyensúly teremtődjön a vezetőtestületekben a nemi sokszínűség növelésének igénye, és a társaságok napi irányításába való beavatkozás**

*Módosítás*

(20) Minden vezetőtestületi rendszer különbséget tesz a társaság napi irányításával foglalkozó ügyvezető igazgatók, és a nem-ügyvezető igazgatók között, akik nem vesznek részt a napi irányításban, hanem felügyeleti feladatot látnak el. Az ebben az irányelvben szereplő mennyiségi céloknak **valamennyi igazgatóra vonatkozniuk kell.**

*minimalizálásának szükségessége között. Mivel a nem-ügyvezető igazgatók felügyeleti feladatokat látnak el, egyszerűbb megfelelően képzett jelölteket találni a társaságon kívülről és jelentős mértékben a társaság működése szerinti ágazaton is túlról – ami fontos szempont azon gazdasági területek esetében, melyekben az egyik nem tagjai különösen alulreprezentáltak a munkavállalók körében.*

## Módosítás 19

### Irányelvre irányuló javaslat 21 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(21) Számos tagállamban a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében a nem-ügyvezető igazgatók meghatározott hányadát a társaság munkavállalóinak és/vagy a munkavállalók szervezeteinek lehet, vagy kell kineveznie vagy megválasztania. Az ezen irányelvben szereplő mennyiségi céloknak valamennyi nem-ügyvezető igazgatóra vonatkoznia kell, ideértve az alkalmazottak képviselőit is. Ugyanakkor az e célok elérésére szolgáló gyakorlati eljárásokat az érintett tagállamoknak kell kialakítaniuk, figyelemmel arra a körülményre, hogy egyes nem-ügyvezető igazgatók munkavállalói képviselők.

## Módosítás 20

### Irányelvre irányuló javaslat

*Módosítás*

(21) Számos tagállamban a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében a nem-ügyvezető igazgatók meghatározott hányadát a társaság munkavállalóinak és/vagy a munkavállalók szervezeteinek lehet, vagy kell kineveznie vagy megválasztania. Az ezen irányelvben szereplő mennyiségi céloknak valamennyi nem-ügyvezető igazgatóra vonatkoznia kell, ideértve az alkalmazottak képviselőit is. Ugyanakkor az e célok elérésére szolgáló gyakorlati eljárásokat az érintett tagállamoknak kell kialakítaniuk ***a szociális partnerekkel nemzeti szinten folytatott körütekintő és kimerítő konzultáció alapján***, figyelemmel arra a körülményre, hogy egyes nem-ügyvezető igazgatók munkavállalói képviselők.

## 22 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(22) Az Unióban jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy vezessenek be a vezetőtestületeik nemi összetételére vonatkozó meghatározott célok elérésére irányuló megfelelő eljárásokat. Azon jegyzett társaságoknak, melyek vezetőtestületeiben az alulreprzentált nem képviselői **a nem-ügyvezető** igazgatói pozíciók kevesebb, mint 40 %-át töltik be, **e pozíciókat az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító, előre megállapított, átlátható, semleges megfogalmazott és egységes követelményeket alkalmazó elemzése alapján kell betölteniük** annak érdekében, hogy az említett százalékot legkésőbb 2020. január 1-ig elérjék. Ezért az irányelv előírja az alulreprzentált nem esetében a legalább 40 %-os arányt **a nem-ügyvezető** igazgatók esetében. Ez a célkitűzés elvileg csak az általános nemi sokszínűséget érinti **a nem-ügyvezető** igazgatók körében, és konkrét esetekben nem befolyásolja az egyes igazgatóknak a férfi és a női jelöltek széles köréből való kiválasztását. Konkrétan nem zár el egyetlen jelöltet sem az igazgatói álláshelyek elől, és nem erőltet rá egyetlen meghatározott igazgatót sem a társaságokra vagy a részvényesekre. A megfelelő vezetőtestületi tagokról való döntés így továbbra is a társaságok és a részvényesek joga marad.

## Módosítás 21 Irányelvre irányuló javaslat 23 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(23) A tagállamok meghatározó befolyást gyakorolnak azon **jegyzett társaságok** felett, melyek a tagállamok és a

*Módosítás*

(22) Az Unióban jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy vezessenek be a vezetőtestületeik nemi összetételére vonatkozó meghatározott célok elérésére irányuló megfelelő eljárásokat. Azon jegyzett társaságoknak **és nagy kövállalkozásoknak**, melyek vezetőtestületeiben az alulreprzentált nem képviselői **az** igazgatói pozíciók kevesebb, mint 40 %-át töltik be, **módosítaniuk kell álláshirdetéseiket, felvételi, kiválasztási és kinevezési eljárásaikat** annak érdekében, hogy az említett százalékot legkésőbb 2020. január 1-ig elérjék. Ezért az irányelv előírja az alulreprzentált nem esetében a legalább 40 %-os arányt **az** igazgatók esetében. Ez a célkitűzés elvileg csak az általános nemi sokszínűséget érinti **az** igazgatók körében, és konkrét esetekben nem befolyásolja az egyes igazgatóknak a férfi és a női jelöltek széles köréből való kiválasztását. Konkrétan nem zár el egyetlen jelöltet sem az igazgatói álláshelyek elől, és nem erőltet rá egyetlen meghatározott igazgatót sem a társaságokra vagy a részvényesekre. A megfelelő vezetőtestületi tagokról való döntés így továbbra is a társaságok és a részvényesek joga marad.

*Módosítás*

(23) A tagállamok meghatározó befolyást gyakorolnak azon **nagy kövállalkozások** felett, melyek a tagállamok és a

közvállalkozások közötti pénzügyi kapcsolatok átláthatóságáról, illetve egyes vállalkozások pénzügyi átláthatóságáról szóló 2006. november 16-i 2006/111/EK bizottsági irányelv<sup>32</sup> 2. cikkének b) pontja értelmében közvállalkozásnak minősülnek. A meghatározó befolyásnak köszönhetően megfelelő eszközökkel rendelkeznek ahhoz, hogy a szükséges változást gyorsabban érék el. Ezért az ilyen társaságok esetében korábbi dátumot kellene előírni **a nem-ügyvezető** igazgatók körében az alulrepresentált nem legalább 40 %-os arányára vonatkozó cél tekintetében.

## Módosítás 22

### Irányelvre irányuló javaslat

#### 24 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(24) A cél teljesítéséhez szükséges **nem-ügyvezető** igazgatói álláshelyek száma tekintetében további pontosításra van szükség, mivel a legtöbb vezetőtestület létszáma esetében a **40 %-os** arány matematikailag csak meghaladható vagy megközelíthető. Ezért a célkitűzés teljesítéséhez szükséges vezetőtestületi álláshelyek számának a 40 %-hoz legközelebbi számnak kell lennie. Ugyanakkor az eredetileg túlságosan magas **képviselttel** rendelkező nem megkülönböztetésének elkerülése végett a jegyzett társaságokat nem szabad arra kötelezni, hogy az alulrepresentált nem képviselőit a **nem-ügyvezető igazgatói** vezetőtestületi álláshelyek felére **vagy azt meghaladó arányára** kinevezzék. Így például az alulrepresentált nem képviselőinek egy három **vagy négy nem-ügyvezető** igazgatóból álló vezetőtestületben legalább egy, egy öt vagy hat **nem-ügyvezető** igazgatóból álló vezetőtestületben legalább kettő, és egy hét

közvállalkozások közötti pénzügyi kapcsolatok átláthatóságáról, illetve egyes vállalkozások pénzügyi átláthatóságáról szóló 2006. november 16-i 2006/111/EK bizottsági irányelv<sup>32</sup> 2. cikkének b) pontja értelmében közvállalkozásnak minősülnek. A meghatározó befolyásnak köszönhetően megfelelő eszközökkel rendelkeznek ahhoz, hogy a szükséges változást gyorsabban érék el. Ezért az ilyen társaságok esetében korábbi dátumot kellene előírni **az** igazgatók körében az alulrepresentált nem legalább 40 %-os arányára vonatkozó cél tekintetében.

*Módosítás*

(24) A cél teljesítéséhez szükséges igazgatói álláshelyek száma tekintetében további pontosításra van szükség, mivel a legtöbb vezetőtestület létszáma esetében a **40%-os** arány matematikailag csak meghaladható vagy megközelíthető. Ezért a célkitűzés teljesítéséhez szükséges vezetőtestületi álláshelyek számának a 40 %-hoz legközelebbi számnak kell lennie. Ugyanakkor az eredetileg túlságosan magas **képviselttel** rendelkező nem megkülönböztetésének elkerülése végett a jegyzett társaságokat **és nagy közvállalkozásokat** nem szabad arra kötelezni, hogy az alulrepresentált nem képviselőit a vezetőtestületi álláshelyek **több mint** felére kinevezzék. Így például az alulrepresentált nem képviselőinek egy három igazgatóból álló vezetőtestületben legalább egy, egy **négy**, öt vagy hat igazgatóból álló vezetőtestületben legalább kettő, és egy hét vagy nyolc igazgatóból álló vezetőtestületben legalább három



vagy nyolc **nem-ügyvezető** igazgatóból álló vezetőtestületben legalább három álláshelyet be kell, hogy töltsenek.

álláshelyet be kell, hogy töltsenek.

## Módosítás 23

### Irányelvre irányuló javaslat 26 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(26) A tagállamoknak az ítélkezési gyakorlattal összhangban **gondoskodniuk** kell **arról, hogy a nem-ügyvezető igazgatók kiválasztása a legjobb minősítéssel rendelkező jelöltek köréből történjen, az egyes jelöltek előre meghatározott, átlátható, semlegesen megfogalmazott és egyértelmű követelményeken alapuló minősítésének összehasonlító elemzése alapján.** A társaságok által alkalmazható kiválasztási követelménytípusok közé tartoznak például a szakmai gyakorlat az igazgatási és/vagy felügyeleti feladatok terén, ismeretek olyan meghatározott, releváns területeken mint a pénzügyek, a kontrolling vagy a humán erőforrás menedzsment, és a vezetői, kommunikációs és hálózatépítési képességek. Előnyben kell részesíteni az alulreprezentált nembe tartozó jelöltet, amennyiben az alulreprezentált nembe tartozó jelölt a másik nembe tartozó versenytársával azonos **szakmai alkalmassággal, szakértelemmel és szakmai tapasztalatokkal rendelkezik, és ha az egyes jelöltek összes kvalitását figyelembe vevő objektív értékelés nem billenti a másik jelölt felé a mérleget.**

*Módosítás*

(26) A tagállamoknak az **Európai Unió Alapjogi Chartája 23. cikkével és adott esetben a vonatkozó** ítélkezési gyakorlattal összhangban **biztosítaniuk** kell az **átláthatóságot álláshirdetéseik, felvételi, kiválasztási és kinevezési eljárásaik során, ugyanakkor tiszteletben kell tartaniuk a Charta 7. és 8. cikke által elismert, a személyes adatok feldolgozása tekintetében a magánélet védelméhez való jogot.** A társaságok által alkalmazható kiválasztási követelménytípusok közé tartoznak például a szakmai gyakorlat az igazgatási és/vagy felügyeleti feladatok terén, ismeretek olyan meghatározott, releváns területeken mint a pénzügyek, a kontrolling vagy a humán erőforrás menedzsment, és a vezetői, kommunikációs és hálózatépítési képességek. Előnyben kell részesíteni az alulreprezentált nembe tartozó jelöltet, amennyiben az alulreprezentált nembe tartozó jelölt a másik nembe tartozó versenytársával **legalább** azonos **szakképzettséggel rendelkezik.** A tagállamoknak **biztosítaniuk kell, hogy azok a társaságok, amelyek nem haladnak az irányelv fő célkitűzésének megvalósítása felé, kiegészítő információkat közölnek toborzási, kiválasztási és kinevezési politikáikról, valamint hogy – többek között – konkrét terveket készítsenek a nemek közötti egyensúly javítására.**

## Módosítás 24

### Irányelvre irányuló javaslat 27 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(27) Az igazgatók toborzásának és kinevezésének módja tagállamonként és társaságonként különbözik. A részvényesek közgyűlése elé terjesztendő jelöltek előválogathatja például egy nevezési bizottság, vagy az igazgatókat közvetlenül is kinevezhetik meghatározott részvényesek, de a részvényesek közgyűlése szavazhat is az egyes jelöltekről vagy a jelöltek listájáról. A jelöltek kiválasztására vonatkozó követelményeknek a kiválasztási eljárás megfelelő szakaszai során a nemzeti jogszabályok és az érintett jegyzett társaságok alapszabálya szerint teljesülniük kell. E tekintetben az irányelv ***csupán a kiválasztási eljárások minimális harmonizációját írja elő***, lehetővé ***téve*** a jegyzett társaságok vezetőtestületeiben a nemek közötti kiegyensúlyozottabb képviselő céljának elérése érdekében ***a Bíróság ítélkezési gyakorlata által támasztott követelmények alkalmazását***.

*Módosítás*

(27) Az igazgatók toborzásának és kinevezésének módja tagállamonként és társaságonként különbözik. A részvényesek közgyűlése elé terjesztendő jelöltek előválogathatja például egy nevezési bizottság, vagy az igazgatókat közvetlenül is kinevezhetik meghatározott részvényesek, de a részvényesek közgyűlése szavazhat is az egyes jelöltekről vagy a jelöltek listájáról. ***Ez a jogalkotási eszköz ezért tiszteletben tartja a kiválasztási eljárások sokszínűségét, ugyanakkor szorgalmazza, hogy a vezetőtestületekben való fokozott női szerepvállalás megvalósítása érdekében módosítsák ezeket az eljárásokat***. A jelöltek kiválasztására vonatkozó követelményeknek a kiválasztási eljárás megfelelő szakaszai során a nemzeti jogszabályok és az érintett jegyzett társaságok alapszabálya szerint teljesülniük kell. E tekintetben az irányelv ***sokféle*** kiválasztási ***eljárást*** lehetővé ***tesz*** a jegyzett társaságok vezetőtestületeiben a nemek közötti kiegyensúlyozottabb képviselő céljának elérése érdekében.

