



EUROPAPARLAMENTET

2009 - 2014

Utskottet för den inre marknaden och konsumentskydd

2012/0299(COD)

30.5.2013

YTTRANDE

från utskottet för den inre marknaden och konsumentskydd

till utskottet för rättsliga frågor och utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män

över förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Föredragande: Antonia Parvanova

PA_Legam

KORTFATTAD MOTIVERING

Förslaget syftar till att främja jämställdhet i det ekonomiska beslutsfattandet, särskilt inom börsnoterade företag, i enlighet med artikel 3.3 i fördraget om Europeiska unionen, och att utnyttja den tillgängliga kompetensen för att få till stånd en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser och därmed bidra till att den inre marknaden fungerar väl och till unionens Europa 2020-mål och dess mål att öka andelen sysselsatta kvinnor till 75 procent senast 2020.

Föredraganden stöder de mål som förslaget eftersträvar. Hon välkomnar framför allt beslutet att använda sig av ett direktiv för att inrätta en enhetlig rättslig ram i unionen och för att skapa ett tydligare rättsligt läge och minska de administrativa bördor som följer av medlemsstaternas olika tillämpning och genomförande av principen om en jämn könsfördelning i styrelser.

Att främja jämställdhet mellan kvinnor och män är ett av EU:s huvudsakliga mål, vilket också framgår av dess olika fördrag (artikel 3.3 fördraget om Europeiska unionen och artiklarna 8 och 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt) och av stadgan om de grundläggande rättigheterna (artikel 23). EU:s institutioner har vidtagit en rad åtgärder för att främja jämställdhet i det ekonomiska beslutsfattandet. År 2010 gjorde kommissionen jämställdhet i beslutsfattandet till en av huvudprioriteringarna i sin kvinnostadga (COM(2010)0078) och i sin strategi för jämställdhet för perioden 2010–2015 (COM(2010)0491). I mars 2011 gjorde kommissionens vice ordförande Viviane Reding en utfästelse för Europa om fler kvinnor i bolagsstyrelserna, i vilken börsnoterade företag uppmanades att frivilligt åta sig att öka andelen kvinnor i sina styrelser till 40 procent senast 2020. Uppmaningen att underteckna utfästelsen varade i ett år, men trots detta undertecknades den endast av 24 företag.

Trots dessa ansträngningar finns det fortfarande en snedfördelning mellan könen när det gäller företagsledande befattningar. Enligt kommissionens uppgifter innehar kvinnor för närvarande 15,8 procent av styrelseposterna i de största börsnoterade bolagen. Framstegen med att rätta till situationen har gått långsamt, med en årlig ökning på blott 0,6 procent. Resultaten skiljer sig åt mellan de olika medlemsstaterna.

Kommissionens förslag stöds av samtliga kommissionsledamöter på ekonomiska poster: vice ordförande Antonio Tajani (näringsliv och företagande), vice ordförande Joaquín Almunia (konkurrens), vice ordförande Olle Rehn (ekonomiska och monetära frågor), kommissionsledamot Michel Barnier (inre marknad och tjänster) och kommissionsledamot László Andor (sysselsättning och socialpolitik) samt vice ordförande Viviane Reding.

Föredraganden har identifierat flera områden som är av avgörande intresse för utskottet och som hon ägnat ytterligare uppmärksamhet åt, framför allt hur den inre marknaden påverkas, behovet av att skapa ett tydligt rättsligt läge för företagen och hur konsumenternas önskemål återspeglas i företagens beslut. Föredraganden har också beaktat den bräckliga ekonomiska situationen i EU och hur detta förslag kan bidra på ett positivt sätt till uppnåendet av finansiell stabilitet och långvarig ekonomisk tillväxt.

Enligt kommissionens uppgifter fattas ungefär 70 procent av de totala privata konsumtionsbesluten av kvinnor. Därför kan fler kvinnor i ledande ställning ge bättre inblick i ekonomiskt beteende och konsumentval. Produkter och tjänster som bättre överensstämmer med konsumenternas behov och preferenser kan ge fart åt försäljningssiffrorna.

En annan mycket viktig aspekt är att trygga ett tydligt rättsligt läge för företag som är verksamma i fler än en medlemsstat. För närvarande förekommer det olika bestämmelser i olika delar av EU om hur jämställdheten i bolagsstyrelserna ska förbättras. Detta kan göra att den inre marknaden inte fungerar som den ska. Företag med gränsöverskridande verksamhet behöver en enhetlig och pålitlig rättslig ram för att kunna dra full nytta av den inre marknaden och uppnå tillräckliga ekonomiska resultat.

När det gäller den rådande ekonomiska miljön har en mängd studier visat att det finns ett positivt förhållande mellan en jämn könsfördelning i högre befattningar och företagets ekonomiska resultat och vinst. En ökad andel kvinnor i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser i EU gynnar därför inte bara principen om jämställdhet och icke-diskriminering, utan kan också påverka företagets organisatoriska och finansiella resultat i positiv riktning.

Mot bakgrund av den åldrande befolkningen i EU menar föredraganden att utvecklingsmöjligheterna för vår ekonomi, återhämtningen inom våra finansstrukturer och kapaciteten hos det tillgängliga humankapitalet kan hämmas om man inte utnyttjar potentialen hos halva Europas befolkning i bolagsstyrelserna.

I sina ändringsförslag uppmanar föredraganden även medlemsstaterna att uppmuntra företagen att göra och rapportera om framsteg när det gäller att respektera principen om en jämn könsfördelning i sina styrelser, att underlätta kvinnornas tillträde till nätverk inom näringslivet och att utforma sin personalpolicy så att den främjar kvinnors avancemang.

Ändringsförslagen är välavvägda och bekräftar den ursprungliga texten genom att stärka de ovannämnda aspekterna. Inbegripandet av dessa kommer att förbättra förslaget ur rättslig synvinkel och stärka grundprinciperna om jämställdhet och således säkerställa överensstämmelse med artikel 23 i stadgan om de grundläggande rättigheterna och artiklarna 8 och 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

ÄNDRINGSFÖRSLAG

Utskottet för den inre marknaden och konsumentskydd uppmanar utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män att som ansvarigt utskott infoga följande ändringsförslag i sitt betänkande:

Ändringsförslag 1

Förslag till direktiv Skäl 6a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6a) Enligt uppgifter från kommissionen kontrolleras merparten av den totala privata konsumtionen av kvinnor. En jämnare könsfördelning i styrelserna

skulle ge de berörda företagen en bredare bild av konsumenternas behov och ekonomiska beteende. De skulle därmed kunna tillhandahållas varor och tjänster som på ett bättre sätt svarar mot konsumenternas efterfrågan.

*¹ Kommissionen, GD Rättsliga frågor
”Women in economic decision-making in the EU: A Europe 2020 initiative 2012”*

Ändringsförslag 2

**Förslag till direktiv
Skäl 6b (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6b) EU:s institutioner och organ bör föregå med gott exempel när det gäller att skapa en jämnare könsfördelning. De principer som fastställs i detta direktiv bör införlivas i reglerna för de interna anställningsförfarandena inom Europeiska kommissionen, Europaparlamentet och samtliga EU-institutioner och EU-organ, inbegripet Europeiska centralbanken. Inom samtliga EU-institutioner måste effektivare jämställdhetsstrategier utarbetas för rekryteringen, utbildningen och den dagliga verksamheten vid de olika EU-institutionerna. Institutionerna bör i detta syfte se till att en jämn könsfördelning uppnås i samband med rekryteringen till högre tjänster, inbegripet generaldirektörer, direktörer och enhetschefer.

Ändringsförslag 3

**Förslag till direktiv
Skäl 6c (nytt)**

(6c) Ledningen för kommissionen, som är EU:s verkställande organ, måste ha en jämnare könsfördelning för att i högre grad representera unionsmedborgarna. Medlemsstaterna uppmanas därför att till varje kommissionärspost nominera såväl manliga som kvinnliga kandidater, så att en jämn könsfördelning kan uppnås i kommissionskollegiet.

Ändringsförslag 4

Förslag till direktiv Skäl 6d (nytt)

(6d) Europeiska centralbanken (ECB), det europeiska systemet för finansiell tillsyn – inbegripet Europeiska systemrisknämnden (ESRB) – och de europeiska tillsynsmyndigheterna bör uppfylla samtliga aspekter av jämställdhet och icke-diskriminering på grund av kön. De europeiska tillsynsmyndigheternas tillsynsstyrelser bör också uppmuntras att vid den relevanta utfrågningen i Europaparlamentet lägga fram en könsbalanserad förteckning över kandidaterna till ordförandeposterna och posterna som verkställande direktör. Den slutliga tillsättningen av dessa poster bör vara könsbalanserad. Det är också viktigt att ESRB:s styrkommitté och rådgivande kommittéer har en jämn könsfördelning.

Ändringsförslag 5

Förslag till direktiv Skäl 6e (nytt)

(6e) Europeiska centralbankens (ECB) tillsynsstyrelse, inbegripet dess ordförande och vice ordförande, bör ha en jämn könsfördelning. När en post blir ledig i ECB:s direktion bör de medlemsstater som har euron som valuta uppmuntras att nominera två kandidater – en man och en kvinna – till den lediga posten. Medlemsstaterna bör också uppmuntras att tillsätta kvinnliga chefer för de nationella centralbankerna, för att skapa en jämn könsfördelning i ECB-rådet och ECB:s allmänna råd samt ESRB:s styrelse.

Ändringsförslag 6

Förslag till direktiv Skäl 8

Kommissionens förslag

(8) Företagen själva *dela* uppfattningen att kvinnor i bolagsstyrelserna bidrar till en bättre företagsstyrning, grupprestationer och kvalitet på beslutsfattandet eftersom de bidrar till diversifiering och sammanhållning, ger fler infallsvinklar och mer genomarbetade beslut. Många undersökningar visar också på en positiv korrelation mellan en jämn könsfördelning i högre befattningar och företagets ekonomiska resultat och vinst. Fler kvinnor i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser i EU kan därför påverka företagets resultat i positiv riktning.

