



EUROPEES PARLEMENT

2009 - 2014

---

*Commissie interne markt en consumentenbescherming*

---

**2012/0299(COD)**

4.6.2013

## **ADVIES**

van de Commissie interne markt en consumentenbescherming

aan de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

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

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

Rapporteur voor advies: Antonia Parvanova

PA\_Legam

## BEKNOPTE MOTIVERING

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **AMENDEMENTEN**

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

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

**Overweging 6 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

---

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

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

**Overweging 6 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(6 ter) De EU-instellingen en –agentschappen dienen het goede voorbeeld te geven door het genderevenwicht te verbeteren. De beginselen van deze richtlijn moeten worden opgenomen in de regels betreffende de interne aanwervingsprocedures van de Europese Commissie, het Europees Parlement en alle EU-instellingen en –agentschappen, met inbegrip van de Europese Centrale Bank. In alle EU-instellingen moet een efficiënter genderbeleid worden***

*ontwikkeld zodat hiervan invloed uitgaat op de aanwerving voor, de scholing in en het dagelijks functioneren van de verschillende EU-instellingen. Hiertoe zien de instellingen erop toe dat er bij de aanwerving van hoger management, met inbegrip van directeuren-generaal, directeuren en afdelingshoofden, op genderevenwicht wordt gelet.*

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

**Overweging 6 quater (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

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

**Overweging 6 quinquies (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 quinquies) De Europese Centrale Bank (ECB), het Europees Systeem van Financiële Toezichthouders (ESFS) – met inbegrip van het Europees Comité voor systeemrisico's (ESRB) – en de Europese toezichthoudende autoriteiten (ESA's) dienen zich te houden aan alle aspecten van gelijkheid en bestrijding van discriminatie op grond van geslacht. De raden van toezicht van de ESA's dienen te*

*worden aangemoedigd om op de desbetreffende hoorzitting in het Europees Parlement een uit genderoogpunt evenwichtige lijst van kandidaten voor te leggen voor de functies van voorzitter en uitvoerend bestuurder. De definitieve selectie voor deze functies dient een evenwichtige man-vrouwverhouding weer te geven. Ook is het van belang dat de stuurgroep en de adviescomités van het ESRB evenwichtig bezet zijn.*

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

**Overweging 6 sexes (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 sexes) De raad van toezicht van de Europese Centrale Bank (ECB), met inbegrip van de functies van voorzitter en vicevoorzitter, dient vanuit genderoogpunt evenwichtig bezet te zijn. Indien er een vacature bij de ECB-directie is, dienen de lidstaten die de euro als valuta hebben ingevoerd, ertoe te worden aangespoord een mannelijke en een vrouwelijke kandidaat voor de vacature voor te dragen. Ook moeten de lidstaten ertoe worden aangezet vrouwen te benoemen als president van de nationale centrale bank (NCB), zodat er een genderevenwicht tot stand komt in de raad van bestuur en de algemene raad van de ECB en het algemene bestuur van het ESRB.*

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen

(8) In het bedrijfsleven wordt algemeen

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

## **Amendement 7**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 9**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

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

*Amendement*

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



zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke sector. De ondervetegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.

## **Amendement 8**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 10**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

zou het rendement van onderwijs aanmerkelijk stijgen, zowel voor individuele personen als voor de publieke sector. De ondervetegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU is een gemiste kans om de economieën van de lidstaten als geheel tot duurzame langetermijngroei te brengen.

*Amendement*

(10) Ondanks de bestaande EU-wetgeving ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op basis van geslacht, de aanbevelingen van de Raad die er specifiek toe strekken de betrokkenheid van vrouwen bij de economische besluitvorming te vergroten en de acties op EU-niveau ter bevordering van zelfregulering, **blijven** in de hele Unie vrouwen in de hoogste besluitvormingsorganen van ondernemingen nog altijd **sterk ondervetegenwoordigd ten opzichte van** mannen. In de particuliere sector, en met name bij beursgenoteerde ondernemingen, is dit gebrek aan een evenwichtige man-vrouwverhouding bijzonder uitgesproken en urgent, **hoewel sommige EU-instellingen en -agentschappen, zoals de Europese Centrale Bank, eveneens een groot gebrek aan genderevenwicht laten zien**. Volgens de belangrijkste indicator die de Commissie gebruikt voor de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur, is het percentage vrouwen dat op topniveau betrokken is bij de zakelijke besluitvorming nog altijd bijzonder laag. In januari 2012 werd bij de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de lidstaten gemiddeld slechts 13,7% van de

bestuurszetels door een vrouw bekleed.  
Van de niet-uitvoerende bestuursleden was slechts 15% vrouw.