## Módosítás 25

### Irányelvre irányuló javaslat 27 a preambulumbekkezdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

***(27a) Ha a jelöltek előzetes kiválasztása választási vagy szavazási eljárásokon***

*alapul – például a munkavállalók vagy képviselőik esetében –, az eljárásokat a teljes eljárás során módosítani kell annak érdekében, hogy hozzájáruljanak a nemek közötti nagyobb egyenlőség célkitűzésének az igazgatótanácsok egészében való megvalósításához, miközben biztosítják, hogy az ezen eljárás során megválasztott igazgató neme ne legyen előre meghatározva.*

## Módosítás 26

### Irányelvre irányuló javaslat 28 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(28) Ennek az irányelvnek a célja a tőzsdéken jegyzett társaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javítása és ezáltal a férfiak és a nők közötti egyenlőség – mely az Unió egyik alapvető jogának minősül – megvalósításához történő hozzájárulás. Ezért a **jegyzet** társaságok számára elő kell írni, hogy a sikertelen jelölt kérelmére ne csupán a kiválasztás alapjául szolgáló minősítés szempontjait közöljék, hanem a minősítések tárgyilagos összehasonlító értékelését, és adott esetben a mérleget a nem az alulreprezentált nembe tartozó jelölt javára billentő megfontolásokat is. A Charta 7. és 8. cikke által elismert, a magánélet tiszteletben tartásához való jognak a személyes adatok feldolgozására tekintettel fennálló, említett korlátozásai, valamint a jegyzett társaságok azon kötelezettsége, hogy kérelemre kiadják ezeket az információkat a sikertelen jelöltnek, szükségesek és az arányosság elvével összhangban valóban elismerten közérdekű célokat szolgálnak. Ezért összhangban vannak a Charta 52. cikke (1) bekezdésében az ilyen korlátozások tekintetében előírt követelményekkel és a

*Módosítás*

(28) Ennek az irányelvnek a célja a tőzsdéken jegyzett társaságok **és a nagy közvállalkozások** igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javítása és ezáltal a férfiak és a nők közötti egyenlőség – mely az Unió egyik alapvető jogának minősül – megvalósításához történő hozzájárulás. Ezért a **jegyzett** társaságok **és a nagy közvállalkozások** számára elő kell írni, hogy a sikertelen jelölt kérelmére ne csupán a **felvétel**, kiválasztás **vagy kinevezés** alapjául szolgáló minősítés szempontjait közöljék, hanem a minősítések tárgyilagos összehasonlító értékelését, és adott esetben a mérleget a nem az alulreprezentált nembe tartozó jelölt javára billentő megfontolásokat is. A Charta 7. és 8. cikke által elismert, a magánélet tiszteletben tartásához való jognak a személyes adatok feldolgozására tekintettel fennálló, említett korlátozásai, valamint a jegyzett társaságok **és a nagy közvállalkozások** azon kötelezettsége, hogy kérelemre kiadják ezeket az információkat a sikertelen jelöltnek, szükségesek és az arányosság elvével összhangban valóban elismerten közérdekű célokat szolgálnak. Ezért összhangban

Bíróság vonatkozó ítélkezési gyakorlatával.

vannak a Charta 52. cikke (1) bekezdésében az ilyen korlátozások tekintetében előírt követelményekkel és a Bíróság vonatkozó ítélkezési gyakorlatával.

## Módosítás 27

### Irányelvre irányuló javaslat 29 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(29) A **jegyzett** társaság kell, hogy bizonyítsa a kiválasztás helyességét, amennyiben egy, az alulreprezentált nembe tartozó sikertelen jelölt azt feltételezi, hogy azonosan minősítést szerzett a másik nembe tartozó jelölttel, aki ténylegesen kineveztek.

*Módosítás*

(29) A **szóban forgó** társaság **vagy vállalkozás** kell, hogy bizonyítsa a kiválasztás helyességét, amennyiben egy, az alulreprezentált nembe tartozó sikertelen jelölt azt feltételezi, hogy azonosan minősítést szerzett a másik nembe tartozó jelölttel, aki ténylegesen kineveztek.

## Módosítás 28

### Irányelvre irányuló javaslat 30 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(30) A tagállamoknak hatékony, arányos és elrettentő erejű szankciókat kell bevezetniük az irányelv megsértése esetére, ezek lehetnek többek között igazgatási bírságok és a 4. cikk (1) bekezdése szerinti nemzeti intézkedésekkel ellentétes **nem-ügyvezető igazgató** kinevezések vagy választások semmisségének megállapítása vagy érvénytelenítése bírói testület által.

*Módosítás*

(30) A tagállamoknak hatékony, arányos és elrettentő erejű szankciókat kell bevezetniük az irányelv megsértése esetére, ezek lehetnek többek között igazgatási bírságok és a 4. cikk (1) bekezdése szerinti nemzeti intézkedésekkel ellentétes **igazgatói** kinevezések vagy választások semmisségének megállapítása vagy érvénytelenítése bírói testület által, **illetve súlyos és ismétlődő jogsértések esetében kényszerfelosztatás illetékes bírói testület által, a megfelelő eljárási biztosítékok teljes mértékű tiszteletben tartásával.**

**Módosítás 29**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**31 preambulumbekzdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*(31) Mivel a munkaerő összetétele közvetlen hatással van az alulreprzentált nembe tartozó jelöltek elérhetőségére, a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy amennyiben az alulreprzentált nem tagjai a munkaerő kevesebb, mint 10 %-át teszik ki, az érintett társaságnak nem kell eleget tennie az irányelvben lefektetett céloknak.*

*Módosítás*

*törölve*

**Módosítás 30**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**32 preambulumbekzdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*(32) Mivel a jegyzett társaságoknak törekednie kell arra, hogy valamennyi döntéshozó pozícióban növeljék az alulreprzentált nem arányát, a tagállamok úgy rendelkezhetnek, hogy teljesítettnek tekinthetők az irányelvben szereplő célok teljesültnak tekinthetőek, amennyiben a jegyzett társaságok bizonyítani tudják, hogy az alulreprzentált nem képviselői az igazgatói helyek legalább egyharmadát betöltik, függetlenül attól, hogy ügyvezető vagy nem-ügyvezető igazgatóként.*

*Módosítás*

*(32) Mivel az ügyvezető igazgatók körében a nők százalékos aránya még alacsonyabb, a női ügyvezető igazgatók számának növelése céljából további ösztönzőket kell teremteni. A tagállamok úgy rendelkezhetnek, hogy teljesítettnek tekinthetők az irányelvben szereplő célok teljesültnak tekinthetőek, amennyiben a jegyzett társaságok bizonyítani tudják, hogy az alulreprzentált nemből kikerülő igazgatók az igazgatói helyek legalább egyharmadát betöltik, feltéve, hogy az ügyvezető igazgatói álláshelyek közül legalább egyet az alulreprzentált nem képviselője tölt be.*

**Módosítás 31**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**33 preambulumbekzdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*(33) A nem-ügyvezető igazgatókra*

*Módosítás*

*(33) Az ügyvezető igazgatókra vonatkozó*

vonatkozó **intézkedések** mellett, és tekintettel a napi ügyvezetési feladatokban résztvevő igazgatók körében a **nemi egyensúly** javítására, a jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy tegyenek az ügyvezető igazgatók körében a két nem képviseletére vonatkozó, legkésőbb 2020. január 1-ig elérendő egyéni kötelezettségvállalásokat. Ezeknek a kötelezettségvállalásoknak arra kell irányulniuk, hogy a társaság jelenlegi helyzetéhez képest tényleges előrelépés következzen be a nemek kiegyenlítettbb képviselete felé.