Ändringsförslag

(8) Företagen själva *delar* uppfattningen att kvinnor i bolagsstyrelserna bidrar till en bättre företagsstyrning, grupprestationer och kvalitet på beslutsfattandet eftersom de bidrar till diversifiering och sammanhållning, ger fler infallsvinklar och mer genomarbetade beslut. Många undersökningar visar också på en positiv korrelation mellan en jämn könsfördelning i högre befattningar och företagets ekonomiska resultat och vinst. Fler kvinnor i de börsnoterade företagens bolagsstyrelser i EU kan därför påverka företagets **organisatoriska och finansiella** resultat i positiv riktning.

Ändringsförslag 7

Förslag till direktiv Skäl 9

Kommissionens förslag

(9) Det finns också tecken på att jämställdhet på arbetsmarknaden förbättrar den ekonomiska tillväxten väsentligt. Fler kvinnor i bolagsstyrelserna i EU:s börsnoterade företag gynnar inte bara de kvinnor som utnämns, utan hjälper också företaget att dra till sig andra kompetenta kvinnor, vilket medför ett ökat antal kvinnor både på chefsposter och bland övriga anställda. **Fler** kvinnliga styrelseledamöter bidrar därmed till att avhjälpa ojämlikheter både i fråga om sysselsättningsgraden och lönebild. Ett gott utnyttjande av kvinnors potential och kompetens skulle ge positiva återverkningar även på de individuella utbildningsnivåerna och den offentliga sektorn. Att kvinnor är underrepresenterade i bolagsstyrelserna i de börsnoterade företagen i EU innebär missade möjligheter i fråga om en hållbar ekonomisk tillväxt i medlemsstaterna på lång sikt.

Ändringsförslag 8

Förslag till direktiv

Skäl 10

Kommissionens förslag

(10) Kvinnorna **utgör** ännu idag **bara en minoritet** i näringslivets högsta beslutsfattande organ i unionen, trots en befintlig EU-lagstiftning som ska förebygga och motverka könsdiskriminering, rådets rekommendationer som särskilt inriktats på att öka kvinnors deltagande i det ekonomiska beslutsfattandet på EU-nivå och åtgärder för att stimulera självreglering. Den ojämna könsfördelningen är särskilt påtaglig och allvarlig i den privata sektorn, i synnerhet i de börsnoterade företagen. Kommissionens

Ändringsförslag

(9) Det finns också tecken på att jämställdhet på arbetsmarknaden förbättrar den ekonomiska tillväxten väsentligt. Fler kvinnor i bolagsstyrelserna i EU:s börsnoterade företag gynnar inte bara de kvinnor som utnämns, utan hjälper också företaget att dra till sig andra kompetenta kvinnor, vilket medför ett ökat antal kvinnor både på chefsposter och bland övriga anställda. **En mer representativ andel** kvinnliga styrelseledamöter bidrar därmed till att avhjälpa ojämlikheter både i fråga om sysselsättningsgraden och lönebild. Ett gott utnyttjande av kvinnors potential och kompetens skulle ge positiva återverkningar även på de individuella utbildningsnivåerna och den offentliga sektorn. Att kvinnor är underrepresenterade i bolagsstyrelserna i de börsnoterade företagen i EU innebär missade möjligheter i fråga om en hållbar ekonomisk tillväxt i medlemsstaterna på lång sikt.

Ändringsförslag

(10) Kvinnorna **är** ännu idag **starkt underrepresenterade** i näringslivets högsta beslutsfattande organ i unionen, trots en befintlig EU-lagstiftning som ska förebygga och motverka könsdiskriminering, rådets rekommendationer som särskilt inriktats på att öka kvinnors deltagande i det ekonomiska beslutsfattandet på EU-nivå och åtgärder för att stimulera självreglering. Den ojämna könsfördelningen är särskilt påtaglig och allvarlig i den privata sektorn, i synnerhet i de börsnoterade företagen, **men**

indikatorer på könsfördelningen i bolagsstyrelserna visar att andelen kvinnor som deltar i beslutsfattandet i ledande ställning i näringslivet fortfarande är mycket låg. I januari 2012 innehades i snitt bara 13,7 procent av styrelseposterna i medlemsstaternas största börsnoterade företag av kvinnor. Av de icke verkställande styrelseledamöterna var 15 procent kvinnor.

könsobalansen inom vissa av EU:s institutioner och organ, t.ex. Europeiska centralbanken, är också högst problematisk. Kommissionens indikatorer på könsfördelningen i bolagsstyrelserna visar att andelen kvinnor som deltar i beslutsfattandet i ledande ställning i näringslivet fortfarande är mycket låg. I januari 2012 innehades i snitt bara 13,7 procent av styrelseposterna i medlemsstaternas största börsnoterade företag av kvinnor. Av de icke verkställande styrelseledamöterna var 15 procent kvinnor.