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

### **Overweging 11**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

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

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(11) Het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt heel langzaam: de laatste jaren met gemiddeld amper 0,6 procentpunt per jaar. De mate van vooruitgang verschilt per lidstaat en heeft tot sterk uiteenlopende resultaten geleid. Er werd veel grotere vooruitgang geconstateerd in de lidstaten die bindende maatregelen hadden ingevoerd. De discrepantie tussen de lidstaten **kan** nog groter worden, omdat zij er ieder voor zich op heel verschillende manieren voor proberen te zorgen dat het percentage vrouwen in raden van bestuur stijgt. **Daarom moeten de lidstaten worden aangemoedigd informatie te delen en optimale praktijken te verspreiden om het genderevenwicht te bevorderen, waarbij ook aandacht moet worden besteed aan de resultaten van bedrijven waar mannen en vrouwen in de raad van bestuur met elkaar in evenwicht zijn.**

*Amendement*

**(11 bis) De lidstaten moeten strategieën ontwikkelen die gericht zijn op een sociaal-culturele verandering in hun benadering van het genderevenwicht door gebruik te maken van flexibele methoden**

*om de participatiegraad van vrouwen in de bestuurslagen van ondernemingen aan te moedigen en door te stimuleren dat werkgevers voor proactieve benaderingen en acties kiezen. Dergelijke methoden zouden o.a. kunnen bestaan uit bevordering van flexibele werktijden, en aanmoediging van gezinsvriendelijke werkplekken met toegang tot kinderopvang.*

## **Amendement 11**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 12**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

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

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

**Overweging 12 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

*gezorgd dat nieuwe bestuursleden uit de allerbeste mannelijke en vrouwelijke kandidaten worden gekozen en dat de maatschappij correct in de besluitvorming van ondernemingen wordt weerspiegeld.*

## **Amendement 14**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 14**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## **Amendement 15**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 17**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(17) De maatregelen waarin deze richtlijn

*Amendement*

(17) De maatregelen waarin deze richtlijn

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

## **Amendement 16**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 17 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

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

**Overweging 18**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

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

**Overweging 21**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

*Amendement*

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

## Amendement 19 Voorstel voor een richtlijn

### Overweging 22

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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



## **Amendement 20**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 26**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

## **Amendement 21**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 31**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

***(31) Aangezien de samenstelling qua geslacht van het werknemersbestand direct van invloed is op de***

*Amendement*

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

*Amendement*

***Schrappen***

*beschikbaarheid van kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht, mogen de lidstaten bepalen dat indien het personeel voor minder dan 10% uit het ondervertegenwoordigde geslacht bestaat, de betrokken onderneming niet hoeft te voldoen aan de doelstelling van deze richtlijn.*

## **Amendement 22**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Overweging 34**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

## **Amendement 23**

### **Voorstel voor een richtlijn**

#### **Artikel 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

**Amendement 24**

**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 4 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

**Amendement 25**

**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 4 – lid 3**

*Amendement*

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

*Amendement*

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

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

***De in het eerste lid genoemde selectiecriteria moeten helder, transparant en non-discriminatoir zijn. Zij worden vooraf vastgesteld en aan iedere kandidaat bekendgemaakt.***

**Amendement 26**

**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 4 – lid 3 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***3 bis. De lidstaten stellen in hun wetgeving het passende stadium van de selectieprocedure van niet-uitvoerende bestuurders vast om de in lid 1 bedoelde doelstelling zo effectief mogelijk te verwezenlijken.***

**Amendement 27**

**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 4 – lid 3 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***3 ter. Indien de in lid 3 bedoelde selectie wordt gemaakt door middel van een***

*stemming van de aandeelhouders of werknemers, zorgen de ondernemingen ervoor dat de stemgerechtigden over voldoende informatie beschikken met betrekking tot de maatregelen die in deze richtlijn zijn vastgesteld, met inbegrip van de sancties wegens niet-naleving.*

**Amendement 28**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – lid 6**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