**öszönzők** mellett, és tekintettel a napi ügyvezetési feladatokban résztvevő igazgatók körében a **nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviseletének további** javítására, a jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy tegyenek az ügyvezető igazgatók körében a két nem képviseletére vonatkozó, legkésőbb 2020. január 1-ig – **nagy közvállalkozások esetében 2018. január 1-ig** – elérendő egyéni kötelezettségvállalásokat. Ezeknek a kötelezettségvállalásoknak arra kell irányulniuk, hogy a társaság jelenlegi helyzetéhez képest tényleges előrelépés következzen be a nemek kiegyenlítettbb képviselete felé.

## Módosítás 32

### Irányelvre irányuló javaslat 34 preambulumbekzdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(34) A tagállamoknak elő kell írniuk a jegyzett társaságok számára, hogy évente szolgáltatassanak információkat a felelős nemzeti hatóságoknak vezetőtestületeik nemi összetételéről, valamint arról, hogy mennyiben tettek eleget az irányelvben lefektetett céloknak, annak érdekében, hogy e hatóságok fel tudják mérni, hogy az egyes jegyzett társaságok milyen előrelépést értek el az igazgatóik körében fennálló nemek közötti egyensúly megvalósítása terén. Ezeket az információkat közzé kell tenni, és amennyiben az érintett társaság nem érte el a célt, részleteznie kell a cél elérése érdekében általa addig megtett és a jövőben megtenni tervezett intézkedéseket.

*Módosítás*

(34) A tagállamoknak elő kell írniuk a jegyzett társaságok **és a nagy közvállalkozások** számára, hogy évente szolgáltatassanak információkat a felelős nemzeti hatóságoknak vezetőtestületeik nemi összetételéről, valamint arról, hogy mennyiben tettek eleget az irányelvben lefektetett céloknak, annak érdekében, hogy e hatóságok fel tudják mérni, hogy az egyes jegyzett társaságok **és az egyes nagy közvállalkozások** milyen előrelépést értek el az igazgatóik körében fennálló nemek közötti egyensúly megvalósítása terén. Ezeket az információkat **megfelelő és könnyen hozzáférhető módon** közzé kell tenni **az éves jelentésben és a weboldalon**, és amennyiben az érintett társaság nem érte el a célt, **átfogóan** részleteznie kell a cél elérése érdekében általa addig megtett és a jövőben megtenni tervezett intézkedéseket.

## Módosítás 33

### Irányelvre irányuló javaslat 35 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(35) Előfordulhat, hogy egyes tagállamok már az irányelv hatálybalépése előtt hoztak intézkedéseket a társasági vezetőtestületekben a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében. E tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy ezeket az intézkedéseket alkalmazzák a kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények helyett, amennyiben bizonyítani tudják, hogy ezek az intézkedések ugyanolyan hatásosak a jegyzett vállalatok **nem-ügyvezető** igazgatói körében az alulképviselt nem 40 %-os, legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy **a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok** esetében 2018. január 1-ig megvalósítandó arányának elérésére.

*Módosítás*

(35) Előfordulhat, hogy egyes tagállamok már az irányelv hatálybalépése előtt hoztak intézkedéseket a társasági vezetőtestületekben a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében. E tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy ezeket az intézkedéseket alkalmazzák a kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények helyett, amennyiben bizonyítani tudják, hogy ezek az intézkedések ugyanolyan hatásosak a jegyzett vállalatok igazgatói körében az alulképviselt nem 40 %-os, legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a **nagy közvállalkozások** esetében 2018. január 1-ig megvalósítandó arányának, **vagy az ezen irányelv 4. cikkének (1)\* bekezdésében említett egyharmados célkitűzésnek az elérésére. A Bizottságnak értékelnie kell, hogy elegendő előrelépés történt-e az irányelv célkitűzéseinek megvalósítása érdekében. Ha egy adott tagállamban az előrelépés nem megfelelő, az irányelv rendelkezései automatikusan hatályba lépnek ebben a tagállamban.**

## Módosítás 34

### Irányelvre irányuló javaslat 37 preambulumbekkezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(37) Noha egyes tagállamok fogadtak el szabályokat, vagy (vegyes eredményekkel) bátorítottak az önszabályozásra, a

*Módosítás*

(37) Noha egyes tagállamok fogadtak el szabályokat, vagy (vegyes eredményekkel) bátorítottak az önszabályozásra, a

tagállamok többsége nem cselekedett, illetve nem mutatott hajlandóságot olyan fellépésre, ami jelentős javuláshoz vezetne. A múltbeli és jelenlegi trendekre vonatkozó rendelkezésre álló információk átfogó elemzésén alapuló előrejelzések, valamint a szándékok azt mutatták, hogy a tagállamok önmaguktól cselekedve a belátható jövőbe nem fogják megvalósítani az ebben az irányelvben szereplő, az Unió-szerte **a nem-ügyvezető** igazgatók körében a kiegyensúlyozott nemi képviseletre vonatkozó célokat. E körülményekre, valamint a társasági vezetőtestületekben a nők és a férfiak képviselete terén a tagállamok közti növekvő aránytalanságokra tekintettel a társasági vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly az Unióban csak közös megközelítés révén javítható, és a nemek közötti egyenlőség, a versenyképesség és a növekedés terén meglévő potenciál csak uniós szinten koordinált cselekvés révén valósulhat meg, nem pedig olyan nemzeti kezdeményezésekkel, melyek eltérnek hatály, ambíció és hatékonyság tekintetében. Mivel ezen irányelv célját a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért az az intézkedés léptéke és hatása miatt uniós szinten jobban megvalósítható, az Unió az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően intézkedéseket fogadhat el.

tagállamok többsége nem cselekedett, illetve nem mutatott hajlandóságot olyan fellépésre, ami jelentős javuláshoz vezetne. A múltbeli és jelenlegi trendekre vonatkozó rendelkezésre álló információk átfogó elemzésén alapuló előrejelzések, valamint a szándékok azt mutatták, hogy a tagállamok önmaguktól cselekedve a belátható jövőbe nem fogják megvalósítani az ebben az irányelvben szereplő, az Unió-szerte **az** igazgatók körében a kiegyensúlyozott nemi képviseletre vonatkozó célokat. E körülményekre, valamint a társasági vezetőtestületekben a nők és a férfiak képviselete terén a tagállamok közti növekvő aránytalanságokra tekintettel a társasági vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly az Unióban csak közös megközelítés révén javítható, és a nemek közötti egyenlőség, a versenyképesség és a növekedés terén meglévő potenciál csak uniós szinten koordinált cselekvés révén valósulhat meg, nem pedig olyan nemzeti kezdeményezésekkel, melyek eltérnek hatály, ambíció és hatékonyság tekintetében. Mivel ezen irányelv célját a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért az az intézkedés léptéke és hatása miatt uniós szinten jobban megvalósítható, az Unió az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően intézkedéseket fogadhat el.

## Módosítás 35

### **Irányelvre irányuló javaslat 38 preambulumbekkezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(38) Az ugyanezen cikkben szereplő arányosság elvének megfelelően ez az irányelv a közös célok és elvek szabályozására korlátozódik, és nem lépi

*Módosítás*

(38) Az ugyanezen cikkben szereplő arányosság elvének megfelelően ez az irányelv a közös célok és elvek szabályozására korlátozódik, és nem lépi



túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket. A tagállamok kellő szabadságot kapnak annak eldöntésére, hogy a nemzeti körülmények, így különösen a vezetőtestületi toborzásra vonatkozó szabályok és gyakorlatok figyelembevételével hogyan valósíthatók meg legjobban az irányelvben szereplő célok. Az irányelv nem gátolja a társaságokat abban, hogy a legalkalmasabb jelölteket nevezzék ki a vezetőtestületekbe, és megfelelően hosszú alkalmazkodási időszakot biztosít valamennyi jegyzett társaság számára.

túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket. A tagállamok kellő szabadságot kapnak annak eldöntésére, hogy a nemzeti körülmények, így különösen a vezetőtestületi toborzásra vonatkozó szabályok és gyakorlatok figyelembevételével hogyan valósíthatók meg legjobban az irányelvben szereplő célok. Az irányelv nem gátolja a társaságokat abban, hogy a legalkalmasabb jelölteket nevezzék ki a vezetőtestületekbe, és megfelelően hosszú alkalmazkodási időszakot biztosít valamennyi jegyzett társaság *és nagy közvállalkozás* számára.

## Módosítás 36

### Irányelvre irányuló javaslat 1 cikk

#### *A Bizottság által javasolt szöveg*

Ez az irányelv intézkedéseket állapít meg a jegyzett társaságok *nem-ügyvezető* igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében oly módon, hogy a nemi egyensúly elérése felé haladás felgyorsítására irányuló intézkedéseket vezet be, miközben megfelelő időt biztosít a társaságok számára ahhoz, hogy azok megtegyék a szükséges lépéseket.

#### *Módosítás*

Ez az irányelv intézkedéseket állapít meg a jegyzett társaságok *és nagy közvállalkozások* igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében oly módon, hogy a nemi egyensúly elérése felé haladás felgyorsítására irányuló intézkedéseket vezet be, miközben megfelelő időt biztosít a társaságok számára ahhoz, hogy azok megtegyék a szükséges lépéseket.

## Módosítás 37

### Irányelvre irányuló javaslat 2 cikk – 1 pont

#### *A Bizottság által javasolt szöveg*

1. „jegyzett társaság”: valamely tagállamban *bejegyzett* olyan társaság, melynek részvényeivel egy vagy több

#### *Módosítás*

1. „jegyzett társaság”: valamely tagállamban *található* olyan társaság, melynek részvényeivel egy vagy több

tagállamban kereskedni lehet a 2004/39/EK európai tanácsi és tanácsi irányelv 4. cikkének (1) és (14) bekezdésében foglaltak szerinti szabályozott piacokon;

tagállamban kereskedni lehet a 2004/39/EK európai tanácsi és tanácsi irányelv 4. cikkének (1) és (14) bekezdésében foglaltak szerinti szabályozott piacokon;

## Módosítás 38

### Irányelvre irányuló javaslat 3 cikk

*A Bizottság által javasolt szöveg*

Ez az irányelv nem vonatkozik a kis- és középvállalkozásokra (kkv-k).

*Módosítás*

Ez az irányelv nem vonatkozik a **mikro-,** kis- és középvállalkozásokra (kkv-k), **a tagállamoknak azonban olyan szakpolitikákat kell elfogadniuk, amelyek támogatják és ösztönzik a kkv-kat a nemek közötti egyensúly jelentős javítására a vezetés valamennyi szintjén és a vezetőtestületekben.**

## Módosítás 39

### Irányelvre irányuló javaslat 4 cikk – cím

*A Bizottság által javasolt szöveg*

A **nem-ügyvezető** igazgatókra vonatkozó célok

*Módosítás*

Az igazgatókra vonatkozó célok

## Módosítás 40

### Irányelvre irányuló javaslat 4 cikk – 1 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy azon jegyzett társaságok, melyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői **a nem-ügyvezető** igazgatói pozíciók kevesebb, mint 40 %-át töltik be,

*Módosítás*

(1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy azon jegyzett társaságok **és nagy közvállalkozások,** melyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői **az** igazgatói pozíciók kevesebb,

*e pozíciókat előre megállapított, átlátható, semlegesen megfogalmazott és egységes követelmények alkalmazásával az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító elemzése alapján töltsék be annak érdekében, hogy az említett százalékos arányt legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig elérjék.*

*mint 40 %-át töltik be, minden igazgatói álláshelyre vonatkozóan úgy módosítsák felvételi, többek között álláshirdetéseiket, előválogatási, kiválasztási és kinevezési eljárásaikat, hogy az említett százalékos arányt legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig elérjék.*

*A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a jegyzett társaságok végrehajtják a módosításokat toborzási, előválogatási, kiválasztási és kinevezési eljárásaik megfelelő fázisaiban. A tagállamok különösen arról gondoskodnak, hogy a társaságok nemi szempontból kiegyensúlyozott körből választanak jelölteket a vezetőtestületi álláshelyekre.*

*A tagállamok gondoskodnak arról, hogy e módosítások előre megállapított, átlátható, semlegesen megfogalmazott és egységes követelmények alkalmazásával történjenek annak érdekében, hogy a kiválasztásra az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító elemzése alapján kerüljön sor.*

## Módosítás 41

### Irányelvre irányuló javaslat 4 cikk – 1 a bekezdés (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

*(1a) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az ebben a bekezdésben foglalt célkitűzés akkor teljesüljön, ha a jegyzett társaságok és nagy közvállalkozások bizonyítani tudják, hogy az alulreprezentált nem tagjai töltik be az igazgatói álláshelyek legalább egyharmadát, feltéve, hogy mindkét igazgatói álláshelytípus – ügyvezetői és nem-ügyvezetői – képviseltetik. Az ezen*

*egyharmados célkitűzés eléréséhez szükséges igazgatói álláshelyek száma az egyharmados arányhoz legközelebbi szám.*

## Módosítás 42

### Irányelvre irányuló javaslat 4 cikk – 2 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(2) Az (1) bekezdésben szereplő célkitűzés **eléréséhez** szükséges **nem-ügyvezető** igazgatói álláshelyek száma **a 40 %-os arányhoz legközelebbi, de a 49 %-ot meg nem haladó szám.**

*Módosítás*

(2) Az (1) bekezdésben szereplő célkitűzés **eléréséhez** szükséges igazgatói álláshelyek száma **legalább 40 %.**

## Módosítás 43

### Irányelvre irányuló javaslat 4 cikk – 3 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(3) Az (1) bekezdésben megállapított cél elérése érdekében a tagállamok gondoskodnak arról, hogy **nem-ügyvezető** igazgatók kiválasztásakor elsőbbséget élvezzen az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt, **amennyiben a másik nemhez tartozó jelölttel a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai hozzáértés szempontjából azonos minősítéssel rendelkezik**, kivéve, ha az egyes jelöltekre vonatkozó összes ismérvet számba vevő tárgyilagos értékelés a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billenti.

*Módosítás*

(3) Az (1) bekezdésben megállapított cél elérése érdekében a tagállamok – **az Európai Unió Alapjogi Chartája 23. cikkének (2) bekezdésével összhangban** – gondoskodnak arról, hogy igazgatók **felvételekor, kiválasztásakor és kinevezésekor** elsőbbséget élvezzen az alulreprezentált nemhez tartozó **kompetens** jelölt, kivéve, ha az egyes jelöltekre vonatkozó összes ismérvet számba vevő tárgyilagos értékelés a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billenti. **E célból a kiválasztási kritériumoknak mindenekelőtt világosnak, átláthatónak és megkülönböztetésmentesnek kell lenniük.**

**Kompetencia-alapú kiválasztási eljárás esetén elsőbbséget élvez az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt, amennyiben a másik nemhez tartozó**

*jelölttel a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai hozzáértés szempontjából azonos minősítéssel rendelkezik.*

**Módosítás 44**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**4 cikk – 4 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(4) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a jegyzett társaságok **a sikertelen jelölt kérelmére** kötelesek legyenek közölni a kiválasztás alapjául szolgáló minősítés szempontjait, a minősítések tárgyilagos összehasonlító értékelését, és adott esetben a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billentő megfontolásokat.

*Módosítás*

(4) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a jegyzett társaságok **és nagy közvállalkozások** kötelesek legyenek közölni a **sikertelen jelölttel a pályázók számát és nemét – az uniós adatvédelmi jogszabályoknak megfelelően tiszteletben tartva anonimitásukat –, a felvétel, kiválasztás vagy kinevezés** alapjául szolgáló minősítés szempontjait, a minősítések tárgyilagos összehasonlító értékelését, és adott esetben a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billentő megfontolásokat.

**Módosítás 45**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**4 cikk – 4 a bekezdés (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

**(4a) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a kiválasztási eljárás megfelelő szakaszai során a jelöltek kiválasztására vonatkozó követelmények teljesülnek a nemzeti jogszabályok és az érintett jegyzett társaságok alapszabálya szerint.**

*Módosítás*

**Módosítás 46**  
**Irányelvre irányuló javaslat**

#### 4 cikk – 5 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(5) A tagállamok nemzeti jogrendszereikkel összhangban megteszik a szükséges intézkedéseket annak **érdekében**, hogy **amennyiben** az alulreprezentált nembe tartozó sikertelen jelölt olyan tényeket észlel, amelyek alapján feltételezhető, hogy a másik nembe tartozó jelölttel azonosan minősült, a jegyzett társaság feladata legyen annak bizonyítása, hogy nem sértette meg a (3) bekezdésben foglalt szabályt.

*Módosítás*

(5) A tagállamok nemzeti jogrendszereikkel összhangban megteszik a szükséges intézkedéseket annak **előírására**, hogy **a jegyzett társaságok és a nagy közvállalkozások bizonyítani tudják, hogy kinevezési eljárásukat a (3) bekezdésben foglalt szabály értelmében folytatták le, különösen olyan esetekben, ahol** az alulreprezentált nembe tartozó sikertelen jelölt olyan tényeket észlel, amelyek alapján feltételezhető, hogy a másik nembe tartozó jelölttel azonosan minősült, a jegyzett társaság **vagy nagy közvállalkozás** feladata legyen annak bizonyítása, hogy nem sértette meg a (3) bekezdésben foglalt szabályt.

#### Módosítás 47

**Irányelvre irányuló javaslat**  
**4 cikk – 6 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

**(6) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az (1) bekezdésben foglalt cél nem vonatkozik azokra a jegyzett társaságokra, amelyekben az alulreprezentált nem tagjai a munkaerő kevesebb, mint 10 %-át teszik ki.**

*Módosítás*

**törölve**

#### Módosítás 48

**Irányelvre irányuló javaslat**  
**5 cikk – 1 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a jegyzett társaságok egyedi kötelezettségvállalásokat tegyenek az ügyvezető igazgatók körében a **legkésőbb**

*Módosítás*

(1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a jegyzett társaságok **további** egyedi kötelezettségvállalásokat tegyenek az ügyvezető igazgatók körében a **4. cikkben**

**2020. január 1-ig, illetve a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig elérendő** nemileg kiegyensúlyozott képviselet tekintetében.

**ismertetett eljárásoknak megfelelő,** nemileg kiegyensúlyozott képviselet tekintetében.

***E kötelezettségvállalások célja, hogy konkrét előrelépéseket tegyenek a nemileg kiegyensúlyozottabb képviselet legkésőbb 2020. január 1-ig, illetve a nagy közvállalkozások esetében 2018. január 1-ig történő elérése érdekében.***

## Módosítás 49

### **Irányelvre irányuló javaslat 5 cikk – 2 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(2) A tagállamok előírják a jegyzett társaságok számára, hogy az ügyvezető és a nem-ügyvezető igazgatók között különbséget téve (az elfogadás utáni második évtől kezdődően) évente szolgáltatassanak adatokat az illetékes nemzeti hatóságoknak a vezetőtestületbeli nemek között egyensúlyról, és a 4. cikk (1) bekezdésére és az e cikk (1) bekezdésére tekintettel hozott intézkedésekről, valamint, hogy weboldalukon megfelelő és hozzáférhető módon tegyék közzé ezt az információt.

*Módosítás*

(2) A tagállamok előírják a jegyzett társaságok és **a nagy közvállalkozások** számára, hogy az ügyvezető és a nem-ügyvezető igazgatók között különbséget téve (az elfogadás utáni második évtől kezdődően) évente – **adott esetben éves beszámolóikban** – szolgáltatassanak adatokat az illetékes nemzeti hatóságoknak a vezetőtestületbeli nemek között egyensúlyról, **az elért haladásról**, a 4. cikk (1) bekezdésére és az e cikk (1) bekezdésére tekintettel hozott intézkedésekről, és **adott esetben a tárgyidőszakban kinevezett valamennyi igazgató neméről**, valamint, hogy weboldalukon megfelelő, **könnyű** és hozzáférhető módon tegyék közzé ezt az információt.

## Módosítás 50

### **Irányelvre irányuló javaslat 5 cikk – 3 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

(3) Amennyiben egy jegyzett társaság nem éri el a 4. cikk (1) bekezdésében megállapított célt, vagy tesz eleget az e cikk (1) bekezdése szerinti saját egyedi kötelezettségvállalásainak, az e cikk (2) bekezdése szerinti adatok között szerepeltetnie kell annak okait, hogy miért nem érte el a célkitűzést vagy tett eleget a kötelezettségvállalásnak, valamint azon intézkedések leírását, melyeket a társaság a célkitűzések elérése vagy a kötelezettségvállalások megvalósítása érdekében fogadott el vagy tervez elfogadni.

(3) Amennyiben egy jegyzett társaság **vagy egy nagy közvállalkozás** nem éri el a 4. cikk (1) bekezdésében megállapított célt, vagy tesz eleget az e cikk (1) bekezdése szerinti saját egyedi kötelezettségvállalásainak, az e cikk (2) bekezdése szerinti adatok között szerepeltetnie kell annak okait, hogy miért nem érte el a célkitűzést vagy tett eleget a kötelezettségvállalásnak, valamint azon intézkedések **átfogó** leírását, melyeket a társaság a célkitűzések elérése vagy a kötelezettségvállalások megvalósítása érdekében fogadott el vagy tervez elfogadni.

**Módosítás 51**

**Irányelvre irányuló javaslat  
5 cikk – 4 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(4) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg) szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 20. cikke szerint kinevezett testület vagy testületek hatáskörébe tartozzon a jegyzett társaságok vezetőtestületein belüli nemi egyensúly előmozdítása, elemzése, nyomon követése és támogatása.**

**törölve**

*Indokolás*

*E rész törlése nem a szöveg törlésére irányul, az az irányelv átszerkesztéséből következik. A szöveg egy külön – 8a. (új) – cikkbe került át azzal a céllal, hogy kibővítsé az egyenlőséggel foglalkozó szerv hatáskörét.*



## Módosítás 52

### Irányelvre irányuló javaslat 6 cikk – 2 bekezdés – bevezető rész

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(2) A szankcióknak hatásosnak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük, és a következőkre terjedhetnek ki:

*Módosítás*

(2) A szankcióknak hatásosnak, arányosnak, **fokozatosnak** és visszatartó erejűnek kell lenniük, és a következőkre terjedhetnek ki:

## Módosítás 53

### Irányelvre irányuló javaslat 6 cikk – 2 bekezdés – a pont

*A Bizottság által javasolt szöveg*

a) igazgatási bíróságok;

*Módosítás*

a) **korai figyelmeztetést követően progresszív** igazgatási bíróságok;

## Módosítás 54

### Irányelvre irányuló javaslat 6 cikk – 2 bekezdés – b a pont (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**ba) komoly és ismétlődő jogsértések esetében kényszerfeloszlátás illetékes bírói testület által, a megfelelő eljárási biztosítékok teljes mértékű tiszteletben tartásával.**

*Indokolás*

*Egyértelművé kell tenni, hogy a tagállamoknak számos választási lehetőségük van a hiteles, nemzeti szintű szankciós rendszerek létrehozásakor.*

**Módosítás 55**  
**Irányelvre irányuló javaslat**  
**6 cikk – 2 c bekezdés (új)**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

**(2c) A tagállamok beszámolnak az ezen irányelv rendelkezéseinek betartása érdekében bevezetett szankciókról.**

**Módosítás 56**

**Irányelvre irányuló javaslat**  
**7 cikk – 1 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

*A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak az ezen irányelvben előírtaknál kedvezőbb intézkedéseket a felségterületükön bejegyzett társaságok tekintetében a férfiak és nők kiegyensúlyozottabb **képviselete biztosítása érdekében**, feltéve, hogy ezek az intézkedések nem **vezetnek indokolatlan megkülönböztetéshez**, és nem akadályozzák a belső piac megfelelő működését.*

**A tagállamokat arra ösztönzik, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikkében foglalt cél elérése érdekében **vezessenek be** vagy **tartsanak fenn** az ezen irányelvben előírtaknál kedvezőbb intézkedéseket, és a felségterületükön bejegyzett társaságok tekintetében **biztosítsák** a férfiak és nők kiegyensúlyozottabb **képviselétét**, feltéve, hogy ezek az intézkedések **ezen irányelv céljának elérésére irányulnak**, nem **lépnek túl az e cél eléréséhez feltétlenül szükséges mértéken** és nem akadályozzák a belső piac megfelelő működését.**

**Módosítás 57**

**Irányelvre irányuló javaslat**  
**8 cikk – 3 bekezdés – 1 albekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

*Módosítás*

A 4. cikk (6) és (7) bekezdésének sérelme nélkül, azon tagállamok, melyek már ezen irányelv hatálybalépése előtt hoztak intézkedéseket a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nők és a

A 4. cikk (6) bekezdésének sérelme nélkül, azon tagállamok, melyek már ezen irányelv hatálybalépése előtt hoztak intézkedéseket a jegyzett társaságok **és nagy közzállalkozások** nem-ügyvezető igazgatói

férfiak kiegyensúlyozottabb képviseletének biztosítása érdekében, felfüggeszthetik a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében szereplő, a kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények alkalmazását, amennyiben *kimutatható*, hogy ezek az intézkedések lehetővé teszik az alulképviselet nem tagjai számára, hogy legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a **közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok** esetében 2018. január 1-ig a jegyzett vállalatok nem-ügyvezető igazgatói álláshelyeinek legalább **40 %-át** betöltsék.

körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviseletének biztosítása érdekében, *illetve azon tagállamok, amelyekben hoztak a jegyzett társaságok és nagy közvállalkozások nem-ügyvezető igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviseletének biztosítását célzó önszabályozó intézkedéseket*, felfüggeszthetik a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében szereplő, a kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények, *illetve az 5. cikk (1) bekezdésének alkalmazását*, amennyiben *az Európai Bizottság által elkészített értékelés azt mutatja*, hogy ezek az intézkedések lehetővé teszik az alulképviselet nem tagjai számára, hogy legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a **közvállalkozások** esetében 2018. január 1-ig a jegyzett vállalatok nem-ügyvezető igazgatói álláshelyeinek legalább **40%-át** betöltsék, *illetve a 4. cikk (7) bekezdésében említett egyharmados célkitűzést teljesítsék. Az érintett tagállam erről értesíti a Bizottságot.*

#### Indokolás

*A bizonyítottan eredményes önszabályozó intézkedéseknek (pl. vállalatirányítási kódexeknek) is indokolniuk kell az eljárási követelmények felfüggesztését.*

#### Módosítás 58

#### Irányelvre irányuló javaslat 8 a cikk (új)

*A Bizottság által javasolt szöveg*

Módosítás

#### 8a. cikk

*Az egyenlőséggel foglalkozó szerv*

*A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés*

*területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (átdolgozott szöveg)<sup>1</sup> 20. cikke szerint kinevezett testület vagy testületek hatáskörébe tartozzon a jegyzett társaságok vezetőtestületein belüli nemi egyensúly előmozdítása, elemzése, nyomon követése és támogatása.*

<sup>1</sup> HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

## Módosítás 59

### **Irányelvre irányuló javaslat 9 cikk – 1 bekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(1) A tagállamok legkésőbb 2017. január 1-ig, majd ezt követően kétévente jelentést nyújtanak be a Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról. A jelentésben átfogó információkat szolgáltatnak többek között a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében hozott intézkedésekről, az 5. cikk (2) bekezdése szerint szolgáltatott információkról, és jegyzett társaságok 5. cikk (1) bekezdése szerinti egyedi kötelezettségvállalásairól.

*Módosítás*

(1) A tagállamok legkésőbb 2017. január 1-ig, majd ezt követően kétévente jelentést nyújtanak be a Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról. A jelentésben átfogó információkat szolgáltatnak többek között a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében hozott intézkedésekről, az 5. cikk (2) bekezdése szerint szolgáltatott információkról, és **a** jegyzett társaságok **és a nagy közvállalkozások** 5. cikk (1) bekezdése szerinti egyedi kötelezettségvállalásairól.

## Módosítás 60

### **Irányelvre irányuló javaslat 9 cikk – 2 bekezdés – 1 albekezdés**

*A Bizottság által javasolt szöveg*

Azon tagállamok, amelyek a 8. cikk (3) bekezdés szerint felfüggesztették a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében foglalt, a

*Módosítás*

Azon tagállamok, amelyek a 8. cikk (3) bekezdés szerint felfüggesztették a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében foglalt, a

kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények alkalmazását, az (1) bekezdés szerinti jelentéseikben beszámolnak a 8. cikk (3) bekezdése szerinti nemzeti intézkedések által elért konkrét eredményekről. A Bizottság ezt követően külön jelentést *készít*, melyben megbizonyosodik arról, hogy ezek az intézkedések ténylegesen lehetővé teszik-e az alulképviselt nem tagjai számára, hogy legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a **közvállalkozásnak minősülő** jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig a **jegyzett társaságok** nem-ügyvezető igazgatói **álláshelyeinek** legalább 40 %-át betöltsék. A Bizottság 2017. július 1-ig teszi közzé az első ilyen jelentést, az ezt követő jelentéseket pedig az (1) bekezdés alapján benyújtott érintett nemzeti jelentésekről történő értesítést követő hat hónapon belül.

kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények alkalmazását, az (1) bekezdés szerinti jelentéseikben beszámolnak a 8. cikk (3) bekezdése szerinti nemzeti intézkedések által elért konkrét eredményekről. A Bizottság ezt követően külön jelentést *tesz közzé*, melyben megbizonyosodik arról, hogy ezek az intézkedések ténylegesen lehetővé teszik-e az alulképviselt nem tagjai számára, hogy **a nagy közvállalkozások esetében** legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig a nem-ügyvezető igazgatói **álláshelyek** legalább 40 %-át betöltsék. A Bizottság 2017. július 1-ig teszi közzé az első ilyen jelentést, az ezt követő jelentéseket pedig az (1) bekezdés alapján benyújtott érintett nemzeti jelentésekről történő értesítést követő hat hónapon belül.

## Módosítás 61

### Irányelvre irányuló javaslat 9 cikk – 2 bekezdés – 2 albekezdés

#### *A Bizottság által javasolt szöveg*

Az érintett tagállamok gondoskodnak arról, hogy azok a jegyzett társaságok, melyek a 8. cikk (3) bekezdésében említett nemzeti intézkedések alkalmazásával nem nevezték ki vagy választották meg az alulképviselt nem tagjait **a nem-ügyvezető** igazgatói álláshelyeik legalább 40%-ra közvállalkozások esetében legkésőbb 2018. január 1-ig, illetve nem közvállalkozások esetében legkésőbb 2020. január 1-ig, ezen időpontoktól alkalmazzák a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében szereplő, kinevezésre vonatkozó eljárási követelményeket.

#### *Módosítás*

Az érintett tagállamok gondoskodnak arról, hogy azok a jegyzett társaságok **és nagy közvállalkozások**, melyek a 8. cikk (3) bekezdésében említett nemzeti intézkedések alkalmazásával nem nevezték ki vagy választották meg az alulképviselt nem tagjait **az** igazgatói álláshelyeik legalább 40%-ra közvállalkozások esetében legkésőbb 2018. január 1-ig, illetve nem közvállalkozások esetében legkésőbb 2020. január 1-ig, ezen időpontoktól alkalmazzák a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében szereplő, **felvételre, kiválasztásra és** kinevezésre vonatkozó eljárási követelményeket.

## Módosítás 62

### Irányelvre irányuló javaslat 9 cikk – 3 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

(3) A Bizottság legkésőbb 2021. december 31-ig, majd azt követően kétévente felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazást, és erről jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. A Bizottság különösen azt vizsgálja, hogy ezen irányelv célkitűzései megvalósultak-e.

*Módosítás*

(3) A Bizottság legkésőbb 2021. december 31-ig, majd azt követően kétévente felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazást, és erről jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. A Bizottság – **az Európai Parlamenttel, a Tanáccsal és az európai szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően** különösen azt vizsgálja, hogy ezen irányelv célkitűzései megvalósultak-e

## Módosítás 63

### Irányelvre irányuló javaslat 9 cikk – 4 bekezdés

*A Bizottság által javasolt szöveg*

**(4) A Bizottság jelentésében értékeli, hogy a nők és a férfiak képviselete tekintetében a jegyzett társaságok vezetőtestületeiben, valamint a gazdaság különböző döntéshozatali szintjein megvalósult fejlemények fényében és figyelemmel az elért fejlődés fenntarthatóságára szükség van-e ezen irányelv időtartamának a 10. cikk (2) bekezdésében meghatározottakon túli hosszabbítására, vagy az irányelv módosítására.**

*Módosítás*

*törölve*

## ELJÁRÁS

<b>Cím</b>	A nemek közötti egyensúly a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezető igazgatói körében		
<b>Hivatkozások</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Illetékes bizottságok</b> A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
<b>Véleményt nyilvánított</b> A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	EMPL 22.11.2012		
<b>A vélemény előadója</b> A kijelölés dátuma	Marije Cornelissen 12.12.2012		
<b>51. cikk - Közös bizottsági ülések</b> A plenáris ülésen való bejelentés dátuma	17.1.2013		
<b>Vizsgálat a bizottságban</b>	23.4.2013	19.6.2013	8.7.2013
<b>Az elfogadás dátuma</b>	9.7.2013		
<b>A zárószavazás eredménye</b>	+: -: 0:	37 5 4	
<b>A zárószavazáson jelen lévő tagok</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennaïmias, 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, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Öry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinrueck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber		
<b>A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok)</b>	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
<b>A zárószavazáson jelen lévő póttag(ok) (187. cikk (2) bekezdés)</b>	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		