Ändringsförslag 9

Förslag till direktiv Skäl 11

Kommissionens förslag

(11) Andelen kvinnor i bolagsstyrelserna förändras mycket långsamt, i snitt har den ökat med endast 0,6 procentenheter per år under de senaste åren. Ökningstakten i enskilda medlemsstater har varierat och har lett till kraftigt skilda resultat. Väsentligt större framsteg har gjorts i de medlemsstater som infört bindande bestämmelser. Skillnaderna mellan medlemsstaterna **kommer troligen att** öka, eftersom de enskilda länderna hanterar frågan om kvinnlig representation i bolagsstyrelser på sinsemellan mycket olika sätt.

Ändringsförslag

(11) Andelen kvinnor i bolagsstyrelserna förändras mycket långsamt, i snitt har den ökat med endast 0,6 procentenheter per år under de senaste åren. Ökningstakten i enskilda medlemsstater har varierat och har lett till kraftigt skilda resultat. Väsentligt större framsteg har gjorts i de medlemsstater som infört bindande bestämmelser. Skillnaderna mellan medlemsstaterna **skulle kunna** öka, eftersom de enskilda länderna hanterar frågan om kvinnlig representation i bolagsstyrelser på sinsemellan mycket olika sätt. **Medlemsstaterna bör därför uppmuntras att sprida information och bästa praxis om främjande av en jämn könsfördelning, inklusive de framsteg som gjorts av företag med en jämn könsfördelning i sina styrelser.**

Ändringsförslag 10

Förslag till direktiv Skäl 11a (nytt)

(11a) Medlemsstaterna bör i sitt arbete för att uppnå en jämn könsfördelning anta strategier i riktning mot ett samhällskulturellt skifte genom att med mångsidiga insatser uppmuntra kvinnors inom ledningshierarkin och arbetsgivarnas införande av proaktiva strategier och åtgärder. Bland sådana insatser skulle t.ex. kunna ingå att främja flexibla arbetstider, uppmuntra familjevänliga arbetsplatser och tillhandahålla barnomsorg.

Ändringsförslag 11

Förslag till direktiv Skäl 12

(12) Det splittrade rättsläget eller avsaknaden av nationella bestämmelser om könsfördelningen i bolagsstyrelserna i börsnoterade företag leder inte bara till skillnader i antalet kvinnliga icke verkställande styrelseledamöter och olika takt i jämställdhetsarbetet i medlemsstaterna, utan även till hinder på den inre marknaden i och med att helt olika krav ställs på de europeiska börsnoterade företagens företagsledning. Skillnaderna i de krav som ställs i lag och självreglering avseende sammansättningen på bolagsstyrelser kan ge praktiska problem för börsnoterade företag som är verksamma över gränserna, i synnerhet när de bildar dotterbolag eller i samband med fusioner eller bolagsöverlåtelser, liksom vid rekrytering av styrelseledamöter.

(12) Det splittrade rättsläget eller avsaknaden av nationella bestämmelser om könsfördelningen i bolagsstyrelserna i börsnoterade företag leder inte bara till skillnader i antalet kvinnliga icke verkställande styrelseledamöter och olika takt i jämställdhetsarbetet i medlemsstaterna, utan även till hinder på den inre marknaden i och med att helt olika krav ställs på de europeiska börsnoterade företagens företagsledning. Skillnaderna i de krav som ställs i lag och självreglering avseende sammansättningen på bolagsstyrelser kan ge praktiska problem för börsnoterade företag som är verksamma över gränserna, i synnerhet när de bildar dotterbolag eller i samband med fusioner eller bolagsöverlåtelser, liksom vid rekrytering av styrelseledamöter. **De bestämmelser som fastställs i direktivet bör dock verkställas, obeaktat skillnaderna i hur de europeiska bolagsstyrelserna väljer ut sina icke**

verkställande styrelseledamöter.

Ändringsförslag 12

**Förslag till direktiv
Skäl 12a (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(12a) En central förutsättning för ett korrekt genomförande av detta direktiv är att man faktiskt tillämpar kriterier vid valet av icke verkställande styrelseledamöter. Dessa kriterier skulle fastställas på förhand, med full insyn, och kandidaternas kompetenser skulle beaktas i lika utsträckning, oavsett kön.

Ändringsförslag 13

**Förslag till direktiv
Skäl 12b (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(12b) Eftersom befolkningen åldras och det råder kompetensbrist kan utvecklingsmöjligheterna för vår ekonomi och återhämtningen inom våra finansstrukturer hämmas om man inte utnyttjar potentialen hos halva Europas befolkning i bolagsstyrelserna. Om hälften av den tillgängliga kompetensen inte ens tas i beaktande för ledande befattningar kan själva förfarandet för och kvaliteten på utnämningarna hotas, vilket skulle öka misstroendet mot näringslivets maktstrukturer och kan leda att det tillgängliga humankapitalet inte utnyttjas på ett effektivt sätt. Att systematiskt inbegripa lämpliga kandidater från båda könen är en garanti för att nya styrelseledamöter väljs ut bland de allra bästa kandidaterna, såväl kvinnor som män, och att samhället återspeglas på ett korrekt sätt i bolagens

Ändringsförslag 14

Förslag till direktiv Skäl 14

Kommissionens förslag

(14) Det här direktivet syftar inte till att i detalj harmonisera nationell lagstiftning om urval och kriterier för bedömningen av meriter för styrelseledamöter. Men jämställdheten bland icke verkställande styrelseledamöter kräver att vissa minimikrav ställs på börsnoterade företag med sned könsfördelning så att de rekryterar icke verkställande styrelseledamöter efter en objektiv jämförelse av de sökandes meriter med avseende på lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet. Endast insatser på EU-nivå kan i praktiken bidra till konkurrens på lika villkor inom hela unionen och förebygga praktiska problem i affärlivet.

Ändringsförslag

(14) Det här direktivet syftar inte till att i detalj harmonisera nationell lagstiftning om urval och kriterier för bedömningen av meriter för styrelseledamöter. Men jämställdheten bland icke verkställande styrelseledamöter kräver att vissa minimikrav ställs på börsnoterade företag med sned könsfördelning så att de rekryterar icke verkställande styrelseledamöter ***genom att utlysa den vakanta posten så att det blir möjligt att söka den och*** efter en objektiv jämförelse av de sökandes meriter med avseende på lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet. Endast insatser på EU-nivå kan i praktiken bidra till konkurrens på lika villkor inom hela unionen och förebygga praktiska problem i affärlivet.

Ändringsförslag 15

Förslag till direktiv Skäl 17

Kommissionens förslag

(17) Börsnoterade företag har en särskild ekonomisk tyngd, synlighet och påverkan på marknaden. Åtgärderna i detta direktiv bör därför tillämpas på sådana börsnoterade företag som bildats enligt en medlemsstats lagstiftning och vars överlåtbara värdepapper är upptagna till handel på en reglerad marknad i en eller flera medlemsstater i den mening som avses i artikel 4.1 led 14 i

Ändringsförslag

(17) Börsnoterade företag har en särskild ekonomisk tyngd, synlighet och påverkan på marknaden. Åtgärderna i detta direktiv bör därför tillämpas på sådana börsnoterade företag som bildats enligt en medlemsstats lagstiftning och vars överlåtbara värdepapper är upptagna till handel på en reglerad marknad i en eller flera medlemsstater i den mening som avses i artikel 4.1 led 14 i

Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/39/EG av den 21 april 2004 om marknader för finansiella instrument. Sådana företag är normbildande för hela ekonomin och deras praxis kommer troligtvis att följas av andra typer av företag. De börsnoterade företagens offentliga karaktär motiverar en **högre grad av** reglering i allmänhetens intresse.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/39/EG av den 21 april 2004 om marknader för finansiella instrument. Sådana företag är normbildande för hela ekonomin och deras praxis kommer troligtvis att följas av andra typer av företag. De börsnoterade företagens offentliga karaktär motiverar en **adekvat** reglering i allmänhetens intresse.

Ändringsförslag 16

Förslag till direktiv Skäl 17a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(17a) Ej börsnoterade företag spelar också en viktig roll i ekonomin. De skulle därför i princip också kunna omfattas av direktivet. Eftersom könsfördelningen inom dessa företag i allmänhet inte är känd och eftersom det kanske skulle krävas särskilda bestämmelser för att återspegla deras specifika situation och skiftande karaktär inom och mellan medlemsstaterna bör de dock inte tas med förrän i ett senare skede. Kommissionen bör lägga fram ett förslag om detta efter det att den noggrant undersökt alla de relevanta aspekter som lyfts fram ovan.

Ändringsförslag 17

Förslag till direktiv Skäl 18

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(18) Detta direktiv bör inte tillämpas på sådana mikroföretag eller små och medelstora företag som avses i kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag, **inte ens om de är**

(18) Detta direktiv bör inte tillämpas på sådana mikroföretag eller små och medelstora företag som avses i kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag. **Detta undantag för**

börsnoterade.

små och medelstora företag bör gälla såväl börsnoterade som, i ett senare skede, ej börsnoterade företag.

Ändringsförslag 18

Förslag till direktiv Skäl 21

Kommissionens förslag

(21) I många medlemsstater får eller måste en viss andel av de icke verkställande styrelseledamöterna utses eller väljas av företagets anställda och/eller fackföreningar i enlighet med nationell lag eller praxis. De kvantitativa målen i direktivet bör tillämpas på alla icke verkställande styrelseledamöter, även personalrepresentanter. Det är dock de berörda medlemsstaterna själva som bör fastställa närmare bestämmelser för hur målen ska nås, med tanke på att vissa icke verkställande styrelseledamöter är personalrepresentanter.

Ändringsförslag

(21) I många medlemsstater får eller måste en viss andel av de icke verkställande styrelseledamöterna utses eller väljas av företagets anställda och/eller fackföreningar i enlighet med nationell lag eller praxis. De kvantitativa målen i direktivet bör tillämpas på alla icke verkställande styrelseledamöter, även personalrepresentanter. Det är dock de berörda medlemsstaterna själva som **på grundval av noggranna och omfattande samråd med arbetsmarknadens parter på nationell nivå** bör fastställa närmare bestämmelser för hur målen ska nås, med tanke på att vissa icke verkställande styrelseledamöter är personalrepresentanter.

Ändringsförslag 19

Förslag till direktiv Skäl 22

Kommissionens förslag

(22) De börsnoterade företagen i unionen bör **åläggas att** vidta lämpliga åtgärder för att uppfylla vissa mål avseende könsfördelningen i bolagsstyrelserna. Börsnoterade företag där färre än 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet bör utse sådana styrelseledamöter **efter** en jämförande analys av de sökandes meriter med hjälp av

Ändringsförslag

(22) De börsnoterade företagen i unionen bör vidta lämpliga åtgärder för att uppfylla vissa mål avseende könsfördelningen i bolagsstyrelserna. Börsnoterade företag där färre än 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet bör utse sådana styrelseledamöter **genom att utlysa den vakanta posten så att det blir möjligt att söka den och göra** en jämförande analys

i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier för att uppnå 40 procent senast den 1 januari 2020. Därför fastställs i direktivet en målsättning på att minst 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna bör tillhöra det underrepresenterade könet senast det datumet. Målet avser i princip endast den övergripande könsfördelningen bland icke verkställande styrelseledamöter och ingriper inte i det konkreta urvalet av enskilda sökande. I synnerhet utesluter målet inga särskilda sökande och ålägger inte heller företagen eller aktieägarna att utse vissa styrelseledamöter. Beslutet om vilka sökande som är lämpligast som styrelseledamöter ligger alltså kvar hos företagen och aktieägarna.

av de sökandes meriter med hjälp av i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade och otvetydiga kriterier för att uppnå 40 procent senast den 1 januari 2020. Därför fastställs i direktivet en målsättning på att minst 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna bör tillhöra det underrepresenterade könet senast det datumet. Målet avser i princip endast den övergripande könsfördelningen bland icke verkställande styrelseledamöter och ingriper inte i det konkreta urvalet av enskilda sökande. I synnerhet utesluter målet inga särskilda sökande och ålägger inte heller företagen eller aktieägarna att utse vissa styrelseledamöter. Beslutet om vilka sökande som är lämpligast som styrelseledamöter ligger alltså kvar hos företagen och aktieägarna.

Ändringsförslag 20

Förslag till direktiv Skäl 26

Kommissionens förslag

(26) I enlighet med denna rättspraxis bör medlemsstaterna se till att de mest kompetenta sökande rekryteras som icke verkställande styrelseledamöter efter en jämförande analys av alla sökandes meriter mot i förväg fastställda tydliga, neutrala och otvetydiga urvalskriterier. Några exempel på urvalskriterier som företagen skulle kunna använda är till exempel erfarenhet av arbetsledning eller tillsyn, relevanta kunskaper om exempelvis ekonomi, revision eller personalförvaltning, ledarskaps- eller kommunikationsförmåga samt förmåga till nätverkande. När de sökande är lika meriterade bör sökande av det underrepresenterade könet få företräde, om de är lämpade, kompetenta, har yrkeserfarenhet och om en objektiv bedömning av alla enskilda sökandes

Ändringsförslag

(26) I enlighet med denna rättspraxis bör medlemsstaterna se till att de mest kompetenta sökande rekryteras som icke verkställande styrelseledamöter **genom att den vakanta posten utlyses så att det blir möjligt att söka den och** efter en jämförande analys av alla sökandes meriter mot i förväg fastställda tydliga, neutrala och otvetydiga urvalskriterier. Några exempel på urvalskriterier som företagen skulle kunna använda är till exempel erfarenhet av arbetsledning eller tillsyn, relevanta kunskaper om exempelvis ekonomi, revision eller personalförvaltning, ledarskaps- eller kommunikationsförmåga samt förmåga till nätverkande. När de sökande är lika meriterade bör sökande av det underrepresenterade könet få företräde, om de är lämpade, kompetenta, har

meriter inte ger utslag för sökande av motsatt kön.

yrkeserfarenhet och om en objektiv bedömning av alla enskilda sökandes meriter inte ger utslag för sökande av motsatt kön.

Ändringsförslag 21

Förslag till direktiv Skäl 31

Kommissionens förslag

(31) Eftersom personalens könssammansättning direkt påverkar rekryteringsunderlaget från det underrepresenterade könet, får medlemsstaterna fastställa att företag där under 10 procent av personalstyrkan tillhör det underrepresenterade könet inte behöver uppfylla målen i direktivet.

Ändringsförslag

utgår

Ändringsförslag 22

Förslag till direktiv Skäl 34

Kommissionens förslag

(34) Medlemsstaterna bör kräva att de börsnoterade företagen varje år ska översända upplysningar om könsfördelningen i bolagsstyrelsen och om hur de uppfyllt målen i direktivet, till de behöriga nationella myndigheterna, så att de kan bedöma de enskilda företagens framsteg. Dessa uppgifter bör offentliggöras och om företaget inte uppfyllt målen bör det åläggas att lämna en beskrivning av vilka åtgärder som hittills vidtagits och vilka framtida åtgärder företaget kommer att vidta för att uppnå målen.

Ändringsförslag

(34) Medlemsstaterna bör kräva att de börsnoterade företagen varje år ska översända upplysningar om könsfördelningen i bolagsstyrelsen och om hur de uppfyllt målen i direktivet, till de behöriga nationella myndigheterna, så att de kan bedöma de enskilda företagens framsteg. Dessa uppgifter bör offentliggöras ***på ett lämpligt och lättillgängligt sätt i årsrapporten och på webbplatsen och*** om företaget inte uppfyllt målen bör det åläggas att lämna en ***utförlig*** beskrivning av vilka åtgärder som hittills vidtagits och vilka framtida åtgärder företaget kommer att vidta för att uppnå målen.

Ändringsförslag 23

Förslag till direktiv Artikel 1

Kommissionens förslag

Detta direktiv fastställer åtgärder som ska åstadkomma en jämnare fördelning mellan män och kvinnor bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag genom insatser för att påskynda en jämnare könsfördelning och samtidigt ge företagen tillräckligt med tid för att vidta de åtgärder som behövs.

Ändringsförslag

Detta direktiv fastställer åtgärder som ska åstadkomma en jämnare fördelning mellan män och kvinnor bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag genom insatser för att påskynda en jämnare könsfördelning, **med respekt för medlemsstaternas ekonomiska och rättsliga ramar**, och samtidigt ge företagen tillräckligt med tid för att vidta de åtgärder som behövs.

Ändringsförslag 24

Förslag till direktiv Artikel 4 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska se till att börsnoterade företag där färre än 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet utnämner sådana styrelseledamöter efter en jämförande analys av de sökandes meriter med hjälp av i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade **och otvetydiga** kriterier för att uppnå 40 procent senast den 1 januari 2020, eller senast den 1 januari 2018 i börsnoterade offentliga företag.

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska se till att börsnoterade företag där färre än 40 procent av de icke verkställande styrelseledamöterna tillhör det underrepresenterade könet utnämner sådana styrelseledamöter **genom att utlysa den vakanta posten så att det blir möjligt att söka den** och efter en jämförande analys av de sökandes meriter med hjälp av i förväg fastställda, klara och tydliga, neutralt utformade kriterier för att uppnå 40 procent senast den 1 januari 2020, eller senast den 1 januari 2018 i börsnoterade offentliga företag.

Ändringsförslag 25

Förslag till direktiv Artikel 4 – punkt 3

Kommissionens förslag

3. För att uppnå målet i punkt 1 **ska** medlemsstaterna vid urvalet av icke verkställande styrelseledamöter **se** till att sökande av det underrepresenterade könet ges företräde om de är lika meriterade som sökande av motsatt kön med avseende på lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet om inte en objektiv bedömning av alla enskilda sökandes meriter ger utslag för sökande av motsatt kön.

Ändringsförslag

3. För att uppnå målet i punkt 1 **skulle** medlemsstaterna vid urvalet av icke verkställande styrelseledamöter **kunna uppmuntra** till att sökande av det underrepresenterade könet ges företräde om de är lika meriterade som sökande av motsatt kön med avseende på lämplighet, kompetens och yrkeserfarenhet om inte en objektiv bedömning av alla enskilda sökandes meriter ger utslag för sökande av motsatt kön.

De kriterier som används vid det urval som avses i första stycket ska vara tydliga, transparenta och icke-diskriminerande. De ska fastställas i förväg och göras tillgängliga för alla kandidater.

Ändringsförslag 26

**Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 3a (ny)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

3a. Medlemsstaterna ska i sin lagstiftning fastställa i vilket skede av förfarandet det är lämpligt att välja ut icke verkställande styrelseledamöter, för att på effektivaste sätt uppnå målet i punkt 1.

Ändringsförslag 27

**Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 3b (ny)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

3b. Om det urval som avses i punkt 3 genomförs i form av en omröstning bland aktieägarna eller de anställda ska företagen se till att de röstande får god information om de åtgärder som fastställs

i detta direktiv, inklusive de sanktioner som företaget kan åläggas om det inte följer reglerna.

Ändringsförslag 28

Förslag till direktiv Artikel 4 – punkt 6

Kommissionens förslag

6. Medlemsstaterna får fastställa att börsnoterade företag där under 10 procent av personalstyrkan tillhör det underrepresenterade könet inte ska omfattas av målet i punkt 1.

Ändringsförslag

utgår

Ändringsförslag 29

Förslag till direktiv Artikel 4 – punkt 7a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

7a. Styrelsen är och måste förbli ett kollegium som företräder samtliga aktieägare kollektivt, oavsett hur den är sammansatt och organiserad. Den ska alltid agera i företagets intresse. Uppmärksamhet bör ägnas i synnerhet åt styrelsens könsfördelning och åt att säkerställa en jämlik representation av båda könen, i syfte att återspegla aktieägarnas intressen och konsumenternas efterfrågan i allmänhet på ett korrekt sätt.

Ändringsförslag 30

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 2

Kommissionens förslag

2. Medlemsstaterna ska kräva att de börsnoterade företagen, med början [två år efter det att direktivet antagits], årligen rapporterar till de behöriga nationella myndigheterna om könsfördelningen i bolagsstyrelsen avseende icke verkställande och verkställande styrelseledamöter och om vilka åtgärder som vidtagits med hänsyn till målen i artikel 4.1 och i punkt 1 i denna artikel, och att de ska offentliggöra dessa upplysningar på ett lämpligt och lättillgängligt sätt på sin webbplats.