*Schrappen*

**Amendement 29**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 4 – lid 7 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*7 bis. De raad van bestuur moet, ongeacht zijn leden en organisatie, een collegiaal orgaan blijven waarin alle aandeelhouders collectief worden vertegenwoordigd. De raad van bestuur moet te allen tijde in het belang van de onderneming handelen. Daarbij moet met name aandacht worden geschonken aan het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de raad van bestuur en moet ervoor worden gezorgd dat beide geslachten gelijk vertegenwoordigd zijn, om zo de belangen van de aandeelhouders en de samenstelling van de consumentenbevolking in het algemeen correct te weerspiegelen.*

**Amendement 30**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 5 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

**Amendement 31**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 5 – lid 2 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

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

***2 bis. De lidstaten dienen passende stimulansen te bieden om ondernemingen aan te moedigen de eerbiediging van het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen in hun raden van bestuur te verzekeren en over de daarbij gemaakte vorderingen te rapporteren; de kansen van aandeelhouders om goed gekwalificeerde vrouwelijke kandidaten te vinden te vergroten en de uitwisseling van informatie en optimale praktijken te bevorderen; de toegang van vrouwen tot belangrijke bedrijfsnetwerken voor bedrijfsontwikkeling te vergemakkelijken en het HR-beleid zo uit te werken dat vrouwen hun talent optimaal kunnen ontwikkelen en er geen vooroordelen op***

**Amendement 32**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 5 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

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

*Amendement*

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

**Amendement 33**  
**Voorstel voor een richtlijn**  
**Artikel 6 – lid 2 – letter b**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(b) nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van de benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen.

*Amendement*

(b) nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van de benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden die niet strookt met de krachtens artikel 4, lid 1, vastgestelde nationale bepalingen. ***De nietigheid of nietigverklaring van de benoeming of verkiezing van niet-uitvoerende bestuursleden mag geen gevolgen hebben voor de geldigheid van de beslissingen die door de raad van bestuur worden genomen.***

**Amendement 34**  
**Voorstel voor een richtlijn**

**Artikel 8 – lid 3 – alinea 1**

**Onverminderd artikel 4, leden 6 en 7, mogen lidstaten die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn *al maatregelen hebben genomen om* een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen *te waarborgen* onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, de toepassing van de *in artikel 4, leden 1, 3, 4 en 5 opgenomen procedurele voorschriften inzake benoemingen opschorten, mits kan worden aangetoond dat deze maatregelen het* de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht *mogelijk maken om* uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven, minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder *in beursgenoteerde ondernemingen te* bekleden.**

**Een lidstaat die vóór de inwerkingtreding van deze richtlijn *heeft gestreefd naar* een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen onder niet-uitvoerende bestuurders *of onder bestuurders in het algemeen (uitvoerende en niet-uitvoerende)* van beursgenoteerde ondernemingen *mag* de toepassing van de *artikelen 4, 5 en 6 van deze richtlijn opschorten met betrekking tot beursgenoteerde ondernemingen die overheidsbedrijven zijn, als die lidstaat van mening is dat* de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht uiterlijk 1 januari 2020, of uiterlijk 1 januari 2018 in het geval van beursgenoteerde overheidsbedrijven *gemiddeld* minstens 40% van de posities van niet-uitvoerend bestuurder *of een derde van de bestuurdersposities (uitvoerend of niet-uitvoerend) in het algemeen van dergelijke* ondernemingen, *zullen* bekleden.**

**Een lidstaat waarop dit lid van toepassing is, stelt de Commissie hiervan in kennis.**

## PROCEDURE

<b>Titel</b>	Man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen	
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)	
<b>Commissies ten principale</b> Datum bekendmaking	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012
<b>Advies uitgebracht door</b> Datum bekendmaking	IMCO 22.11.2012	
<b>Rapporteur voor advies</b> Datum benoeming	Antonyia Parvanova 18.12.2012	
<b>Artikel 51 - Gezamenlijke commissievergaderingen</b> Datum bekendmaking	17.1.2013	



<b>Behandeling in de commissie</b>	21.3.2013	11.4.2013	29.5.2013
<b>Datum goedkeuring</b>	4.6.2013		
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: -: 0:	27 3 3	
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Claudette Abela Baldacchino, Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, Preslav Borissov, Jorgo Chatzimarkakis, Birgit Collin-Langen, Lara Comi, Anna Maria Corazza Bildt, António Fernando Correia de Campos, Cornelis de Jong, Vicente Miguel Garcés Ramón, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Stanimir Ilchev, Edvard Kožušník, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Sirpa Pietikäinen, Phil Prendergast, Mitro Repo, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Barbara Weiler		
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)</b>	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer		