



EVROPSKA UNIJA

EVROPSKI PARLAMENT

SVET

**Strasbourg, 23. november 2022
(OR. en)**

**2012/0299 (COD)
LEX 2199**

PE-CONS 59/22

**SOC 583
GENDER 175
ECOFIN 1087
DRS 56
CODEC 1588**

**DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA O ZAGOTAVLJANJU
URAVNOTEŽENE ZASTOPANOSTI SPOLOV MED DIREKTORJI DRUŽB, KI KOTIRAJO
NA BORZI, IN S TEM POVEZANIH UKREPIH**

DIREKTIVA (EU) 2022/...
EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne 23. novembra 2022

**o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji družb,
ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepih**

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 157(3) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora¹,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij²,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom³,

¹ UL C 133, 9.5.2013, str. 68.

² UL C 218, 30.7.2013, str. 33.

³ Stališče Evropskega parlamenta z dne 20. novembra 2013 (UL C 436, 24.11.2016, str. 225) in stališče Sveta v prvi obravnavi z dne 17. oktobra 2022 (še ni objavljeno v Uradnem listu). Stališče Evropskega parlamenta z dne... (še ni objavljeno v Uradnem listu).

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Na podlagi člena 2 Pogodbe o Evropski uniji (PEU) je enakost temeljna vrednota Unije in je skupna vsem državam članicam v družbi, ki jo označuje enakost med ženskami in moškimi. Na podlagi člena 3(3) PEU mora Unija spodbujati enakost žensk in moških.
- (2) Člen 157(3) Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) Evropskemu parlamentu in Svetu podeljuje pooblastilo, da sprejmeta ukrepe za zagotovitev uporabe načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk glede zaposlovanja in poklica.
- (3) Da bi zagotovili dejansko polno enakost med moškimi in ženskami v delovnem življenju, člen 157(4) PDEU državam članicam dovoljuje pozitivno ukrepanje s tem, da jim omogoča ohranitev ali sprejetje ukrepov o specifičnih ugodnostih, s katerimi se nezadostno zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali prepreči ali izravna neugoden položaj v poklicni karieri. Člen 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina) določa, da je treba enakost žensk in moških zagotoviti na vseh področjih in da načelo enakosti ne more preprečevati ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola.

- (4) Evropski steber socialnih pravic, ki so ga leta 2017 skupaj razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija, med svojimi načeli vključuje enako obravnavanje ter enake možnosti žensk in moških, tudi v zvezi z udeležbo na trgu dela, pogoji za zaposlitev in poklicnim napredovanjem.
- (5) Za doseganje enakosti spolov na delovnem mestu je potreben celovit pristop, ki vključuje tudi spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov pri odločanju v družbah na vseh ravneh ter odpravljanje plačne vrzeli med spoloma. Zagotavljanje enakosti na delovnem mestu je tudi ključni predpogoj za zmanjšanje revščine med ženskami.
- (6) V Priporočilu Sveta 84/635/EGS¹ se državam članicam priporoča, naj storijo vse potrebno, da bi zagotovile, da pozitivni ukrepi, kolikor je mogoče, vključujejo ukrepe, ki vplivajo na dejavno udeležbo žensk v organih odločanja. V Priporočilu Sveta 96/694/ES² se državam članicam priporoča, naj zasebni sektor spodbujajo, da poveča prisotnost žensk na vseh ravneh odločanja, zlasti s sprejetjem načrtov za enakost in programov pozitivnih ukrepov ali v okviru le-teh.
- (7) Cilj te direktive je z določitvijo nabora postopkovnih zahtev v zvezi z izborom kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta na podlagi preglednosti in zaslug zagotoviti uporabo načela enakih možnosti za ženske in moške ter doseči uravnoteženo zastopanost spolov na najvišjih vodstvenih položajih.

¹ Priporočilo Sveta 84/635/EGS z dne 13. decembra 1984 o spodbujanju pozitivnih ukrepov za ženske (UL L 331, 19.12.1984, str. 34).

² Priporočilo Sveta 96/694/ES z dne 2. decembra 1996 o uravnoteženem sodelovanju žensk in moških pri procesu odločanja (UL L 319, 10.12.1996, str. 11).

- (8) Komisija je v zadnjih letih predložila več poročil, ki obravnavajo razmere na področju enakosti spolov pri odločanju v gospodarstvu. Družbe, ki kotirajo na borzi, je pozvala, naj s samourejevalnimi ukrepi povečajo število nezadostno zastopanege spola v organih družbe in sprejmejo konkretne prostovoljne zaveze v zvezi s tem. V sporočilu z dne 5. marca 2010 z naslovom „Okrepljena zaveza za enakost med ženskami in moškimi – Listina žensk“ je Komisija poudarila, da ženske še vedno nimajo polnega dostopa do položajev moči in odločanja v političnem in ekonomskem življenju ter v javnem in privatnem sektorju, ter vnovič potrdila svojo zavezo, da bo uporabila svoje pristojnosti za uresničevanje pravičnejše zastopanosti žensk in moških na položajih moči v javnem življenju in gospodarstvu. V sporočilu z dne 21. septembra 2010 z naslovom „Strategija za enakost žensk in moških 2010–2015“ je Komisija kot eno od prednostnih nalog določila bolj uravnoteženo zastopanost spolov pri odločanju. Doseganje uravnotežene zastopanosti spolov pri odločanju in v politiki je ena od prednostnih nalog, določenih v sporočilu Komisije z dne 5. marca 2020 z naslovom „Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025“.
- (9) V sklepih z dne 7. marca 2011 o Evropskem paktu za enakost spolov (2011–2020), je Svet priznal, da so politike enakosti spolov ključnega pomena za gospodarsko rast, blaginjo in konkurenčnost. Vnovič je potrdil svojo zavezanost odpravi vrzeli med spoloma, da se uresničijo cilji strategije Evropa 2020, predvsem na treh področjih, ki so velikega pomena za enakost spolov, in sicer zaposlovanje, izobraževanje in spodbujanje socialne vključenosti. Odločno je tudi pozval k ukrepanju za spodbujanje enake udeležbe žensk in moških pri odločanju na vseh ravneh in vseh področjih, da bi polno izkoristili vse talente. V tem smislu bi uporaba vseh razpoložljivih talentov, znanja in idej obogatila raznolikost človeških virov in izboljšala poslovne obete.

- (10) V sporočilu z dne 3. marca 2010 z naslovom „Evropa 2020: strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast“ (v nadaljnjem besedilu: strategija Evropa 2020) je Komisija priznala, da je povečanje udeležbe žensk na trgu dela predpogoj za krepitev rasti in soočanje z demografskimi izzivi v Evropi. V strategiji Evropa 2020 je določen krovni cilj, da se do leta 2020 doseže vsaj 75-odstotna stopnja zaposlenosti prebivalstva Unije med 20. in 64. letom starosti. Pomembno je sprejeti jasno zavezo, da se izkoreninijo vztrajne plačne vrzeli med spoloma, in da se okrepijo prizadevanja za odpravo vseh ovir za udeležbo žensk na trgu dela, vključno z obstoječim pojavom „steklenega stropa“. V izjavi iz Porta, ki so jo voditelji držav ali vlad podpisali 8. maja 2021¹, so ti pozdravili nove krovne cilje Unije glede delovnih mest, znanj in spretnosti ter zmanjšanja revščine in revidirani pregled socialnih kazalnikov, ki ga je Komisija predlagala v sporočilu z dne 4. marca 2021 z naslovom „Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic“. Da bi do leta 2030 dosegli splošni cilj vsaj 78-odstotne stopnje zaposlenosti prebivalstva Unije med 20. in 64. letom starosti, ta akcijski načrt določa, da si je treba prizadevati za vsaj prepolovitev vrzeli v stopnji zaposlenosti med spoloma v primerjavi z letom 2019. Večja udeležba žensk pri odločanju v gospodarstvu, zlasti v organih družb, bo imela po pričakovanjih pozitiven učinek prelivanja na zaposlovanje žensk v zadevnih družbah in v celotnem gospodarstvu. V obdobju po krizi zaradi COVID-19 sta enakost spolov in vključujoče vodstvo pomembnejša kot kdaj koli prej, saj je treba v celoti izkoristiti razpoložljivi nabor talentov, tako žensk kot moških. Raziskave so pokazale, da vključevanje in raznolikost omogočata okrevanje in odpornost. Sta bistvenega pomena za konkurenčnost gospodarstva Unije, spodbujanje inovacij in krepitev strokovnih standardov v organih družb.

¹ <https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) Evropski parlament je v resoluciji z dne 6. julija 2011 o ženskah in vodenju podjetij družbe odločno pozval, naj do leta 2015 dosežejo kritični prag 30-odstotne zastopanosti žensk v vodstvenih organih, do leta 2020 pa prag 40-odstotne zastopanosti. Komisijo je pozval, naj v primeru, da ukrepi družb in držav članic ne bi zadoščali, do leta 2012 predlaga zakonodajo, vključno s kvotami. Pomembno bi bilo, da se taka zakonodaja uveljavi začasno ter sproži spremembe in hitre reforme, zasnovane za odpravo trajnih neenakosti spolov in spolnih stereotipov pri sprejemanju gospodarskih odločitev. Ta poziv po sprejetju zakonodaje je Evropski parlament ponovil v resolucijah z dne 13. marca 2012 in 21. januarja 2021.

- (12) Pomembno je, da institucije, organi, uradi in agencije Unije dajejo zgled, kar zadeva enakost spolov, med drugim z določitvijo ciljev za uravnoteženo zastopanost spolov na vseh ravneh upravljanja. Posebno pozornost je treba nameniti politikam zaposlovanja na višji vodstveni ravni. Zato je v sporočilu z dne 5. marca 2020 z naslovom „Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025“ Komisija poudarila, da bi morale uravnoteženo zastopanost spolov na vodstvenih položajih zagotoviti tudi institucije, organi, uradi in agencije Unije. V sporočilu z dne 5. aprila 2022 z naslovom „Nova strategija za človeške vire za Komisijo“ se je Komisija zavezala, da bo do leta 2024 zagotovila popolno enakost spolov na vseh ravneh njenega upravljanja. Spremljala bo napredek in v zvezi s tem redno poročala na svoji spletni strani. Poleg tega si izmenjuje najboljše prakse z drugimi institucijami, organi, uradi in agencijami Unije ter bo na svoji spletni strani poročala tudi o stanju uravnotežene zastopanosti spolov na vodstvenih položajih v teh institucijah, organih, uradih in agencijah. Evropski parlament se je v sklepu predsedstva z dne 13. januarja 2020 dogovoril o določitvi ciljev za uravnoteženo zastopanost spolov na višjih in srednjih vodstvenih položajih za leto 2024. Evropski parlament bo še naprej spremljal napredek na vseh vodstvenih ravneh in namerava dajati zgled. Svet se je v Strategiji za raznolikost in vključevanje 2021–2024 zavezal k doseganju enakosti spolov na vodstvenih položajih v Generalnem sekretariatu (GSS) v razponu od 45 do 55 % najpozneje do konca leta 2026. V akcijskem načrtu GSS za enakost spolov na vodstvenih položajih so določeni ukrepi za doseg tega cilja.

- (13) Pomembno je, da družbe in podjetja spodbujajo, podpirajo in razvijajo ženski talent na vseh ravneh in skozi celotno poklicno pot, da zagotovijo, da imajo kvalificirane ženske priložnosti za prevzem upravnih in vodstvenih položajev.
- (14) Da bi se spodbujala enakost spolov in podprla udeležba žensk pri odločanju, je v Direktivi (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta¹, ki spodbuja usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev, določeno, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev enake porazdelitve odgovornosti za oskrbo med ženskami in moškimi z dobro zasnovanim starševskim, očetovskim in oskrbovalskim dopustom ob obstoječem materinskem dopustu. Navedena direktiva zagotavlja tudi pravico zahtevati prožne ureditve dela.
- (15) Imenovanje žensk za direktorje je ovirano zaradi številnih specifičnih dejavnikov, ki jih ni mogoče odpraviti zgolj z zavezujočimi pravili, temveč so za to potrebne tudi izobraževalne pobude in spodbude za promoviranje dobrih praks. V prvi vrsti je treba v poslovnih šolah in na univerzah bolj ozaveščati o tem, kako enakost spolov koristno prispeva k povečanju konkurenčnosti družb. Poleg tega je treba spodbujati redno menjavanje direktorjev ter uvesti pozitivne ukrepe za spodbujanje in nagrajevanje prizadevanj držav članic in družb za sprejetje odločnejšega pristopa k takšnim spremembam v najvišjih organih gospodarskega odločanja na vseh ravneh.

¹ Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (UL L 188, 12.7.2019, str. 79).

- (16) Unija ima na voljo velik nabor visokokvalificiranih žensk, ki jih je vse več, kar dokazuje dejstvo, da je med univerzitetnimi diplomanti 60 % žensk. Doseganje uravnotežene zastopanosti spolov v organih družb je bistvenega pomena za učinkovito izkoriščanje tega razpoložljivega nabora, kar je ključno za obvladovanje demografskih in gospodarskih izzivov Unije. Zato je nezadostna zastopanost žensk v organih družb zamujena priložnost za gospodarstva držav članic na splošno in za njihov razvoj in rast. Optimalno izkoriščanje obstoječega nabora ženskega talenta bi prav tako povečalo donosnost izobraževanja tako za posameznike kot za javni sektor. Splošno priznано je, da prisotnost žensk v organih družb izboljšuje upravljanje družbe, saj se zaradi bolj raznolikega in kolektivnega mišljenja, ki zajema širši razpon vidikov, uspešnost skupin in kakovost odločanja izboljšata. Številne študije so pokazale, da raznolikost vodi k proaktivnejšemu poslovnemu modelu, bolj uravnoteženim odločitvam in okrepljenim strokovnim standardom v organih družb, ki bolje odražajo družbeno stvarnost in potrebe potrošnikov, hkrati pa spodbuja inovacije. Pokazale so tudi, da obstaja pozitivna povezava med raznolikostjo spolov na najvišji vodstveni ravni ter finančno uspešnostjo in dobičkonosnostjo družbe, kar vodi do velike dolgoročne trajnostne rasti. Doseganje uravnotežene zastopanosti spolov v organih družb je zato ključnega pomena za zagotavljanje konkurenčnosti Unije v globaliziranem gospodarstvu in bi pomenilo primerjalno prednost v razmerju do tretjih držav.
- (17) Povečanje zastopanosti žensk v organih družb ne vpliva zgolj na ženske, imenovane v organe družbe, temveč hkrati prispeva k temu, da se v družbo privabi ženski talent ter se zagotovi večja prisotnost žensk na vseh vodstvenih ravneh in med zaposlenimi. Zato bo večji delež žensk v organih družb najverjetneje pozitivno vplival na odpravo vrzeli pri zaposlovanju in plačne vrzeli med spoloma.

(18) Kljub dokazom o tem, da uravnotežena zastopanost spolov koristno vpliva na družbe same in na gospodarstvo na splošno, ter kljub veljavnemu pravu Unije, ki prepoveduje spolno diskriminacijo, in obstoječim ukrepom na ravni Unije, ki spodbujajo samourejanje, so ženske v najvišjih organih odločanja družb po vsej Uniji še vedno izrazito nezadostno zastopane. Statistični podatki kažejo, da je delež žensk na najvišjih ravneh odločanja v podjetjih še vedno zelo majhen. Če se polovica nabora talentov sploh ne upošteva pri zasedanju vodstvenih položajev, se lahko ogrozita sam proces in kakovost imenovanja na te položaje, s čimer se lahko poveča nezaupanje v vplivne poslovne strukture, hkrati pa se utegne manj učinkovito uporabiti razpoložljiv človeški kapital. Pomembno je, da je sestava družbe ustrezno odražena pri odločanju v gospodarskih družbah in da se izkoristi potencial celotnega prebivalstva Unije. Iz podatkov Evropskega inštituta za enakost spolov za leto 2021 je razvidno, da je med člani organov največjih družb, ki kotirajo na borzi, približno 30,6 % žensk in samo 8,5 % predsednic. To kaže na nepravilno in diskriminatorno nezadostno zastopanost žensk, kar jasno spodbija načela Unije o enakih možnostih ter enakem obravnavanju žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu. Zato bi bilo treba uvesti in okrepiti ukrepe za spodbujanje poklicnega napredovanja žensk na vseh ravneh upravljanja, posebno pozornost pa bi bilo treba nameniti zagotavljanju, da to velja za tiste družbe, ki kotirajo na borzi, zaradi njihove znatne gospodarske in družbene odgovornosti. Poleg tega je pomembno, da organi, uradi in agencije Unije dajejo zgled, ko gre za odpravo obstoječih neravnotežij med spoloma v sestavi njihovih lastnih uprav oziroma upravnih odborov.

- (19) Delež žensk v organih družb se je v zadnjih nekaj letih povečeval zelo počasi. Hitrost napredka se je med državami članicami razlikovala in je vodila v zelo različne rezultate. Veliko večji napredek je bil opažen v državah članicah, v katerih so bili uvedeni zavezujoči ukrepi. Verjetno se bodo te razlike zaradi zelo različnih pristopov pri zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov v organih družb še povečale. Države članice se zato spodbuja, da izmenjujejo informacije o učinkovitih ukrepih in politikah, sprejetih na nacionalni ravni, pa tudi dobre prakse, da bi podprle napredek po vsej Uniji pri doseganju bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v organih družb.
- (20) Razdrobljeni in različni predpisi ali pomanjkanje predpisov na nacionalni ravni v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo spolov v organih družb, ki kotirajo na borzi, ne vodijo le v odstopanja v številu žensk med neizvršnimi direktorji ter k različnim hitrostim napredka na tem področju v državah članicah, temveč z uvajanjem različnih zahtev glede upravljanja družb, ki kotirajo na borzi v Uniji, ovirajo tudi delovanje notranjega trga. Te razlike v zakonskih določbah in samourejevalnih ukrepih glede sestave organov družb lahko povzročijo praktične zaplete za družbe, ki kotirajo na borzi in poslujejo čezmejno, zlasti pri ustanavljanju podružnic ali pri združitvah in prevzemih ter za kandidate za direktorska mesta.

- (21) Neuravnotežena zastopanost spolov v družbah je večja na višjih ravneh. Poleg tega veliko žensk na višjih vodstvenih položajih na primer zaseda mesta na področjih človeških virov ali komuniciranja, medtem ko bodo moški na višjih položajih verjetneje zaposleni na področjih splošnega upravljanja ali vertikalne organizacijske strukture v družbi. Ker so v naboru kandidatov za direktorska mesta v glavnem kandidati z izkušnjami s položaja v višjem vodstvu, je bistveno, da se poveča število žensk, ki napredujejo na takšne vodstvene položaje v družbah.
- (22) Eden od glavnih dejavnikov, ki omogočajo, da bo ta direktiva pravilno izvedena, je učinkovita uporaba vnaprej določenih in popolnoma preglednih meril za izbor direktorjev, pri čemer bi se kvalifikacije, znanja in spretnosti kandidatov obravnavale enakovredno ne glede na njihov spol.
- (23) Sedanje pomanjkanje preglednosti pri izbirnem postopku in merilih glede kvalifikacij za direktorska mesta v večini držav članic močno ovira doseganje bolj uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji ter negativno vpliva na poklicne poti in prosto gibanje kandidatov za mesta v organih družb ter na odločitve vlagateljev. To pomanjkanje preglednosti potencialnim kandidatom za direktorska mesta preprečuje, da bi se prijavi za mesta v organih družb, v katerih bi bile njihove kvalifikacije najbolj potrebne, in da bi izpodbijali odločitve o imenovanju, ki so pristranske glede na spol, to pa omejuje njihovo mobilnost na notranjem trgu. Na drugi strani imajo lahko vlagatelji naložbene strategije, zaradi katerih potrebujejo tudi informacije o strokovnem znanju in usposobljenosti direktorjev. Večja preglednost pri merilih glede kvalifikacij direktorjev in pri postopku njihove izbire vlagatelj omogoča, da bolje ocenijo poslovno strategijo družbe in sprejmejo premišljene odločitve. Zato je pomembno, da so postopki imenovanja v organe družb jasni in pregledni ter da so kandidati ocenjeni objektivno na podlagi individualnih zaslug ne glede na njihov spol.

- (24) Čeprav ta direktiva ni namenjena podrobnemu harmoniziranju nacionalnih zakonov o izbirnem postopku in merilih glede kvalifikacij za direktorska mesta, je za uresničitev uravnotežene zastopanosti spolov potrebna uvedba določenih minimalnih zahtev za družbe, ki kotirajo na borzi in v katerih zastopanost spolov ni uravnotežena, v zvezi z izborom kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta na podlagi preglednega in jasno določenega izbirnega postopka in objektivne primerjalne ocene njihovih kvalifikacij z vidika primernosti, sposobnosti in delovne uspešnosti. Samo z zavezujočim ukrepom na ravni Unije se lahko učinkovito pripomore k zagotovitvi enakih konkurenčnih pogojev po vsej Uniji in k preprečevanju praktičnih zapletov v poslovnem življenju.
- (25) Zato bi si morala Unija prizadevati za večjo prisotnost žensk v organih družb v vseh državah članicah, s čimer bi se pospešila gospodarska rast, spodbudila mobilnost na trgu dela, okrepila konkurenčnost družb, ki kotirajo na borzi, ter dosegla dejanska enakost spolov na trgu dela. Ta cilj bi bilo treba uresničevati z uvedbo minimalnih zahtev glede zavezujočih pozitivnih ukrepov. Ti zavezujoči ukrepi bi morali bi namenjeni izpolnitvi količinskega cilja glede zastopanosti spolov v organih družb, saj so države članice in tretje države, ki so izbrale to ali podobno metodo, dosegle najboljše rezultate pri zmanjševanju nezadostne zastopanosti žensk na položajih odločanja v gospodarstvu.
- (26) Pomembno je, da vsaka družba, ki kotira na borzi, oblikuje politiko enakosti spolov, da bi dosegla bolj uravnoteženo zastopanost spolov na vseh ravneh. Takšne politike bi lahko vključevale imenovanje kandidatov ženskega in moškega spola na najpomembnejša mesta, sheme mentorstva in poklicno svetovanje za ženske ter kadrovske strategije za spodbujanje raznolikega zaposlovanja.

- (27) Družbe, ki kotirajo na borzi, imajo poseben gospodarski pomen, prepoznavnost in znatno vplivajo na celoten trg. Takšne družbe določajo standarde za širše gospodarstvo in pričakovati je, da bodo njihove prakse prevzele tudi druge vrste družb. Ker so družbe, ki kotirajo na borzi, javne, je utemeljeno, da so v javnem interesu bolj regulirane.
- (28) Ukrepi, določeni v tej direktivi, bi se morali uporabljati za družbe, ki kotirajo na borzi.
- (29) Ta direktiva se ne bi smela uporabljati za mikro, mala in srednja podjetja (MSP).
- (30) Za namene te direktive bi morala biti za urejanje zadev na področju, na katerem se uporablja ta direktiva, pristojna tista država članica, v kateri ima zadevna družba, ki kotira na borzi, registrirani sedež. Ta direktiva ne vpliva na nacionalna pravila, ki določajo pravo, ki se uporablja za družbe v zadevah, ki jih ta direktiva ne ureja.
- (31) V državah članicah obstajajo različni sistemi upravljanja družb, ki kotirajo na borzi, pri čemer v glavnem razlikujemo med dvotirnim sistemom, pri katerem imamo upravo in nadzorni svet, ter enotirnim sistemom, ki upravno in nadzorno funkcijo združuje v enem organu. Obstajajo tudi mešani sistemi, ki vključujejo vidike obeh sistemov ali pa družbam omogočajo izbiro med različnimi modeli. To direktivo bi bilo treba uporabljati za vse sisteme upravljanja, ki obstajajo v državah članicah.

- (32) Vsi sistemi upravljanja razlikujejo *de iure* ali *de facto* med izvršnimi direktorji, ki so vključeni v vsakodnevno vodenje družb, in neizvršnimi direktorji, ki izvajajo nadzorno funkcijo in niso vključeni v vsakodnevno vodenje družb, ki kotirajo na borzi. Namen te direktive je zagotoviti bolj uravnoteženo zastopanost spolov v obeh kategorijah direktorjev. Da bi se našlo pravo ravnovesje med potrebo po izboljšanju ravnotežja med spoloma v organih družb in potrebo, da se kar najmanj posega v vsakodnevno vodenje družb, ki kotirajo na borzi, ta direktiva razlikuje med tema dvema kategorijama direktorjev.
- (33) V več državah članicah smejo ali morajo določen delež neizvršnih direktorjev v skladu z nacionalnim pravom ali prakso imenovati ali izvoliti zaposleni v družbah, organizacije zaposlenih ali oboji. Tudi za takšne direktorje bi bilo treba uporabljati količinske cilje iz te direktive. Ker pa so nekateri neizvršni direktorji tudi predstavniki zaposlenih, bi načine za zagotovitev doseganja teh ciljev morale opredeliti zadevne države članice ob ustreznem upoštevanju specifičnih, v nacionalnem pravu določenih pravil za izvolitev ali imenovanje predstavnikov zaposlenih in ob spoštovanju svobode glasovanja pri izvolitvi predstavnikov zaposlenih. Glede na razlike v nacionalnem pravu družb držav članic bi to morale vključevati možnost, da lahko države članice količinske cilje uporabljajo ločeno za predstavnike delničarjev in predstavnike zaposlenih.

- (34) Države članice bi morale določiti, da za družbe, ki kotirajo na borzi, velja cilj, da v organih družbe osebe nezadostno zastopanega spola do 30. junija 2026 zasedajo vsaj 40 % neizvršnih direktorskih mest oziroma da, ker je pomembno, da družbe, ki kotirajo na borzi, povečajo delež nezadostno zastopanega spola na vseh položajih odločanja, velja cilj, da osebe nezadostno zastopanega spola do 30. junija 2026 zasedajo vsaj 33 % vseh direktorskih mest, ne glede na to, ali so izvršni ali neizvršni, da bi tako promovirali bolj uravnoteženo zastopanost spolov med vsemi direktorji.
- (35) Cilja, da osebe nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 40 % neizvršnih direktorskih mest ali vsaj 33 % vseh direktorskih mest, se nanašata na dosego splošnega uravnoteženja zastopanosti spolov med direktorji in ne vplivata na konkretno izbiro posameznih direktorjev med širokim naborom kandidatov moškega in ženskega spola v vsakem posameznem primeru. Ta direktiva zlasti ne izključuje posameznih kandidatov za mesta direktorjev, prav tako pa družbam, ki kotirajo na borzi, ali delničarjem ne vsiljuje posameznih direktorjev zanje. Za odločanje o ustreznih direktorjih so tako še vedno pristojne družbe, ki kotirajo na borzi, in delničarji.

- (36) Primerno je, da so javna podjetja, ki spadajo na področje uporabe te direktive, zaradi svoje narave zgled zasebnemu sektorju. Države članice izvršujejo prevladujoč vpliv v javnih podjetjih v smislu člena 2, točka (b), Direktive Komisije 2006/111/ES¹, ki kotirajo na reguliranem trgu. Zaradi tega prevladujočega vpliva imajo države članice na voljo instrumente za hitrejšo uvedbo potrebnih sprememb.
- (37) Podrobneje je treba določiti, kako se izračuna število direktorskih mest, ki je potrebno za dosego ciljev iz te direktive, saj zaradi velikosti večine organov družb matematično ni mogoče doseči točno 40-odstotnega oziroma 33-odstotnega deleža. Zato bi morale biti število direktorskih mest, ki je potrebno za uresničitev ciljev iz te direktive, tisto, ki je najbližje deležu 40 % oziroma 33 %, v nobenem od obeh primerov pa ne bi smelo preseči 49 %.

¹ Direktiva Komisije 2006/111/ES z dne 16. novembra 2006 o preglednosti finančnih odnosov med državami članicami in javnimi podjetji ter o finančni preglednosti znotraj določenih podjetij (UL L 318, 17.11.2006, str. 17).

- (38) Sodišče Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Sodišče) je v svoji sodni praksi¹ o pozitivnih ukrepih in njihovi združljivosti z načelom nediskriminacije na podlagi spola, ki je določeno tudi v členu 21 Listine, sprejelo, da se lahko v nekaterih primerih pri zaposlovanju ali napredovanju da prednost osebam nezadostno zastopanega spola, če je kandidat nezadostno zastopanega spola z vidika primernosti, usposobljenosti in delovne uspešnosti enako kvalificiran kot tekmeč nasprotnega spola, da prednost ni samodejna in brezpogojna, temveč lahko odpade, če razlogi, ki so specifični za posameznega kandidata nasprotnega spola, pretehtajo v njegovo korist, in da je treba vlogo posameznega kandidata oceniti objektivno, pri tem pa vsa merila za izbor uporabiti posebej za posamezne kandidate.

¹ Sodba Sodišča z dne 17. oktobra 1995, Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; sodba Sodišča z dne 11. novembra 1997, Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, ECLI:EU:C:1995:322; sodba Sodišča z dne 28. marca 2000, Badeck in drugi, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; sodba Sodišča z dne 6. julija 2000, Abrahamsson in Anderson, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (39) Države članice bi morale zagotoviti, da tiste družbe, ki kotirajo na borzi, pri katerih manj kot 40 % oseb nezadostno zastopanega spola v upravnem odboru zaseda neizvršna direktorska mesta oziroma jih manj kot 33 % zaseda vsa direktorska mesta, tako izvršnih kod neizvršnih direktorjev, kakor je ustrezno, najbolj kvalificirane kandidate za imenovanje ali izvolitev na zadevna mesta izberejo na podlagi primerjalne ocene kvalifikacij posameznih kandidatov z uporabo jasnih, nevtralnno formuliranih in nedvoumnih meril, določenih pred začetkom izbirnega postopka, da bi tako zagotovile bolj uravnoteženo zastopanost spolov v organih družbe. Med primere vrst meril za izbor, ki bi jih družbe, ki kotirajo na borzi, lahko uporabljale, spadajo poklicne izkušnje pri izvajanju vodstvenih ali nadzornih nalog, mednarodne izkušnje, multidisciplinarnost, vodstvene, komunikacijske spretnosti, sposobnosti mreženja in poznavanje specifičnih ustreznih področij, kot so finance, finančni nadzor ali upravljanje človeških virov.

- (40) Pri izbiri kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta bi bilo treba dati prednost enako kvalificiranemu kandidatu nezadostno zastopanega spola. Vendar takšna prednost ne bi smela pomeniti samodejne in brezpogojne prednostne obravnave. V izjemnih primerih lahko objektivna ocena posebnega položaja enako kvalificiranega kandidata nasprotnega spola prevlada nad prednostno obravnavo, ki bi je sicer moral biti deležen kandidat nezadostno zastopanega spola. Do takšne prevlade nad prednostno obravnavo bi lahko prišlo na primer, kadar se na nacionalni ravni ali na ravni družbe za izbor direktorjev uporabljajo širše politike raznolikosti. Prevlada nad uporabo pozitivnih ukrepov pa bi vendarle morala ostati izjema, bi morala temeljiti na oceni posameznega primera ter bi morala biti ustrezno utemeljena z objektivnimi merili, ki nikakor ne bi smela diskriminirati nezadostno zastopanega spola.
- (41) V državah članicah, v katerih se uporabljajo zahteve iz te direktive v zvezi z izborom kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta, družbe, ki kotirajo na borzi, pri katerih vsaj 40 % neizvršnih direktorskih mest v organih družbe zasedajo osebe nezadostno zastopanega spola oziroma jih vsaj 33 % zaseda vsa direktorska mesta, kakor je ustrezno, ne bi smele biti obvezane, da upoštevajo te zahteve.

(42) Metode izbiranja kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta se razlikujejo od ene države članice do druge ter od ene družbe, ki kotira na borzi, do druge. Vključujejo lahko predizbor kandidatov, denimo s strani odbora za imenovanja ali podjetja za iskanje izvršnih kadrov, ti kandidati pa so potem predstavljeni skupščini delničarjev. Zahteve za izbor kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta bi bilo treba izpolniti v ustrezni fazi izbirnega postopka v skladu z nacionalnim pravom in statutom zadevnih družb, ki kotirajo na borzi, tudi pred izvolitvijo kandidata s strani delničarjev, na primer med pripravo ožjega seznama. Ta direktiva v zvezi s tem določa minimalne standarde le glede izbora kandidatov za izvolitev ali imenovanje na direktorska mesta, s čimer omogoča uporabo pogojev, ki jih določa sodna praksa Sodišča, da bi se omogočila enakost spolov ter dosegel cilj bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v organih družb, ki kotirajo na borzi. Ta direktiva ne posega neupravičeno v vsakodnevno upravljanje družb, ki kotirajo na borzi, saj lahko te ohranijo pravico do izbire kandidatov na podlagi kvalifikacij ali drugih ustreznih objektivnih dejavnikov.

- (43) Glede na cilje te direktive, kar zadeva uravnoteženo zastopanost spolov, bi morale biti družbe, ki kotirajo na borzi, obvezane, da kandidata za imenovanje ali izvolitev na direktorsko mesto na njegovo zahtevo obvestijo o merilih glede kvalifikacij, na katerih je temeljil izbor, o objektivni primerjalni oceni kandidatov na podlagi teh meril in po potrebi o posebnih vidikih, ki so izjemoma pretehtali v korist kandidata, ki ni oseba nezadostno zastopanega spola. Zahteva po zagotavljanju tovrstnih informacij lahko pomeni omejitev pravice do spoštovanja zasebnega življenja in pravice do varstva osebnih podatkov, ki sta priznani v členu 7 oziroma 8 Listine. Vendar so takšne omejitve nujne in – skladno z načelom sorazmernosti – dejansko ustrezajo priznanim ciljem splošnega interesa. Zato so skladne z zahtevami za takšne omejitve, določenimi v členu 52(1) Listine, in z ustrezno sodno prakso Sodišča. Uporabljati bi jih bilo treba v skladu z Uredbo (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta¹.
- (44) Kadar kandidat nezadostno zastopanega spola za imenovanje ali izvolitev na direktorsko mesto pred sodiščem ali drugim pristojnim organom predloži dejstva iz katerih je mogoče domnevati, da je ta kandidat enako kvalificiran kot izbrani kandidat nasprotnega spola, bi morala biti družba, ki kotira na borzi, obvezana, da dokaže ustreznost izbire.

¹ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1).

- (45) Čeprav je namen te direktive določiti minimalne zahteve v obliki zavezujočih ukrepov za zagotovitev ustrežnejše zastopanosti spolov v organih družb, je v skladu z načelom subsidiarnosti treba priznati legitimnost različnih pristopov in upoštevati učinkovitost nekaterih obstoječih nacionalnih ukrepov, ki so že bili sprejeti na tem področju politike in ki so že pokazali zadovoljive rezultate. V nekaterih državah članicah si tako že prizadevajo za zagotovitev bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v organih družb s sprejetjem zavezujočih ukrepov, ki veljajo za enako učinkovite kot ukrepi iz te direktive. Te države članice bi zato morale imeti možnost, da začasno prekinejo uporabo zahtev iz te direktive v zvezi z izborom kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta, po potrebi pa tudi zahtev v zvezi z določitvijo posameznih količinskih ciljev, če so izpolnjeni pogoji za začasno prekinitev iz te direktive. V tovrstnih primerih, kadar so države članice takšne zavezujoče ukrepe vključile v nacionalno pravo, bi bilo treba pravila zaokroževanja glede določenega števila direktorjev, ki so opredeljena v tej direktivi, smiselno uporabljati za namen ocene teh nacionalnih ukrepov na podlagi te direktive. Šteje se, da so v državi članici, kjer se uporablja takšna začasna prekinitev, cilji iz te direktive izpolnjeni, zato cilji, določeni v tej direktivi glede neizvršnih direktorjev ali vseh direktorjev, ne nadomeščajo ustreznih nacionalnih ukrepov ter se jim ne dodajajo.

- (46) Tudi zaradi zagotavljanja bolj uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji, ki opravljajo naloge vsakodnevnega vodenja, bi bilo treba od družb, ki kotirajo na borzi, zahtevati, da določijo posamezne količinske cilje v zvezi z bolj uravnoteženo zastopanostjo obeh spolov med izvršnimi direktorji, da bi te cilje dosegle do datuma, določenega v tej direktivi. Ti cilji bi morali družbam pomagati pri dosegu oprijemljivega napredka v primerjavi s trenutnim stanjem. Ta obveznost ne bi smela veljati za družbe, ki kotirajo na borzi, ki se zavzemajo za doseg 33-odstotnega cilja za vse direktorje, ne glede na to, ali so izvršni ali neizvršni.

(47) Države članice bi morale od družb, ki kotirajo na borzi, zahtevati, da pristojnim organom vsako leto predložijo informacije o zastopanosti spolov v organih družbe in o ukrepih, ki so jih sprejele, da bi dosegle cilje, določene v tej direktivi, da bi lahko pristojni organi ocenili napredek posameznih družb, ki kotirajo na borzi, pri doseganju uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji. Družbe, ki kotirajo na borzi, bi morale takšne informacije objaviti na ustrezen in lahko dostopen način na svojih spletnih mestih ter jih vključiti v svoje letno poročilo. Kadar družba, ki kotira na borzi, ne doseže veljavnih količinskih ciljev, bi morala v takšne informacije vključiti tudi opis konkretnih ukrepov, ki jih je doslej sprejela ali jih namerava sprejeti v prihodnosti, da bi dosegla cilje iz te direktive. Da bi se izognilo nepotrebnemu upravnemu bremenu in podvajanju prizadevanj, bi morale biti informacije o uravnoteženi zastopanosti spolov v organih družb, ki se sporočajo v skladu s to direktivo, po potrebi vključene v izjavo o upravljanju družb, ki kotirajo na borzi, v skladu z veljavnim pravom Unije in zlasti Direktivo 2013/34/EU Evropskega parlamenta in Sveta¹. Kadar države članice začasno prekinejo uporabo člena 6 na podlagi člena 12, se obveznosti poročanja iz te direktive ne bi smele uporabljati, pod pogojem, da nacionalno pravo teh držav članic vsebuje obveznosti poročanja, ki zagotavljajo, da so informacije o napredku družb, ki kotirajo na borzi, pri doseganju bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v organih družbe redno objavljene.

¹ Direktiva 2013/34/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 26. junija 2013 o letnih računovodskih izkazih, konsolidiranih računovodskih izkazih in povezanih poročilih nekaterih vrst podjetij, spremembi Direktive 2006/43/ES Evropskega parlamenta in Sveta ter razveljavitvi direktiv Sveta 78/660/EGS in 83/349/EGS (UL L 182, 29.6.2013, str. 19).

- (48) Zahteve v zvezi z izborom kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta, obveznost določitve količinskega cilja za izvršne direktorje in obveznosti poročanja bi bilo treba uveljaviti s sankcijami, ki so učinkovite, sorazmerne in odvračilne, države članice pa bi morale zagotoviti, da so v ta namen na razpolago ustrezni upravni ali sodni postopki. Takšne sankcije lahko vključujejo globe ali možnost, da sodni organ razveljavi odločitev o izboru direktorjev ali jo razglasi za nično. Kolikor družbe, ki kotirajo na borzi, upoštevajo navedene obveznosti, jih ne glede na nacionalno pravo o naložitvi sankcij ne bi smeli kaznovati, če ne izpolnijo količinskih ciljev glede zastopanosti žensk in moških med direktorji. Sankcije se ne bi smele uporabiti za družbe, ki kotirajo na borzi, kot take, če po nacionalnem pravu določenega dejanja ali opustitve ni mogoče pripisati zadevni družbi, temveč so ga storile druge fizične ali pravne osebe, na primer posamezni delničarji. Države članice bi morale imeti možnost, da uporabijo sankcije, ki niso navedene na neizčrpnem seznamu sankcij iz te direktive, zlasti v primeru resnih in ponavljajočih se kršitev s strani družbe, ki kotira na borzi, povezanih z obveznostmi, določenimi v tej direktivi. Države članice bi morale zagotoviti, da družbe, ki kotirajo na borzi, pri izvajanju javnih naročil in koncesij upoštevajo veljavne obveznosti v zvezi s socialnim in delovnim pravom v skladu z veljavnim pravom Unije.
- (49) Države članice ali družbe, ki kotirajo na borzi, bi morale imeti možnost, da uvedejo ali ohranijo ugodnejše ukrepe za zagotovitev bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških.

- (50) Države članice bi morale imenovati organe, zadolžene za spodbujanje, analiziranje, spremljanje in podpiranje uravnotežene zastopanosti spolov v organih družb. Poleg tega bi kampanje za obveščanje javnosti in izmenjava najboljših praks znatno prispevale k ozaveščanju vseh družb, ki kotirajo na borzi, o tem ter jih spodbujale k proaktivnemu doseganju uravnotežene zastopanosti spolov. Države članice se zlasti spodbuja k uvedbi politik za podpiranje in spodbujanje malih in srednjih podjetij, da zagotovijo bistveno bolj uravnoteženo zastopnost spolov na vseh ravneh upravljanja in v organih družb.
- (51) Ta direktiva spoštuje temeljne pravice in upošteva načela, priznana v Listini. Zlasti prispeva k uresničevanju načela enakosti žensk in moških (člen 23 Listine), svobode izbire poklica ter pravice do dela (člen 15 Listine). Zagotoviti skuša dosledno spoštovanje pravice do učinkovitega pravnega sredstva in nepristranskega sodišča (člen 47 Listine). Omejitve v zvezi z uresničevanjem svobode gospodarske pobude (člen 16 Listine) in lastninske pravice (člen 17(1) Listine) spoštujejo bistvo navedene svoboščine in pravice ter so nujne in sorazmerne. Omejitve so dovoljene le, če dejansko ustrezajo ciljem splošnega interesa, ki jih priznava Unija, ali če so potrebne zaradi zaščite pravic in svoboščin drugih.

(52) Medtem ko so nekatere države članice s sprejetjem ureditvenih ukrepov ali spodbujanjem samourejanja dosegle različne rezultate, pa večina držav članic ni ukrepala ali izrazila pripravljenosti za ukrepanje, da bi bilo zagotovljeno zadostno izboljšanje. Napovedi, ki temeljijo na celoviti analizi vseh razpoložljivih informacij o preteklih in sedanjih gibanjih ter namerah, kažejo, da države članice s posamičnim ukrepanjem v bližnji prihodnosti ne bodo dosegle uravnotežene zastopanosti žensk in moških med direktorji po vsej Uniji v skladu s cilji iz te direktive. Neukrepanje na tem področju upočasnjuje prizadevanja za enakost spolov na delovnem mestu na splošno, tudi z vidika odpravljanja plačne vrzeli med spoloma, ki so deloma posledica vertikalne segregacije. Ob upoštevanju teh okoliščin in glede na vedno večje razlike med državami članicami z vidika zastopanosti žensk in moških v organih družb je mogoče uravnoteženo zastopanost spolov v organih družb po vsej Uniji izboljšati le s skupnim pristopom, potencial za uresničevanje načela enakosti spolov ter za konkurenčnost in rast pa je mogoče bolje udejanjiti z usklajenim ukrepanjem na ravni Unije kot z nacionalnimi pobudami, ki imajo različen obseg ter niso enako ambiciozne in učinkovite. Ker cilja te direktive, in sicer doseči bolj uravnoteženo zastopanost žensk in moških med direktorji družb, ki kotirajo na borzi, z vzpostavitvijo učinkovitih ukrepov, katerih cilj je pospešiti napredek k uravnoteženi zastopanosti spolov, hkrati pa družbam, ki kotirajo na borzi, omogočiti dovolj časa, da sprejmejo potrebne ureditve v ta namen, države članice ne morejo zadovoljivo doseči, temveč se zaradi obsega in učinkov potrebnih ukrepov lažje doseže na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 PEU.

V skladu z načelom sorazmernosti iz navedenega člena je ta direktiva omejena na določitev skupnih ciljev in načel ter ne presega tistega, kar je potrebno za doseg tega cilja. Države članice imajo dovolj maneverskega prostora, da določijo, kako bi se lahko cilji iz te direktive najučinkoviteje dosegli ob upoštevanju nacionalnih razmer, zlasti pravil in praks v zvezi z zaposlovanjem v organih družb. Ta direktiva družbam, ki kotirajo na borzi, ne preprečuje, da imenujejo najbolj kvalificirane direktorje, hkrati pa jim zagotavlja prožen okvir in določa dovolj dolgo prilagoditveno obdobje.

- (53) Države članice bi morale sodelovati s socialnimi partnerji in civilno družbo, da bodo ustrezno seznanjeni s pomenom, prenosom in izvajanjem te direktive.
- (54) V skladu z načelom sorazmernosti bi morali biti cilji, ki jih morajo doseči družbe, ki kotirajo na borzi, časovno omejeni, veljati pa bi morali le, dokler ne dosežejo trajnega napredka v zvezi z zastopanostjo spolov v organih družb. Zato bi morala Komisija redno pregledovati uporabo te direktive ter o tem poročati Evropskemu parlamentu in Svetu. V tej direktivi je poleg tega določen datum prenehanja njene veljavnosti. Komisija bi morala med pregledom oceniti, ali bi bilo treba veljavnost te direktive podaljšati tudi po navedenem datumu.

- (55) Države članice so se v skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitvenih dokumentih¹ zavezale, da bodo v upravičenih primerih obvestilu o svojih ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, ki bodo pojasnjevali razmerje med elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov o prenosu. Zakonodajalec meni, da je posredovanje takšnih dokumentov v primeru te direktive upravičeno –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

¹ UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

Člen 1

Namen

Cilj te direktive je doseči bolj uravnoteženo zastopanost žensk in moških med direktorji družb, ki kotirajo na borzi, z določitvijo učinkovitih ukrepov, katerih namen je pospešiti napredek pri zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov, pri čemer se tem družbam dopusti dovolj časa za uvedbo potrebnih ureditev v ta namen.

Člen 2

Področje uporabe

Ta direktiva se uporablja za družbe, ki kotirajo na borzi. Ne uporablja se za mala in srednja podjetja (MSP).

Člen 3

Opredelitev pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (1) „družba, ki kotira na borzi“ pomeni družbo, ki ima registrirani sedež v državi članici in katere delnice so uvrščene v trgovanje na reguliranem trgu v smislu člena 4(1), točka 21, Direktive 2014/65/EU v eni ali več državah članicah;

- (2) „organ družbe“ pomeni upravni, vodstveni ali nadzorni organ družbe, ki kotira na borzi;
- (3) „direktor“ pomeni člana organa družbe, vključno s članom, ki je predstavnik zaposlenih;
- (4) „izvršni direktor“ pomeni člana enotnega organa družbe v enotirnem sistemu upravljanja, ki je zadolžen za vsakodnevno vodenje družbe, ki kotira na borzi, ali člana organa družbe, ki opravlja vodstveno funkcijo v družbi, ki kotira na borzi, v dvotirnem sistemu upravljanja;
- (5) „neizvršni direktor“ pomeni člana enotnega organa družbe v enotirnem sistemu upravljanja, ki ni izvršni direktor, ali člana organa družbe, ki opravlja nadzorno funkcijo v družbi, ki kotira na borzi, v dvotirnem sistemu upravljanja;
- (6) „enotni organ družbe“ pomeni en sam organ, ki opravlja tako vodstvene kot nadzorne funkcije družbe, ki kotira na borzi;
- (7) „dvotirni sistem upravljanja“ pomeni sistem, v katerem vodstvene in nadzorne funkcije družbe, ki kotira na borzi, opravljata ločena organa;
- (8) „mikro, malo in srednje podjetje“ ali „MSP“ pomeni družbo, ki zaposluje manj kot 250 oseb in katere letni promet ne presega 50 milijonov EUR ali katere letna bilančna vsota ne presega 43 milijonov EUR ali – če ima MSP registrirani sedež v državi članici, katere valuta ni euro – katere letni promet ali letna bilančna vsota ne presega ustreznih zneskov v valuti navedene države članice.

Člen 4
Pravo, ki se uporablja

Država članica, pristojna za urejanje zadev, zajetih s to direktivo, v zvezi z določeno družbo, ki kotira na borzi, je tista država članica, v kateri ima ta družba svoj registrirani sedež. Pravo, ki se uporablja, je pravo te države članice.

Člen 5
Cilja v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo spolov v organih družb

1. Države članice zagotovijo, da za družbe, ki kotirajo na borzi, velja kateri koli od naslednjih ciljev, ki ju je treba doseči do 30. junija 2026:
 - (a) osebe nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 40 % neizvršnih direktorskih mest;
 - (b) osebe nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 33 % vseh direktorskih mest, tako izvršnih kot neizvršnih.
2. Države članice zagotovijo, da družbe, ki kotirajo na borzi in za katere ne velja cilj, določen v odstavku 1, točka (b), določijo posamezne količinske cilje s ciljem izboljšanja uravnotežene zastopanosti spolov med izvršnimi direktorji. Države članice zagotovijo, da bodo takšne družbe, ki kotirajo na borzi, skušale te posamezne količinske cilje doseči do 30. junija 2026.

3. Število neizvršnih direktorskih mest, ki se šteje kot potrebno za dosego cilja, določenega v odstavku 1, točka (a), je število, ki je najbliže deležu 40 %, vendar ne presega 49 %. Število vseh direktorskih mest, ki se šteje kot potrebno za dosego cilja, določenega v odstavku 1, točka (b), je število, ki je najbliže deležu 33 %, vendar ne presega 49 %. Ta števila so navedena v Prilogi.

Člen 6

Načini za dosego ciljev

1. Države članice zagotovijo, da družbe, ki kotirajo na borzi in ne dosežejo ciljev iz člena 5(1), točka (a) ali (b), kakor se uporablja, prilagodijo postopek izbora kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta. Ti kandidati se izberejo na podlagi primerjalne ocene kvalifikacij vsakega kandidata. V ta namen se na nediskriminatoren način in v celotnem izbirnem postopku, tudi med pripravo razpisov prostih delovnih mest, v predizboru, med pripravo ožjega seznama in določitvijo nabora kandidatov, uporabijo jasna, nevtralno formulirana in nedvoumna merila. Ta merila se določijo pred začetkom izbirnega postopka.

2. Države članice pri izboru kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta zagotovijo, da se pri odločanju med kandidati, ki so z vidika primernosti, usposobljenosti in delovne uspešnosti enako kvalificirani, prednost da kandidatu, ki je oseba nezadostno zastopanega spola, razen v izjemnih primerih, kadar razlogi večje pravne teže, kot je izvajanje drugih politik raznolikosti, na katere se sklicuje v okviru objektivne ocene, ki upošteva poseben položaj kandidata nasprotnega spola in ki temelji na nediskriminatornih merilih, pretehtajo v korist kandidata nasprotnega spola.
3. Države članice zagotovijo, da morajo družbe, ki kotirajo na borzi, kandidata, ki je bil obravnavan med izborom kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorsko mesto, na njegovo zahtevo obvestiti:
 - (a) o merilih glede kvalifikacij, na katerih je temeljil izbor;
 - (b) o objektivni primerjalni oceni kandidatov na podlagi teh meril in
 - (c) po potrebi o posebnih vidikih, ki so izjemoma pretehtali v korist kandidata, ki ni nezadostno zastopanega spola.

4. Države članice v skladu s svojim nacionalnim pravosodnim sistemom sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da mora, kadar neuspešen kandidat nezadostno zastopanega spola na sodišču ali pred drugim pristojnim organom predložiti dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je bil ta kandidat enako kvalificiran kot kandidat nasprotnega spola, ki je bil izbran za imenovanje ali izvolitev na direktorsko mesto, družba, ki kotira na borzi, dokazati, da člen 6(2) ni bil kršen.

Ta odstavek državam članicam ne preprečuje uvedbe pravil dokazovanja, ki so ugodnejša za tožeče stranke.

5. Kadar se postopek izbora kandidatov za imenovanje ali izvolitev na direktorska mesta opravi z glasovanjem delničarjev ali zaposlenih, države članice od družb, ki kotirajo na borzi, zahtevajo, da zagotovijo, da so glasovalcem ustrezno posredovane informacije o ukrepih iz te direktive, tudi o sankcijah, ki se naložijo družbi, ki kotira na borzi, v primeru neizpolnjevanja obveznosti.

Člen 7
Poročanje

1. Države članice zahtevajo, da družbe, ki kotirajo na borzi, enkrat na leto pristojnim organom zagotovijo informacije o zastopanosti spolov v organih družbe, pri čemer razlikujejo med izvršnimi in neizvršnimi direktorji, in o ukrepih, sprejetih za doseg veljavnih ciljev iz člena 5(1) in po potrebi ciljev, določenih v skladu s členom 5(2). Države članice od družb, ki kotirajo na borzi, zahtevajo, da te informacije na ustrezen in lahko dostopen način objavijo na svojih spletnih mestih. Države članice na podlagi predloženih informacij na lahko dostopen in centraliziran način objavijo in redno posodablajo seznam družb, ki kotirajo na borzi, ki so dosegle enega od ciljev iz člena 5(1).
2. Kadar družba, ki kotira na borzi, ne doseže nobenega od ciljev, določenih v členu 5(1), ali po potrebi ciljev, določenih v skladu s členom 5(2), ob zagotovitvi informacij iz odstavka 1 tega člena navede razloge, zaradi katerih ciljev ni dosegla, in izčrpno opiše ukrepe, ki jih je že sprejela ali jih namerava sprejeti za njihovo doseglo.
3. Po potrebi se informacije iz odstavkov 1 in 2 tega člena vključijo tudi v izjavo o upravljanju družbe v skladu z ustreznimi določbami Direktive 2013/34/EU.

4. Obveznosti iz odstavkov 1 in 2 tega člena se ne uporabljajo v državi članici, ki je uporabo člena 6 začasno prekinila na podlagi člena 12, kadar so v nacionalnem pravu določene obveznosti poročanja, ki zagotavljajo redno objavljanje informacij o napredku, ki so ga družbe, ki kotirajo na borzi, dosegle pri zagotavljanju bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v organih družbe.

Člen 8

Sankcije in dodatni ukrepi

1. Države članice določijo pravila o sankcijah, ki se uporabljajo za kršitve nacionalnih določb, sprejetih na podlagi člena 5(2) ter členov 6 in 7, kakor se uporabljajo, s strani družb, ki kotirajo na borzi, in storijo vse potrebno, da zagotovijo njihovo izvajanje. Države članice zlasti zagotovijo, da so na razpolago ustrezni upravni ali sodni postopki, da se omogoči uveljavljanje obveznosti, ki izhajajo iz te direktive. Sankcije morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Takšne sankcije lahko vključujejo globe ali možnost, da sodni organ razveljavi odločitev glede izbora direktorja, s katero so bile kršene nacionalne določbe, sprejete na podlagi člena 6, ali jo razglasi za nično. Države članice do ... [dve leti po začetku veljavnosti te direktive] uradno obvestijo Komisijo o teh pravilih in ukrepih ter jo brez odlašanja uradno obvestijo o vseh naknadnih spremembah, ki vplivajo nanje.

2. Družbe, ki kotirajo na borzi, lahko odgovarjajo samo za dejanja ali njihove opustitve, ki jim jih je mogoče pripisati v skladu z nacionalnim pravom.
3. Države članice zagotovijo, da družbe, ki kotirajo na borzi, pri izvajanju javnih naročil in koncesij upoštevajo veljavne obveznosti v zvezi s socialnim in delovnim pravom v skladu z veljavnim pravom Unije.

Člen 9

Minimalne zahteve

Države članice lahko uvedejo ali ohranijo določbe, ki so v primerjavi z določbami iz te direktive ugodnejše za zagotavljanje bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v družbah, ki kotirajo na borzi, registriranih na njihovem ozemlju.

Člen 10

Organi za spodbujanje uravnotežene zastopanosti spolov v družbah, ki kotirajo na borzi

Države članice imenujejo enega ali več organov, zadolženih za spodbujanje, analiziranje, spremljanje in podpiranje uravnotežene zastopanosti spolov v organih družb. V ta namen lahko države članice na primer imenujejo organe za enakost, imenovane na podlagi člena 20 Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹.

¹ Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. Julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, 26.7.2006, str. 23).

Člen 11

Prenos

1. Države članice do ... [dve leti po začetku veljavnosti te direktive] sprejmejo in objavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo. O tem takoj obvestijo Komisijo.

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

2. Države članice, ki so na podlagi člena 12 začasno prekinile uporabo člena 6, Komisiji nemudoma sporočijo informacije, ki dokazujejo, da so pogoji iz člena 12 izpolnjeni.
3. Države članice Komisiji sporočijo besedila temeljnih predpisov nacionalnega prava, ki jih sprejmejo na področju, ki ga ureja ta direktiva.

Člen 12

Začasna prekinitev uporabe člena 6

1. Država članica lahko začasno prekine uporabo člena 6 in po potrebi člena 5(2) do ... [datum začetka veljavnosti te direktive], če sta v tej državi članici izpolnjena naslednja pogoja:
 - (a) osebe nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 30 % neizvršnih direktorskih mest ali vsaj 25 % vseh direktorskih mest v družbah, ki kotirajo na borzi, ali
 - (b) nacionalno pravo določa:
 - (i) da morajo osebe nezadostno zastopanega spola zasedati vsaj 30 % neizvršnih direktorskih mest ali vsaj 25 % vseh direktorskih mest v družbah, ki kotirajo na borzi;
 - (ii) učinkovite, sorazmerne in odvračilne izvršilne ukrepe v primeru nespoštovanja zahtev iz točke (i) ter
 - (iii) da morajo vse družbe, ki kotirajo na borzi, za katere takšno nacionalno pravo ne velja, določiti posamezne količinske cilje za vsa direktorska mesta.

Kadar je država članica uporabo člena 6 in po potrebi člena 5(2) začasno prekinila na podlagi pogojev določenih v prvem pododstavku tega člena, se šteje, da so cilji iz člena 5(1) v tej državi članici doseženi.

2. Za namene ocene izpolnjevanja pogojev za začasno prekinitvev na podlagi odstavka 1, prvi pododstavek, točka (a) ali (b), je zahtevano število direktorskih mest število, ki je najbližje deležu 30 % neizvršnih direktorskih mest ali 25 % vseh direktorskih mest, vendar ne presega 39 %. To velja tudi v primeru, ko se količinski cilji iz člena 5 na podlagi nacionalnega prava uporabljajo ločeno za predstavnike delničarjev in predstavnike zaposlenih.
3. Kadar v državi članici, ki je uporabo člena 6 in po potrebi člena 5(2) začasno prekinila na podlagi odstavka 1 tega člena, pogoji iz odstavka 1 tega člena niso več izpolnjeni, se člen 6 in po potrebi člen 5(2) začne uporabljati najpozneje šest mesecev po prenehanju izpolnjevanja teh pogojev.

Člen 13

Pregled

1. Do ... [eno leto po datumu iz člena 11(1)] in nato vsaki dve leti države članice Komisiji predložijo poročilo o izvajanju te direktive. V to poročilo se vključijo izčrpne informacije o ukrepih, sprejetih za doseg ciljev iz člena 5(1), informacije, zagotovljene v skladu s členom 7, in po potrebi reprezentativne informacije o posameznih količinskih ciljih, ki so jih družbe, ki kotirajo na borzi, sprejele v na podlagi člena 5(2).

2. Države članice, ki so uporabo člena 6 in po potrebi člena 5(2) začasno prekinile na podlagi člena 12, v poročila iz odstavka 1 tega člena vključijo informacije o tem, ali in kako so izpolnjeni pogoji iz člena 12 ter ali dosegajo nadaljnji napredek pri zagotavljanju bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških na neizvršnih direktorskih mestih ali na vseh direktorskih mestih v družbah, ki kotirajo na borzi.

Komisija do ... [dve leti po datumu iz člena 11(1)] in nato vsaki dve leti izda posebno poročilo, v katerem med drugim preuči, ali in kako so izpolnjeni pogoji iz člena 12(1) oziroma ali so države članice vnovič začele uporabljati člen 6 in člen 5(2) v skladu s členom 12(3).

3. Do 31. decembra 2030 in nato vsaki dve leti Komisija pregleda izvajanje te direktive ter o tem poroča Evropskemu parlamentu in Svetu. Komisija zlasti oceni, ali so bili doseženi cilji te direktive.

4. Komisija v svojem poročilu iz odstavka 3 tega člena – glede na premike v zvezi z zastopanostjo žensk in moških v organih družb na različnih ravneh odločanja v celotnem gospodarstvu ter ob upoštevanju, ali je doseženi napredek dovolj trajen – oceni, ali je ta direktiva učinkovit in uspešen instrument za zagotovitev bolj uravnotežene zastopanosti spolov v organih družb. Na podlagi te ocene Komisija preuči, ali je treba podaljšati veljavnost te direktive po 31. decembru 2038 ali pa jo je treba spremeniti, na primer z razširitvijo njenega področja uporabe na družbe, ki ne kotirajo na borzi in ne spadajo v opredelitev MSP, ali z revizijo pogojev iz člena 12(1), prvi pododstavek, točka (a), da se zagotovi nadaljnji napredek pri zagotavljanju bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških na izvršnih in neizvršnih direktorskih mestih ali na vseh direktorskih mestih v družbah, ki kotirajo na borzi.

Člen 14

Začetek in prenehanje veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Veljati preneha 31. decembra 2038.

Člen 15
Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Strasbourgu,

Za Evropski parlament
predsednica

Za Svet
predsednik/predsednica

PRILOGA

CILJNO ŠTEVILO DIREKTORSKIH MEST NEZADOSTNO ZASTOPANEGA SPOLA

Število mest v organu družbe	Minimalno število neizvršnih direktorskih mest nezadostno zastopanega spola, potrebno za uresničitev cilja 40 % (člen 5(1), točka (a))	Minimalno število direktorjev nezadostno zastopanega spola, potrebno za uresničitev cilja 33 % (člen 5(1), točka (b))
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)

Število mest v organu družbe	Minimalno število neizvršnih direktorskih mest nezadostno zastopanega spola, potrebno za uresničitev cilja 40 % (člen 5(1), točka (a))	Minimalno število direktorjev nezadostno zastopanega spola, potrebno za uresničitev cilja 33 % (člen 5(1), točka (b))
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)