Ändringsförslag 31

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2. Medlemsstaterna ska kräva att de börsnoterade företagen, med början [två år efter det att direktivet antagits], årligen rapporterar till de behöriga nationella myndigheterna om könsfördelningen i bolagsstyrelsen avseende icke verkställande och verkställande styrelseledamöter och om vilka åtgärder som vidtagits med hänsyn till målen i artikel 4.1 och i punkt 1 i denna artikel, och att de ska offentliggöra dessa upplysningar på ett lämpligt och lättillgängligt sätt *i sin årsrapport och* på sin webbplats.

Ändringsförslag

2a. Medlemsstaterna bör skapa lämpliga incitament för att uppmuntra företagen att göra och rapportera om framsteg när det gäller att respektera principen om en jämn könsfördelning i sina styrelser, att förbättra aktieägarnas möjligheter att hitta välkvalificerade kvinnliga kandidater och främja utbyte av information och bästa praxis, att underlätta kvinnornas tillträde till viktiga näringslivsnätverk för företagsutveckling och att utforma personalpolicyn så att den främjar kvinnors avancemang och garanterar att den ena könet inte gynnas mer än det andra.

Ändringsförslag 32

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 3

Kommissionens förslag

3. Om ett börsnoterat företag inte uppfyller målsättningarna i artikel 4.1 eller sina egna åtaganden enligt artikel 5.1, ska de upplysningar som avses i artikel 5.2 även omfatta skälen till att målen eller åtagandena inte uppfyllts och en beskrivning av vilka åtgärder bolaget hittills vidtagit eller kommer att vidta för att uppfylla målen eller åtagandena.

Ändringsförslag 33

Förslag till direktiv Artikel 6 – punkt 2 – led b

Kommissionens förslag

(b) Ogiltigförklaring eller upphävande i domstol av en utnämning eller ett val till icke verkställande styrelseledamot som skett i strid med de nationella bestämmelser som antagits i enlighet med artikel 4.1.

Ändringsförslag 34

Förslag till direktiv Artikel 8 – punkt 3 – stycke 1

Kommissionens förslag

*Utan att det hindrar tillämpningen av artikel 4.6 och 4.7 får medlemsstater som innan detta direktiv trädde i kraft redan hade vidtagit åtgärder för en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag uppskjuta tillämpningen av **de formella krav som fastställs i artikel 4.1, 4.3, 4.4***

Ändringsförslag

3. Om ett börsnoterat företag inte uppfyller målsättningarna i artikel 4.1 eller sina egna åtaganden enligt artikel 5.1, ska de upplysningar som avses i artikel 5.2 även omfatta skälen till att målen eller åtagandena inte uppfyllts och en **utförlig** beskrivning av vilka åtgärder bolaget hittills vidtagit eller kommer att vidta för att uppfylla målen eller åtagandena.

Ändringsförslag

(b) Ogiltigförklaring eller upphävande i domstol av en utnämning eller ett val till icke verkställande styrelseledamot som skett i strid med de nationella bestämmelser som antagits i enlighet med artikel 4.1. ***Det faktum att en utnämning eller ett val till icke verkställande styrelseledamot ogiltigförklaras eller upphävs ska inte påverka giltigheten hos styrelsens beslut.***

Ändringsförslag

En medlemsstat som innan detta direktiv trädde i kraft ***har försökt uppnå*** en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter ***eller bland direktörerna (verkställande och icke verkställande) generellt*** i börsnoterade företag ***får*** uppskjuta tillämpningen av ***artiklarna 4, 5 och 6 i detta direktiv i***

och 4.5, om de kan påvisa att de egna åtgärderna ger det underrepresenterade könet tillträde till minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot i **börsnoterade** företag senast den 1 januari 2020 eller senast den 1 januari 2018 i börsnoterade offentliga företag.

fråga om börsnoterade företag som är offentliga företag om den anser att det underrepresenterade könet kommer att inneha i genomsnitt minst 40 procent av posterna som icke verkställande styrelseledamot *eller en tredjedel av direktörsposterna (verkställande och icke-verkställande) generellt* i dessa företag senast den 1 januari 2020 eller senast den 1 januari 2018 i börsnoterade offentliga företag.

En medlemsstat som omfattas av denna punkt ska underrätta kommissionen om detta.

ÄRENDETS GÅNG

Titel	En jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag		
Referensnummer	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Ansvariga utskott Tillkännagivande i kammaren	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Yttrande från Tillkännagivande i kammaren	IMCO 22.11.2012		
Föredragande av yttrande Utnämning	Antonyia Parvanova 18.12.2012		
Artikel 51 – Gemensamma utskottssammanträden Tillkännagivande i kammaren	17.1.2013		
Behandling i utskott	21.3.2013	11.4.2013	29.5.2013
Antagande	30.5.2013		
Slutomröstning: resultat	+: –: 0:	27 3 3	
Slutomröstning: närvarande ledamöter	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		
Slutomröstning: närvarande suppleanter	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer		