

Bruxelles, 17. listopada 2022.
(OR. en)

Međuinstitucijski predmet:
2012/0299 (COD)

10521/1/22
REV 1

SOC 394
GENDER 117
ECOFIN 651
DRS 32
CODEC 970
PARLNAT 161

ZAKONODAVNI AKTI I DRUGI INSTRUMENTI

Predmet: Stajalište Vijeća u prvom čitanju s ciljem donošenja DIREKTIVE
EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o poboljšanju rodne ravnoteže
među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama
- Vijeće usvojilo 17. listopada 2022.

DIREKTIVA (EU) 2022/...
EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

od ...

**o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava
i o povezanim mjerama**

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 157. stavak 3.,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrtu zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora,¹

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija,²

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom³,

¹ SL C 133, 9.5.2013., str. 68.

² SL C 218, 30.7.2013., str. 33.

³ Stajalište Europskog parlamenta od 20. studenoga 2013. (SL C 436, 24.11.2016., str. 225.) i stajalište Vijeća u prvom čitanju od ... [(SL ...)](još nije objavljeno u Službenom listu)]. Stajalište Europskog parlamenta od ... [(SL ...)](još nije objavljeno u Službenom listu)].

budući da:

- (1) U skladu s člankom 2. Ugovora o Europskoj uniji (UEU) ravnopravnost je jedna od temeljnih vrijednosti Unije, zajedničkih državama članicama u društvu u kojem prevladava jednakost žena i muškaraca. Na temelju članka 3. stavka 3. UEU-a Unija promiče ravnopravnost žena i muškaraca.
- (2) Člankom 157. stavkom 3. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) Europskom parlamentu i Vijeću dodjeljuje se ovlast za donošenje mjera za osiguranje primjene načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.
- (3) Kako bi se u praksi osigurala potpuna jednakost između muškaraca i žena u radnom okruženju, člankom 157. stavkom 4. UFEU-a dopuštaju se pozitivne mjere omogućivanjem državama članicama da provode ili donesu mjere koje osiguravaju posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom spolu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri. U članku 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima („Povelja”) navodi se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima te da načelo ravnopravnosti ne može spriječiti zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola.

- (4) Europski stup socijalnih prava, koji su 2017. zajednički proglasili Europski parlament, Vijeće i Komisija, među svojim načelima sadržava jednako postupanje i jednake mogućnosti za žene i muškarce, uključujući sudjelovanje na tržištu rada, uvjete zaposlenja i napredovanje u karijeri.
- (5) Za postizanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu potreban je sveobuhvatan pristup, koji uključuje i poticanje rodno uravnoteženog donošenja odluka u trgovačkim društvima na svim razinama, kao i uklanjanje razlika u plaći na temelju spola. Osiguravanje ravnopravnosti na radnom mjestu također je ključan preduvjet za smanjenje siromaštva među ženama.
- (6) U Preporuci Vijeća 84/635/EEZ¹ preporučuje se da države članice poduzmu korake kako bi osigurale da pozitivne mjere što je više moguće uključuju djelovanja koja utječu na aktivno sudjelovanje žena u tijelima za donošenje odluka. U Preporuci Vijeća 96/694/EZ² preporučuje se da države članice potiču privatni sektor da poveća prisutnost žena na svim razinama donošenja odluka, osobito usvajanjem planova za ravnopravnost i programa pozitivnih mjera ili u njihovu okviru.
- (7) Cilj je ove Direktive osigurati primjenu načela jednakih mogućnosti za žene i muškarce te postići rodno uravnoteženu zastupljenost među najvišim rukovodećim položajima utvrđivanjem niza postupovnih zahtjeva u vezi s odabirom kandidata za imenovanje ili izbor na direktorske položaje na temelju transparentnosti i zasluga.

¹ Preporuka Vijeća 84/635/EEZ od 13. prosinca 1984. o promicanju pozitivnih mjera za žene (SL L 331, 19.12.1984., str. 34.).

² Preporuka Vijeća 96/694/EZ od 2. prosinca 1996. o uravnoteženom sudjelovanju žena i muškaraca u postupku donošenja odluka (SL L 319, 10.12.1996., str. 11.).

- (8) Posljednjih godina Komisija je predstavila nekoliko izvješća u kojima razmatra stanje u pogledu rodne ravnopravnosti u donošenju odluka u području gospodarstva. Poticala je uvrštena trgovačka društva da povećaju broj pripadnika nedovoljno zastupljenog spola u svojim upravama samoregulatornim mjerama te da preuzmu konkretne dobrovoljne obveze u tom pogledu. Komisija je u svojoj Komunikaciji od 5. ožujka 2010. naslovljenoj „Pojačana predanost ravnopravnosti žena i muškaraca – ženska povelja” naglasila da žene još nemaju potpuni pristup dijeljenju moći i donošenju odluka u političkom i gospodarskom životu te u javnom i privatnom sektoru te je ponovno potvrdila predanost korištenju svojih ovlasti za ostvarivanje pravednije zastupljenosti žena i muškaraca na vodećim položajima u javnoj sferi i gospodarstvu. Poboljšanje rodne ravnoteže u donošenju odluka Komisija je u svojoj Komunikaciji od 21. rujna 2010. naslovljenoj „Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca za razdoblje od 2010. do 2015.” utvrdila kao jedan od prioriteta. Postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka i politici jedan je od prioriteta utvrđenih u Komunikaciji Komisije od 5. ožujka 2020. naslovljenoj „Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025.”.
- (9) Vijeće je u svojim zaključcima od 7. ožujka 2011. o Europskom paktu za rodnu ravnopravnost (2011. – 2020.) potvrdilo da su politike rodne ravnopravnosti ključne za gospodarski rast, prosperitet i konkurentnost. Ponovno je potvrdilo svoju predanost smanjivanju rodnih razlika radi postizanja ciljeva strategije Europa 2020., posebno u trima područjima koja su vrlo važna za rodnu ravnopravnost, i to u zapošljavanju, obrazovanju i promicanju socijalne uključenosti. Također je pozvalo na djelovanje u pogledu promicanja jednakog sudjelovanja žena i muškaraca u donošenju odluka na svim razinama i u svim područjima kako bi se u potpunosti iskoristili svi talenti. U tom pogledu, iskorištavanjem svih raspoloživih talenata, znanja i ideja obogatila bi se raznolikost ljudskih resursa i poboljšale poslovne mogućnosti.

- (10) Komisija je u svojoj Komunikaciji od 3. ožujka 2010. naslovljenoj „Europa 2020.: Strategija za pametan, održiv i uključiv rast” („strategija Europa 2020.”) prepoznala da je povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada preduvjet za poticanje rasta i suočavanje s demografskim izazovima u Europi. U strategiji Europa 2020. postavljen je glavni cilj ostvarivanja stope zaposlenosti od najmanje 75 % stanovništva Unije u dobi između 20 i 64 godine do 2020. Važno je jasno se obvezati na uklanjanje ustrajnih razlika u plaći na temelju spola te uložiti pojačani napor u uklanjanju svih prepreka sudjelovanju žena na tržištu rada, uključujući postojeću pojavu „staklenog stropa”. U Izjavi iz Porta, koju su 8. svibnja 2021. potpisali šefovi država ili vlada¹, pozdravljeni su novi glavni ciljevi Unije u pogledu radnih mjesta, vještina i smanjenja siromaštva te revidirani pregled socijalnih pokazatelja koji je Komisija predložila u svojoj Komunikaciji od 4. ožujka 2021. naslovljenoj „Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava”. Tim akcijskim planom predviđa se da, kako bi se do 2030. ostvario opći cilj dosezanja stope zaposlenosti od najmanje 78 % među stanovništvom Unije u dobi između 20 i 64 godine, potrebno je nastojati barem prepoloviti razliku u zapošljavanju na temelju spola u odnosu na 2019. Očekuje se da će jačanje sudjelovanja žena u donošenju odluka u području gospodarstva, posebno u upravama, imati pozitivan utjecaj prelijevanja na zapošljavanje žena u dotičnim trgovačkim društvima i u cijelom gospodarstvu. U razdoblju nakon krize prouzročene bolešću COVID-19 rodna ravnopravnost i uključivo vodstvo nikad nisu bili važniji, u skladu s potrebom da se u potpunosti iskoristi dostupna baza talenata žena i muškaraca. Istraživanja su pokazala da uključenost i raznolikost omogućuju oporavak i otpornost. Od ključne su važnosti za osiguravanje konkurentnosti gospodarstva Unije, podupiranje inovacija i poboljšanje profesionalnih standarda u upravama.

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

- (11) U svojoj rezoluciji od 6. srpnja 2011. o ženama i poslovnom vodstvu Europski parlament pozvao je trgovačka društva da dosegnu kritični prag od 30 % članstva žena u rukovodećim tijelima do 2015. i od 40 % do 2020. Pozvao je Komisiju da, ako se pokaže da koraci koje su poduzela trgovačka društva i države članice nisu odgovarajući, do 2012. predloži zakonodavstvo, uključujući kvote. Bilo bi važno da se takvo zakonodavstvo privremeno provodi i posluži kao katalizator za promjene i brze reforme osmišljene za uklanjanje ustrajne rodne neravnopravnosti i stereotipa u donošenju odluka u području gospodarstva. Europski parlament ponovno je uputio poziv na donošenje takvog zakonodavstva u svojim rezolucijama od 13. ožujka 2012. i 21. siječnja 2021.

- (12) Važno je da institucije, tijela, uredi i agencije Unije služe kao primjer kad je riječ o rodnoj ravnopravnosti, među ostalim postavljanjem ciljeva za rodno uravnoteženu zastupljenost na svim razinama upravljanja. Posebna se pozornost treba posvetiti politikama zapošljavanja viših rukovoditelja. Stoga je Komisija u svojoj Komunikaciji od 5. ožujka 2020. naslovljenoj „Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025.” naglasila da bi institucije, tijela, uredi i agencije Unije trebali osigurati rodnu ravnotežu na vodećim položajima. U svojoj Komunikaciji od 5. travnja 2022. naslovljenoj „Nova strategija ljudskih resursa za Komisiju” Komisija se obvezala do 2024. osigurati potpunu rodnu ravnopravnost na svim svojim razinama upravljanja. Komisija će pratiti napredak i o tome redovito izvješćivati na svojim internetskim stranicama. Komisija nadalje razmjenjuje najbolje prakse s drugim institucijama, tijelima, uredima i agencijama Unije te će na svojim internetskim stranicama izvijestiti o stanju rodne ravnoteže na vodećim položajima u tim institucijama, tijelima, uredima i agencijama. Europski parlament u svojoj se odluci Predsjedništva od 13. siječnja 2020. suglasio s određivanjem ciljeva za rodnu ravnotežu na višim i srednjim rukovodećim položajima za 2024. Europski parlament nastaviti će pratiti napredak na svim razinama upravljanja, a cilj mu je biti primjer drugima. Vijeće se u svojoj strategiji za uključenost i raznolikost 2021. – 2024. obvezalo postići rodnu ravnopravnost na rukovodećim položajima u svojem Glavnom tajništvu (GTV) u rasponu od 45 do 55 % najkasnije do kraja 2026. U Akcijskom planu GTV-a za rodnu ravnopravnost na rukovodećim položajima utvrđuju se mjere za postizanje tog cilja.

- (13) Važno je da trgovačka društva i poduzeća potiču, podupiru i razvijaju ženski talent na svim razinama i tijekom njihovih karijera, kako bi se osiguralo da su kvalificiranim ženama pružene mogućnosti za zauzimanje položaja u upravama i rukovodećih položaja.
- (14) Kako bi se promicala rodna ravnopravnost i poduprlo sudjelovanje žena u donošenju odluka, Direktivom (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća¹, kojom se promiče ravnoteža između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, predviđa se da države članice poduzmu potrebne mjere kako bi osigurale jednaku raspodjelu obveza skrbi između žena i muškaraca s pomoću roditeljskog i očinskog dopusta te dopusta za pružatelje skrbi, uz postojeći rodiljni dopust. Tom se direktivom predviđa i pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta.
- (15) Imenovanje žena direktorima otežano je zbog niza posebnih čimbenika koji se mogu svladati ne samo obvezujućim pravilima nego i edukativnim inicijativama i poticajima za promicanje dobrih praksi. Ponajprije je nužno u poslovnim školama i na sveučilištima podizati svijest o koristima koje rodna ravnopravnost donosi poslovnoj kompetitivnosti trgovačkih društava. Potrebno je isto tako poticati redovitu fluktuaciju direktora te uvesti pozitivne mjere kojima se promiču i nagrađuju nastojanja država članica i trgovačkih društava da usvoje odlučniji pristup takvim promjenama u najvišim tijelima koja donose odluke u području gospodarstva na svim razinama.

¹ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019., str. 79.).

- (16) Unija ima veliku bazu visokokvalificiranih žena koja neprestano raste, o čemu svjedoči činjenica da su 60 % osoba sa sveučilišnom diplomom žene. Postizanje rodne ravnoteže u upravama od presudne je važnosti za učinkovitije korištenje te postojeće baze, što je ključno za suočavanje s demografskim i gospodarskim izazovima Unije. Stoga je nedovoljna zastupljenost žena u upravama propuštena prilika za gospodarstva država članica općenito, kao i za njihov razvoj i rast. Potpunim iskorištavanjem postojeće baze ženskih talenata poboljšao bi se i povrat ulaganja u obrazovanje i za pojedince i za javni sektor. Opće je poznato da prisutnost žena u upravama poboljšava korporativno upravljanje jer se timski rad i kvaliteta donošenja odluka poboljšavaju raznovrsnijim i kolektivnim načinom razmišljanja koji uključuje širi raspon perspektiva. Brojne studije pokazale su da raznolikost dovodi do proaktivnijeg poslovnog modela, uravnoteženijih odluka i poboljšanih profesionalnih standarda u upravama koji bolje odražavaju društvenu stvarnost i potrebe potrošača. Njom se potiču i inovacije. Brojne studije također su pokazale da postoji pozitivan odnos između rodne raznolikosti na razini najvišeg rukovodstva i financijske izvedbe i profitabilnosti trgovačkog društva iz čega proizlazi znatan dugoročni održivi rast. Postizanje rodne ravnoteže u upravama stoga je od ključne važnosti za osiguravanje konkurentnosti Unije u globaliziranom gospodarstvu te bi ono pružilo komparativnu prednost u odnosu na treće zemlje.
- (17) Povećanje zastupljenosti žena u upravama ne utječe samo na žene imenovane u upravu, već i doprinosi privlačenju ženskog talenta u trgovačko društvo te osiguravanju veće prisutnosti žena na svim razinama upravljanja i u radnoj snazi. Stoga će veći udio žena u upravama vjerojatno imati pozitivan učinak na brisanje razlike u zapošljavanju na temelju spola i razlike u plaći na temelju spola.

- (18) Unatoč dokazima u prilog povoljnom učinku rodne ravnoteže na sama trgovačka društva i na gospodarstvo općenito te unatoč tome što se postojećim pravom Unije zabranjuje spolna diskriminacija i što se postojećim djelovanjima na razini Unije potiče samoregulacija, žene su i dalje u velikoj mjeri nedovoljno zastupljene u najvišim tijelima za donošenje odluka u trgovačkim društvima diljem Unije. Statistički podaci pokazuju da je udio žena uključenih u donošenje poslovnih odluka na najvišoj razini i dalje vrlo nizak. Ako se polovina baze talenta uopće ne uzima u obzir za vodeće položaje, sam postupak i kvaliteta imenovanja mogli bi biti ugroženi, čime se povećava nepovjerenje prema poslovnim strukturama moći i što može dovesti do smanjenja učinkovite upotrebe dostupnog ljudskog kapitala.
- Važno je da se sastav društva vjerno odražava u donošenju korporativnih odluka i da se iskoristi potencijal cijelog stanovništva Unije. Prema Europskom institutu za ravnopravnost spolova žene su 2021. činile u prosjeku 30,6 % članova uprave u najvećim uvrštenim trgovačkim društvima i samo 8,5 % predsjednika. To upućuje na nepoštenu i diskriminirajuću nedovoljnu zastupljenost žena, čime se jasno ugrožavaju načela Unije o jednakim mogućnostima i jednakom postupanju prema ženama i muškarcima u području zapošljavanja i rada. Trebalo bi stoga uvesti i pojačati mjere za poticanje napredovanja žena u karijeri na svim razinama upravljanja, a posebnu bi pozornost trebalo posvetiti osiguravanju da to bude slučaj u uvrštenim trgovačkim društvima zbog znatne gospodarske i društvene odgovornosti takvih trgovačkih društava. Osim toga, važno je da tijela, uredi i agencije Unije budu primjer drugima kad je riječ o otklanjanju postojeće rodne neravnoteže u sastavu svojih upravnih odbora.

- (19) Udio žena u upravama tijekom posljednjih godina rastao je vrlo sporo. Stopa poboljšanja razlikuje se među državama članicama i dovela je do jako različitih rezultata. Znatno veći napredak zabilježen je u onim državama članicama u kojima su uvedene obvezujuće mjere. Ta će se razlika vjerojatno povećati zbog vrlo različitih pristupa poboljšanju rodne ravnoteže u upravama. Stoga se države članice potiče da razmjenjuju informacije o poduzetim djelotvornim mjerama i politikama usvojenima na nacionalnoj razini te da razmjenjuju najbolje prakse radi poticanja napretka diljem Unije u postizanju uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama.
- (20) Rascjepkani i različiti propisi ili nepostojanje propisa na nacionalnoj razini u pogledu rodne ravnoteže u upravama uvrštenih trgovačkih društava ne samo da vode do nepodudaranja u broju žena među neizvršnim direktorima i do različitih stopa napretka među državama članicama, nego predstavljaju i prepreke za unutarnje tržište jer uvrštenim trgovačkim društvima u Uniji nalažu različite zahtjeve korporativnog upravljanja. Te razlike u pravnim i samoregulatornim zahtjevima u pogledu sastava uprava mogu dovesti do praktičnih komplikacija za uvrštena trgovačka društva koja djeluju preko granica, posebno prilikom osnivanja podružnica ili kod spajanja i preuzimanja te za kandidate za direktorske položaje.

- (21) Rodna neravnoteža u trgovačkim društvima veća je na višim razinama. Nadalje, mnogo žena koje su zastupljene na višim rukovodećim razinama može se naći u područjima kao što su ljudski resursi i komunikacije, dok je vjerojatnije da će muškarci na višim rukovodećim razinama biti zaposleni u općem rukovodstvu ili „linijskom rukovodstvu” u trgovačkom društvu. S obzirom na to da se glavna baza kandidata za zapošljavanje na direktorske položaje uvelike sastoji od kandidata koji imaju iskustvo u višem rukovodstvu, ključno je da se poveća broj žena koje napreduju prema takvim rukovodećim položajima u trgovačkim društvima.
- (22) Jedan od glavnih čimbenika koji omogućuje pravilnu provedbu ove Direktive jest djelotvorna primjena kriterija za odabir direktora, koje je potrebno unaprijediti i transparentno utvrditi, s time da se kvalifikacije, znanje i vještine kandidata razmatraju na jednakoj osnovi, neovisno o njihovom rodu.
- (23) Trenutačni manjak transparentnosti u postupku odabira i kod kriterija kvalificiranosti za direktorske položaje u većini država članica velika je prepreka većoj rodnoj ravnoteži među direktorima i negativno utječe na karijere i slobodu kretanja kandidata za upravu te na odluke ulagatelja. Takav manjak transparentnosti sprečava potencijalne kandidate za direktorske položaje da se prijave za uprave u kojima bi njihove kvalifikacije bile najtraženije i da se suprotstave rodno pristranim odlukama o imenovanju, čime se sprečava njihova sloboda kretanja na unutarnjem tržištu. S druge strane, ulagatelji bi mogli imati strategije ulaganja za koje su im potrebne i informacije povezane sa stručnosti i kompetentnosti direktora. Više transparentnosti kod kriterija kvalificiranosti i postupka odabira direktora omogućuje ulagateljima da bolje procijene poslovnu strategiju trgovačkog društva i donesu utemeljene odluke. Stoga je važno da su postupci imenovanja u uprave jasni i transparentni te da se kandidate procjenjuje objektivno po vlastitim zaslugama, neovisno o njihovom rodu.

- (24) Iako cilj ove Direktive nije detaljno usklađivanje nacionalnih zakona o postupku odabira i kriterijima kvalificiranosti za direktorske položaje, za postizanje rodne ravnoteže potrebno je uvođenje određenih minimalnih zahtjeva u pogledu uvrštenih trgovačkih društava bez uravnotežene rodne zastupljenosti u vezi s odabirom kandidata za imenovanje ili izbor na direktorske položaje na temelju transparentnog i jasno definiranog postupka odabira i objektivne komparativne procjene njihovih kvalifikacija u smislu prikladnosti, osposobljenosti i izvršavanja dužnosti. Samo obvezujuća mjera na razini Unije može stvarno pomoći da se osiguraju ravnopravni konkurentski uvjeti u cijeloj Uniji i da se izbjegnu praktične komplikacije u poslovnom životu.
- (25) Unija bi stoga trebala nastojati povećati zastupljenost žena u upravama u svim državama članicama kako bi potakla gospodarski rast i mobilnost na tržištu rada, osnažila konkurentnost uvrštenih trgovačkih društava te postigla djelotvornu rodnu ravnopravnost na tržištu rada. Taj bi cilj trebalo nastojati ostvariti utvrđivanjem minimalnih zahtjeva za pozitivne mjere u obliku obvezujućih mjera. Tim obvezujućim mjerama trebao bi se nastojati ostvariti kvantitativni cilj u pogledu rodnog sastava uprava, imajući u vidu činjenicu da su države članice i treće zemlje koje su odabrale tu ili sličnu metodu ostvarile najbolje rezultate u smanjenju nedovoljne zastupljenosti žena na položajima za donošenje odluka u području gospodarstva.
- (26) Važno je da svako uvršteno trgovačko društvo razvije politiku rodne ravnopravnosti kako bi se postigla uravnoteženija rodna zastupljenost na svim razinama. Takve politike mogle bi uključivati predlaganje ženskog kandidata i muškog kandidata za ključne položaje, programe mentorstva i smjernice za razvoj karijere za žene te strategije za ljudske resurse osmišljene kako bi se potaknulo raznoliko zapošljavanje.

- (27) Uvrštena trgovačka društva imaju posebnu gospodarsku važnost, vidljivost i utjecaj na tržište u cjelini. Takva trgovačka društva postavljaju standarde za šire gospodarstvo i može se očekivati da će njihove prakse slijediti druge vrste trgovačkih društava. Javna priroda uvrštenih trgovačkih društava opravdava da ih se uredi u većoj mjeri u javnom interesu.
- (28) Mjere predviđene ovom Direktivom trebale bi se primjenjivati na uvrštena trgovačka društva.
- (29) Ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća (MSP-ovi).
- (30) Za potrebe ove Direktive država članica nadležna za uređenje pitanja obuhvaćenih ovom Direktivom trebala bi biti država članica u kojoj dotično uvršteno trgovačko društvo ima registrirano sjedište. Ova Direktiva ne utječe na nacionalna pravila kojima se utvrđuje pravo koje se primjenjuje na trgovačka društva u pogledu pitanja koja se ne uređuju ovom Direktivom.
- (31) Postoje različiti sustavi struktura uprava za uvrštena trgovačka društva u državama članicama, a glavna je razlika između dvojnog sustava, koji se sastoji i od upravljačkog i od nadzornog odbora, i jedinstvenog sustava, koji udružuje upravljačku i nadzornu funkciju u jednu upravu. Postoje i miješani sustavi, koji imaju obilježja obaju sustava ili daju trgovačkim društvima mogućnost odabira među različitim modelima. Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na sve sustave uprava koji postoje u državama članicama.

- (32) U svim sustavima uprava postoji razlika, *de jure* ili *de facto*, između izvršnih direktora, koji se bave svakodnevnom upravljanjem trgovačkim društvom, i neizvršnih direktora, koji izvršavaju nadzornu funkciju i nisu uključeni u svakodnevno upravljanje uvrštenim trgovačkim društvom. Cilj je ove Direktive poboljšati rodnu ravnotežu u objema kategorijama direktora. Kako bi se postigla prava ravnoteža između potrebe za povećanjem rodne ravnoteže u upravama i potrebe da se miješanje u svakodnevno upravljanje trgovačkim društvom svede na najmanju moguću mjeru, u ovoj se Direktivi razlikuju te dvije kategorije direktora.
- (33) U nekoliko država članica određeni udio neizvršnih direktora mogu ili moraju, u skladu s nacionalnim pravom ili praksom, imenovati ili birati radna snaga trgovačkih društava, organizacije zaposlenika, ili i jedni i drugi. Na takve direktore također bi se trebali primjenjivati kvantitativni ciljevi utvrđeni u ovoj Direktivi. Međutim, budući da su neki neizvršni direktori ujedno i predstavnici zaposlenika, države članice trebale bi utvrditi načine osiguravanja da ti ciljevi budu ostvareni, uzimajući u obzir posebna pravila za izbor ili imenovanje predstavnika zaposlenika kako je utvrđeno u nacionalnom pravu te poštujući slobodu glasanja prilikom izbora predstavnika zaposlenika. S obzirom na razlike u pravu trgovačkih društava između država članica, države članice trebale bi moći zasebno primjenjivati kvantitativne ciljeve na predstavnike dioničara i predstavnike zaposlenika.

- (34) Države članice trebale bi osigurati da uvrštena trgovačka društva podliježu bilo cilju da do 30. lipnja 2026. pripadnici nedovoljno zastupljenog spola u upravama zauzimaju najmanje 40 % položaja neizvršnih direktora ili, alternativno, budući da je važno da uvrštena trgovačka društva povećaju udio nedovoljno zastupljenog spola na svim položajima na kojima se donose odluke, cilju da do 30. lipnja 2026. pripadnici nedovoljno zastupljenog spola u upravama zauzimaju najmanje 33 % svih direktorskih položaja, neovisno o tome je li riječ o izvršnim ili neizvršnim direktorima, s ciljem promicanja uravnoteženije rodne zastupljenosti među svim direktorima.
- (35) Ciljevi da pripadnici nedovoljno zastupljenog spola u upravama zauzimaju najmanje 40 % položaja neizvršnih direktora ili najmanje 33 % svih direktorskih položaja odnose se na ukupnu rodnu ravnotežu među direktorima i ne utječu na konkretan odabir pojedinih direktora iz široke baze muških i ženskih kandidata u svakom pojedinom slučaju. Ovom Direktivom osobito se ne isključuje nijedan određeni kandidat za direktorski položaj niti se uvrštenim trgovačkim društvima ili dioničarima nameće bilo koji određeni direktor. Odluku o odgovarajućim direktorima stoga i dalje donose uvrštena trgovačka društva i dioničari.

- (36) Zbog njihove prirode primjereno je da javna poduzeća koja su obuhvaćena područjem primjene ove Direktive posluže kao model privatnom sektoru. Države članice imaju prevladavajući utjecaj na javna poduzeća u smislu članka 2. točke (b) Direktive Komisije 2006/111/EZ¹, koja su uvrštena na uređenom tržištu. Zbog tog prevladavajućeg utjecaja države članice raspolažu instrumentima za brže ostvarivanje potrebne promjene.
- (37) Utvrđivanje broja direktorskih položaja potrebnog za ostvarivanje ciljeva utvrđenih u ovoj Direktivi iziskuje daljnju specifikaciju jer, s obzirom na veličinu većine uprava, matematički nije moguće postići točan udio od 40 % ili, ako je to primjenjivo, 33 %. Stoga bi broj direktorskih položaja potreban za ostvarivanje ciljeva utvrđenih u ovoj Direktivi trebao biti što bliži udjelu od 40 % ili, ako je to primjenjivo, 33 %, no ni u jednom slučaju ne bi trebao premašiti 49 %.

¹ Direktiva Komisije 2006/111/EZ od 16. studenoga 2006. o transparentnosti financijskih odnosa između država članica i javnih poduzeća, kao i o financijskoj transparentnosti unutar određenih poduzeća (SL L 318, 16.11.2006., str. 17.).

- (38) U svojoj sudskoj praksi¹ o pozitivnim mjerama i njihovoj usklađenosti s načelom nediskriminacije na temelju spola, koje je utvrđeno i u članku 21. Povelje, Sud Europske unije („Sud”) prihvatio je da se u određenim slučajevima može dati prednost nedovoljno zastupljenom spolu pri odabiru radi zapošljavanja ili promicanja, pod uvjetom da je kandidat nedovoljno zastupljenog spola jednako kvalificiran kao konkurent drugog spola u smislu prikladnosti, osposobljenosti i izvršavanja dužnosti, da ta prednost nije automatska i bezuvjetna, već se može poništiti ako razlozi specifični za određenog kandidata drugog spola prevagnu u korist tog kandidata te da prijava svakog kandidata podliježe objektivnoj procjeni pri kojoj se posebno primjenjuju svi kriteriji odabira na pojedinačne kandidate.

¹ Presuda Suda od 17. listopada 1995., *Kalanke / Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322, presuda Suda od 11. studenoga 1997., *Marschall / Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533, presuda Suda od 28. ožujka 2000., *Badeck i drugi*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163, presuda Suda od 6. srpnja 2000., *Abrahamsson i Anderson*, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (39) Države članice trebale bi osigurati da uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprave nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju manje od 40 % položaja neizvršnih direktora, odnosno manje od 33 % svih direktorskih položaja, uključujući izvršne i neizvršne direktore, odabiru najkvalificiranije kandidate za imenovanje ili izbor na te položaje na temelju komparativne procjene kvalifikacija kandidata, primjenjujući jasne, neutralno sastavljene i nedvosmislene kriterije koji su utvrđeni prije postupka odabira, s ciljem poboljšanja rodne ravnoteže u upravama. Primjeri vrsta kriterija odabira koje bi uvrštena trgovačka društva mogla primijeniti uključuju stručno iskustvo u upravljačkim ili nadzornim zadaćama, međunarodno iskustvo, multidisciplinarnost, vodstvo, komunikacijske vještine, sposobnosti umrežavanja i znanje u posebnim relevantnim područjima kao što su financije, financijski nadzor ili upravljanje ljudskim resursima.

- (40) Pri odabiru kandidata za imenovanje ili izbor na direktorski položaj prednost bi trebalo dati jednako kvalificiranom kandidatu nedovoljno zastupljenog spola. Međutim, takav prioritet ne bi trebao biti automatska i bezuvjetna prednost. Mogli bi postojati iznimni slučajevi u kojima objektivna procjena u vezi s posebnom situacijom jednako kvalificiranog kandidata drugog spola može poništiti prednost koja bi se inače trebala dati kandidatu nedovoljno zastupljenog spola. Do takvog poništenja prednosti moglo bi doći, primjerice, kada se na nacionalnoj razini ili na razini trgovačkog društva za odabir direktora primjenjuju šire politike raznolikosti. Neprimjena pozitivnih mjera trebala bi ipak ostati iznimka, temeljiti se na procjeni pojedinog slučaja te biti opravdana objektivnim kriterijima koji ni u kojem slučaju ne bi smjeli diskriminirati nedovoljno zastupljeni spol.
- (41) U državama članicama u kojima su primjenjivi zahtjevi utvrđeni u ovoj Direktivi koji se odnose na postupak odabira kandidata za imenovanje ili izbor na direktorske položaje, uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprave nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 40 % položaja neizvršnih direktora odnosno najmanje 33 % svih direktorskih položaja ne bi trebala imati obvezu poštovati te zahtjeve.

- (42) Metode odabira kandidata za imenovanje ili izbor na direktorske položaje razlikuju se među državama članicama i među uvrštenim trgovačkim društvima. One bi mogle uključivati predodabir kandidata koji se predstavljaju na skupštini dioničara, primjerice putem odbora za candidature ili poduzeća za zapošljavanje rukovoditelja. Zahtjevi za odabir kandidata za imenovanje ili izbor na direktorske položaje trebali bi biti ispunjeni u odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih uvrštenih trgovačkih društava, među ostalim prije nego što dioničari izaberu kandidata, primjerice prilikom izrade popisa kandidata koji su ušli u uži izbor. U tom smislu ovom se Direktivom uspostavljaju samo minimalni standardi za odabir kandidatâ za imenovanje ili izbor na direktorske položaje, čime se omogućuje da se primjenjuju uvjeti predviđeni u sudskoj praksi Suda s ciljem omogućivanja rodne ravnopravnosti i postizanja cilja uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama uvrštenih trgovačkih društava. Ovom Direktivom neopravdano se ne ometa svakodnevno upravljanje uvrštenim trgovačkim društvima, s obzirom na to da ona zadržavaju slobodu odabira kandidata na temelju kvalifikacija ili drugih objektivno relevantnih razmatranja.

- (43) S obzirom na ciljeve ove Direktive u pogledu rodne ravnoteže, od uvrštenih trgovačkih društava trebalo bi zahtijevati da kandidata za imenovanje ili izbor na direktorski položaj na njegov zahtjev obavijeste o kriterijima kvalificiranosti na kojima se temeljio odabir, o objektivnoj komparativnoj procjeni kandidatâ u skladu s tim kriterijima i, prema potrebi, o posebnim razmatranjima koja su iznimno prevagnula u korist kandidata koji nije pripadnik nedovoljno zastupljenog spola. Zahtjev za pružanje takvih informacija mogao bi podrazumijevati ograničenje prava na poštovanje privatnog života, priznatog člankom 7. Povelje, i prava na zaštitu osobnih podataka, priznatog njezinim člankom 8. Ipak, takva su ograničenja potrebna i, u skladu s načelom proporcionalnosti, zaista odgovaraju ciljevima od općeg interesa. Stoga su u skladu sa zahtjevima u pogledu takvih ograničenja utvrđenima u članku 52. stavku 1. Povelje i mjerodavnom sudskom praksom Suda. Takva bi ograničenja trebalo primjenjivati u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća¹.
- (44) Ako kandidat za imenovanje ili izbor na direktorski položaj koji je pripadnik nedovoljno zastupljenog spola pred sudom ili nadležnim tijelom utvrdi činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je taj kandidat bio jednako kvalificiran kao i odabrani kandidat drugog spola, od uvrštenog trgovačkog društva trebalo bi zahtijevati da dokaže ispravnost svojeg odabira.

¹ Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) (SL L 119, 4.5.2016., str. 1.).

- (45) Iako se ovom Direktivom nastoje utvrditi minimalni zahtjevi u obliku obvezujućih mjera za poboljšanje rodnoeg sastava uprava, važno je, u skladu s načelom supsidijarnosti, prepoznati legitimnost različitih pristupa i priznati djelotvornost određenih postojećih nacionalnih mjera koje su već donesene u ovom području politike i koje su pokazale zadovoljavajuće rezultate. U nekim su državama članicama naponi da se osigura uravnoteženija zastupljenost žena i muškaraca u upravama već uloženi donošenjem obvezujućih mjera koje se smatraju jednako djelotvornima kao i mjere utvrđene u ovoj Direktivi. Te države članice trebale bi moći suspendirati primjenu zahtjeva utvrđenih u ovoj Direktivi koji se odnose na odabir kandidata za imenovanje ili izbor na direktorske položaje i, prema potrebi, onih koji se odnose na utvrđivanje pojedinačnih kvantitativnih ciljeva, pod uvjetom da su ispunjeni uvjeti za suspenziju utvrđeni u ovoj Direktivi. U takvim slučajevima, ako su države članice uvele takve obvezujuće mjere putem nacionalnog prava, pravila zaokruživanja utvrđena u ovoj Direktivi s obzirom na određeni broj direktora trebala bi se primjenjivati *mutatis mutandis* za potrebe procjene tih nacionalnih mjera na temelju ove Direktive. U državi članici u kojoj se primjenjuje takva suspenzija trebalo bi smatrati da su ciljevi utvrđeni u ovoj Direktivi postignuti te stoga ciljevi utvrđeni u ovoj Direktivi u vezi s neizvršnim direktorima ili svim direktorima ne zamjenjuju relevantne nacionalne mjere niti se dodaju tim mjerama.

- (46) Kako bi se poboljšala rodna ravnoteža među direktorima koji su uključeni u zadaće svakodnevnog upravljanja, od uvrštenih trgovačkih društava trebalo bi zahtijevati da odrede pojedinačne kvantitativne ciljeve u pogledu uravnoteženije zastupljenosti obaju spolova među izvršnim direktorima radi postizanja tih ciljeva do datuma određenog u ovoj Direktivi. Ti bi ciljevi trebali pomoći trgovačkim društvima u postizanju opipljivog napretka u odnosu na njihovu trenutačnu situaciju. Ta se obveza ne bi trebala primjenjivati na uvrštena trgovačka društva koja za cilj imaju 33 % u odnosu na sve direktore, izvršne ili neizvršne.

- (47) Države članice trebale bi od uvrštenih trgovačkih društava zahtijevati da na godišnjoj osnovi nadležnim tijelima dostave informacije o rodnom sastavu svojih uprava i o mjerama koje su poduzela radi postizanja ciljeva utvrđenih u ovoj Direktivi, kako bi im se omogućila procjena napretka svakog uvrštenog trgovačkog društva prema postizanju rodne ravnoteže među direktorima. Uvrštena trgovačka društva trebala bi objavljivati takve informacije na svojim internetskim stranicama na primjeren i lako dostupan način te bi ih trebala uključiti u svoja godišnja izvješća. Ako uvršteno trgovačko društvo nije postiglo primjenjive kvantitativne ciljeve, u takve bi informacije trebalo uključiti opis konkretnih mjera koje je već poduzelo ili namjerava poduzeti u budućnosti kako bi postiglo ciljeve utvrđene u ovoj Direktivi. Kako bi se izbjeglo nepotrebno administrativno opterećenje i udvostručavanje napora, informacije o rodnoj ravnoteži u upravama o kojima treba izvješćivati u skladu s ovom Direktivom trebale bi, ako je to primjenjivo, biti dio izvješća o korporativnom upravljanju uvrštenih trgovačkih društava, u skladu s primjenjivim pravom Unije, a posebno Direktivom 2013/34/EU Europskog parlamenta i Vijeća¹. Ako su države članice suspendirale primjenu članka 6. na temelju članka 12., obveze izvješćivanja utvrđene u ovoj Direktivi ne bi se trebale primjenjivati, pod uvjetom da nacionalno pravo tih država članica predviđa obveze izvješćivanja kojima se osigurava redovito objavljivanje informacija o napretku koji su uvrštena trgovačka društva ostvarila prema uravnoteženijoj zastupljenosti žena i muškaraca u njihovim upravama.

¹ Direktiva 2013/34/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. lipnja 2013. o godišnjim financijskim izvještajima, konsolidiranim financijskim izvještajima i povezanim izvješćima za određene vrste poduzeća, o izmjeni Direktive 2006/43/EZ Europskog parlamenta i Vijeća i o stavljanju izvan snage direktiva Vijeća 78/660/EEZ i 83/349/EEZ (SL L 182, 29.6.2013., str. 19.).

- (48) Zahtjeve koji se odnose na odabir kandidata za imenovanje ili izbor na direktorske položaje, obvezu određivanja kvantitativnog cilja koji se odnosi na izvršne direktore i obveze izvješćivanja trebalo bi izvršavati učinkovitim, proporcionalnim i odvraćajućim sankcijama, a države članice trebale bi osigurati da u tu svrhu budu dostupni odgovarajući upravni ili sudski postupci. Takve sankcije mogle bi uključivati novčane kazne ili mogućnost da sudsko tijelo poništi odluku o odabiru direktora ili je proglasi ništavom. Ne dovodeći u pitanje nacionalno pravo o izricanju sankcija, dok god uvrštena trgovačka društva te obveze poštuju, ne bi ih se smjelo sankcionirati zbog neispunjenja kvantitativnih ciljeva koji se odnose na zastupljenost žena i muškaraca među direktorima. Sankcije se ne bi trebale primjenjivati na sama uvrštena trgovačka društva ako se u skladu s nacionalnim pravom određeno činjenje ili propust ne može pripisati trgovačkom društvu, nego drugoj fizičkoj ili pravnoj osobi kao što su pojedini dioničari. Države članice trebale bi moći primijeniti i druge sankcije osim onih navedenih na netaksativnom popisu sankcija utvrđenih u ovoj Direktivi, posebno u slučajevima teških i ponovljenih kršenja od strane uvrštenog trgovačkog društva u vezi s obvezama utvrđenima u ovoj Direktivi. Države članice trebale bi osigurati da pri izvršenju ugovora o javnoj nabavi i koncesija uvrštena trgovačka društva poštuju primjenjive obveze u vezi sa socijalnim i radnim pravom, u skladu s primjenjivim pravom Unije.
- (49) Države članice ili uvrštena trgovačka društva trebali bi moći uvesti ili zadržati povoljnije mjere kako bi osigurali uravnoteženiju zastupljenost žena i muškaraca.

- (50) Države članice trebale bi imenovati tijela za promicanje, analizu, praćenje i podupiranje rodne ravnoteže u upravama. Osim toga, informativne kampanje i razmjena najboljih praksi značajno bi doprinijele podizanju svijesti svih uvrštenih trgovačkih društava o tom pitanju i poticale bi ih na proaktivno postizanje rodne ravnoteže. Države članice osobito se potiču na uspostavu politika za pružanje potpore i poticanje MSP-ova na znatno poboljšanje rodne ravnoteže na svim razinama upravljanja i u upravama.
- (51) Ovom Direktivom poštuju se temeljna prava i načela priznata u Povelji. Njome se osobito doprinosi poštovanju načela ravnopravnosti žena i muškaraca (članak 23. Povelje) te slobode izbora zanimanja i prava na rad (članak 15. Povelje). Ovom se Direktivom nastoji osigurati potpuno poštovanje prava na djelotvoran pravni lijek i na pošteno suđenje (članak 47. Povelje). Ograničenja ostvarivanja slobode poduzetništva (članak 16. Povelje) i prava na vlasništvo (članak 17. stavak 1. Povelje) poštuju bit te slobode i tog prava te su potrebna i razmjerna. Ograničenja se mogu uvesti samo ako zaista odgovaraju ciljevima od općeg interesa koje priznaje Unija ili potrebi zaštite prava i sloboda drugih osoba.

- (52) Dok su neke države članice poduzele regulatorne mjere ili potaknule samoreguliranje s različitim rezultatima, većina država članica nije poduzela mjere ni pokazala spremnost da djeluje na način koji bi doveo do dostatnog poboljšanja. Projekcije koje se temelje na sveobuhvatnoj analizi svih dostupnih informacija o prošlim i trenutačnim trendovima te namjerama pokazuju da pojedinačnim djelovanjem države članice neće postići uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca među direktorima diljem Unije u skladu s ciljevima utvrđenima u ovoj Direktivi ni u jednom trenutku u skoroj budućnosti.
- Nedjelovanje u ovom području općenito usporava težnju za rodnom ravnopravnošću na radnom mjestu, među ostalim u pogledu uklanjanja razlike u plaći na temelju spola, što je djelomično posljedica vertikalne segregacije. S obzirom na te okolnosti i na rastuće razlike među državama članicama kad je riječ o zastupljenosti žena i muškaraca u upravama, rodna ravnoteža u upravama u cijeloj Uniji može se poboljšati jedino zajedničkim pristupom, a potencijal za rodnu ravnopravnost, konkurentnost i rast može se bolje ostvariti putem koordiniranog djelovanja na razini Unije nego putem nacionalnih inicijativa različitog opsega, ambicioznosti i djelotvornosti. S obzirom na to da cilj ove Direktive, odnosno postizanje uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca među direktorima uvrštenih trgovačkih društava uspostavljanjem djelotvornih mjera za ubrzavanje napretka prema rodnoj ravnoteži, pri čemu se uvrštenim trgovačkim društvima osigurava dovoljno vremena da poduzmu mjere potrebne u tu svrhu, ne mogu dostatno ostvariti države članice, nego se zbog opsega i učinaka djelovanja on na bolji način može ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. UEU-a.

U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku ova je Direktiva ograničena na određivanje zajedničkih ciljeva i načela i ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja. Države članice imaju dovoljno slobode da odrede kako bi se ciljevi utvrđeni u ovoj Direktivi trebali ostvariti na najbolji način uzimajući u obzir nacionalne okolnosti, posebno pravila i prakse o zapošljavanju u upravi. Ova Direktiva ne utječe na mogućnost uvrštenih trgovačkih društava da imenuju najkvalificiranije direktore te se njome predviđa fleksibilan okvir i dovoljno dugo razdoblje prilagodbe.

- (53) Države članice trebale bi surađivati sa socijalnim partnerima i civilnim društvom kako bi ih učinkovito obavješćivale o značaju, prenošenju i provedbi ove Direktive.
- (54) U skladu s načelom proporcionalnosti ciljevi koje trebaju ostvariti uvrštena trgovačka društva trebali bi biti vremenski ograničeni i ostati na snazi samo dok se ne ostvari održiv napredak u vezi s rodnim sastavom uprava. Zato bi Komisija trebala redovno preispitivati primjenu ove Direktive i o tome izvješćivati Europski parlament i Vijeće. Osim toga, ovom se Direktivom predviđa datum njezina prestanka važenja. Komisija bi u okviru preispitivanja trebala ocijeniti postoji li potreba za produljenjem trajanja ove Direktive nakon tog datuma.

- (55) U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima¹, države članice obvezale su se da će u opravdanim slučajevima uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje priložiti jedan ili više dokumenata u kojima se objašnjava odnos između sastavnih dijelova direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje. U pogledu ove Direktive, zakonodavac smatra opravdanim dostavljanje takvih dokumenata,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

¹ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

Članak 1.

Svrha

Ovom Direktivom nastoji se postići uravnoteženija zastupljenost žena i muškaraca među direktorima uvrštenih trgovačkih društava uspostavljanjem djelotvornih mjera za ubrzavanje napretka prema rodnoj ravnoteži, pri čemu se uvrštenim trgovačkim društvima osigurava dovoljno vremena da poduzmu mjere potrebne u tu svrhu.

Članak 2.

Područje primjene

Ova se Direktiva primjenjuje na uvrštena trgovačka društva. Ova se Direktiva ne primjenjuje na mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća (MSP-ovi).

Članak 3.

Definicije

Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

1. „uvršteno trgovačko društvo” znači trgovačko društvo koje ima registrirano sjedište u državi članici i čije su dionice uvrštene za trgovanje na uređenom tržištu u smislu članka 4. stavka 1. točke 21. Direktive 2014/65/EU u jednoj ili više država članica;

2. „uprava” znači upravno, upravljačko ili nadzorno tijelo uvrštenog trgovačkog društva;
3. „direktor” znači član uprave, uključujući člana koji je predstavnik zaposlenika;
4. „izvršni direktor” znači član jedinstvene uprave koji se bavi svakodnevnim upravljanjem uvrštenog trgovačkog društva ili, u slučaju dvojnog sustava uprave, član uprave koji obavlja upravljačke funkcije uvrštenog trgovačkog društva;
5. „neizvršni direktor” znači član jedinstvene uprave koji nije izvršni direktor ili, u slučaju dvojnog sustava uprave, član uprave koji obavlja nadzorne funkcije uvrštenog trgovačkog društva;
6. „jedinstvena uprava” znači jedna uprava koja obavlja i upravljačke i nadzorne funkcije uvrštenog trgovačkog društva;
7. „dvojni sustav uprave” znači sustav u kojem upravljačke i nadzorne funkcije uvrštenog trgovačkog društva obavljaju odvojene uprave;
8. „mikropoduzeće te malo i srednje poduzeće” ili „MSP” znači trgovačko društvo koje zapošljava manje od 250 osoba i čiji godišnji promet ne premašuje 50 milijuna EUR ili čija godišnja ukupna bilanca ne premašuje 43 milijuna EUR ili, za MSP s registriranim sjedištem u državi članici čija valuta nije euro, jednakovrijedne iznose u valuti te države članice.

Članak 4.

Mjerodavno pravo

Država članica koja je nadležna za uređenje pitanja obuhvaćenih ovom Direktivom u odnosu na određeno uvršteno trgovačko društvo jest država članica u kojoj to trgovačko društvo ima registrirano sjedište. Mjerodavno pravo jest pravo te države članice.

Članak 5.

Ciljevi u pogledu rodne ravnoteže u upravama

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva podliježu bilo kojem od sljedećih ciljeva, koje treba ostvariti do 30. lipnja 2026.:
 - (a) pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 40 % položaja neizvršnih direktora;
 - (b) pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 33 % svih direktorskih položaja, uključujući i izvršne i neizvršne direktore.
2. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva koja ne podliježu cilju utvrđenom u stavku 1. točki (b) odrede pojedinačne kvantitativne ciljeve s ciljem poboljšanja rodne ravnoteže među izvršnim direktorima. Države članice osiguravaju da takva uvrštena trgovačka društva nastoje postići takve pojedinačne kvantitativne ciljeve do 30. lipnja 2026.

3. Broj položaja neizvršnih direktora koji se smatra potrebnim za postizanje cilja utvrđenog u stavku 1. točki (a) broj je najbliži udjelu od 40 %, ali ne premašuje 49 %. Broj svih direktorskih položaja koji se smatra potrebnim za postizanje cilja utvrđenog u stavku 1. točki (b) broj je najbliži udjelu od 33 %, ali ne premašuje 49 %. Ti su brojevi navedeni u Prilogu.

Članak 6.

Sredstva za postizanje ciljeva

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva koja ne postižu ciljeve iz članka 5. stavka 1. točke (a) odnosno točke (b), prilagode postupak odabira kandidata za imenovanje ili izbor na direktorske položaje. Ti se kandidati odabiru na temelju komparativne procjene kvalifikacija svakog kandidata. U tu svrhu primjenjuju se jasni, neutralno sastavljeni i nedvosmisleni kriteriji na nediskriminirajući način tijekom cijelog postupka odabira, uključujući tijekom pripreme oglasa za slobodno radno mjesto, faze predodabira, faze uvrštavanja kandidata u uži izbor i uspostave baza kandidata za odabir. Ti se kriteriji utvrđuju prije postupka odabira.

2. U pogledu odabira kandidatâ za imenovanje ili izbor na direktorske položaje države članice osiguravaju da se pri odabiru između kandidata koji su jednako kvalificirani u smislu prikladnosti, osposobljenosti i izvršenja dužnosti prednost daje kandidatu nedovoljno zastupljenog spola, osim ako, u iznimnim slučajevima, razlozi veće pravne težine kao što je provedba drugih politika raznolikosti, na koje se poziva u kontekstu objektivne procjene, a kojima se uzima u obzir posebna situacija kandidata drugog spola i koji se temelje na nediskriminirajućim kriterijima, prevagnu u korist kandidata drugog spola.
3. Države članice osiguravaju da su, na zahtjev kandidata koji se razmatrao tijekom odabira kandidatâ za imenovanje ili izbor na direktorski položaj, uvrštena trgovačka društva dužna obavijestiti tog kandidata o sljedećem:
 - (a) kriterijima kvalificiranosti na kojima se temeljio odabir;
 - (b) objektivnoj komparativnoj procjeni kandidatâ u skladu s tim kriterijima; i
 - (c) prema potrebi, posebnim razmatranjima koja su iznimno prevagnula u korist kandidata koji nije pripadnik nedovoljno zastupljenog spola.

4. Države članice poduzimaju potrebne mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavima, kojima se osigurava da, ako neuspješni kandidat nedovoljno zastupljenog spola pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrdi činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je taj kandidat bio jednako kvalificiran kao i kandidat drugog spola koji je bio odabran za imenovanje ili izbor na direktorski položaj, uvršteno trgovačko društvo mora dokazati da nije došlo do kršenja članka 6. stavka 2.

Ovaj stavak ne sprečava države članice da uvedu pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tužitelja.

5. Ako se postupak odabira kandidatâ za imenovanje ili izbor na direktorski položaj provodi glasovanjem dioničara ili zaposlenika, države članice zahtijevaju od uvrštenih trgovačkih društava da osiguraju da su glasači pravilno obaviješteni o mjerama predviđenima ovom Direktivom, uključujući sankcije kojima uvršteno trgovačko društvo podliježe ako ne poštuje obveze.

Članak 7.
Izvješćivanje

1. Države članice zahtijevaju da uvrštena trgovačka društva jednom godišnje nadležnim tijelima dostave informacije o rodnoj zastupljenosti u svojim upravama, praveći pritom razliku između izvršnih i neizvršnih direktora, te o mjerama koje su poduzete radi postizanja primjenjivih ciljeva utvrđenih u članku 5. stavku 1. i, ako je to primjenjivo, ciljeva utvrđenih u skladu s člankom 5. stavkom 2. Države članice od uvrštenih trgovačkih društava zahtijevaju objavu tih informacija na njihovim internetskim stranicama na primjeren i lako dostupan način. Na temelju dostavljenih informacija države članice objavljuju i redovito ažuriraju, na lako dostupan i centraliziran način, popis uvrštenih trgovačkih društava koja su postigla bilo koji od ciljeva utvrđenih u članku 5. stavku 1.
2. Ako uvršteno trgovačko društvo ne postigne jedan od ciljeva utvrđenih u članku 5. stavku 1. ili, ako je to primjenjivo, ciljeve utvrđene u skladu s člankom 5. stavkom 2., informacije iz stavka 1. ovog članka uključuju razloge nepostizanja ciljeva i sveobuhvatan opis mjera koje je uvršteno trgovačko društvo već poduzelo ili namjerava poduzeti kako bi ih postiglo.
3. Ako je to primjenjivo, informacije iz stavaka 1. i 2. ovog članka uključuju se i u izvješće trgovačkog društva o korporativnom upravljanju, u skladu s relevantnim odredbama Direktive 2013/34/EU.

4. Obveze iz stavaka 1. i 2. ovog članka ne primjenjuju se u državi članici koja je suspendirala primjenu članka 6. na temelju članka 12. ako su nacionalnim pravom predviđene obveze izvješćivanja kojima se osigurava redovito objavljivanje informacija o napretku koji su uvrštena trgovačka društva ostvarila prema uravnoteženijoj zastupljenosti žena i muškaraca u svojim upravama.

Članak 8.

Sankcije i dodatne mjere

1. Države članice utvrđuju pravila o sankcijama za uvrštena trgovačka društva koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju članka 5. stavka 2. te članka 6. i 7., kako je primjenjivo, te poduzimaju sve potrebne mjere radi osiguranja njihove provedbe. Države članice osobito osiguravaju da su dostupni odgovarajući upravni ili sudski postupci kako bi se omogućilo izvršenje obveza koje proizlaze iz ove Direktive. Sankcije moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. Takve sankcije mogu uključivati novčane kazne ili mogućnost da pravosudno tijelo poništi odluku o odabiru direktorâ koja je donesena protivno nacionalnim odredbama donesenima u skladu s člankom 6., ili da tu odluku proglasi ništavom. Države članice do ... [SL: dvije godine nakon stupanja na snagu ove Direktive] obavješćuju Komisiju o tim pravilima i tim mjerama te je bez odgode obavješćuju o svim naknadnim izmjenama koje na njih utječu.

2. Uvrštena trgovačka društva mogu biti odgovorna samo za činjenja ili propuste koji im se mogu pripisati u skladu s nacionalnim pravom.
3. Države članice osiguravaju da pri izvršenju ugovora o javnoj nabavi i koncesija uvrštena trgovačka društva poštuju primjenjive obveze u vezi sa socijalnim i radnim pravom, u skladu s primjenjivim pravom Unije.

Članak 9.

Minimalni zahtjevi

Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije od odredaba utvrđenih u ovoj Direktivi kako bi osigurale uravnoteženiju zastupljenost žena i muškaraca u vezi s uvrštenim trgovačkim društvima osnovanima na njihovu državnom području.

Članak 10.

Tijela za promicanje rodne ravnoteže u uvrštenim trgovačkim društvima

Države članice imenuju jedno ili više tijela za promicanje, analizu, praćenje i podupiranje rodne ravnoteže u upravama. U tu svrhu države članice mogu imenovati, na primjer, tijela za jednakost koja su imenovala na temelju članka 20. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća¹.

¹ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, 26.7.2006, str. 23.).

Članak 11.

Prenošenje

1. Države članice do ... [SL: dvije godine nakon stupanja na snagu ove Direktive] donose i objavljuju zakone i druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

Kada države članice donose te mjere, one sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.

2. Države članice koje su suspendirale primjenu članka 6. na temelju članka 12. Komisiji odmah dostavljaju informacije kojima se dokazuje da su uvjeti iz članka 12. ispunjeni.
3. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.

Članak 12.

Suspenzija primjene članka 6.

1. Država članica može suspendirati primjenu članka 6. i, prema potrebi, članka 5. stavka 2. ako su do ... [SL: datum stupanja na snagu ove Direktive] u toj državi članici ispunjeni sljedeći uvjeti:
 - (a) pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 30 % položaja neizvršnih direktora ili najmanje 25 % svih direktorskih položaja u uvrštenim trgovačkim društvima; ili
 - (b) nacionalnim pravom te države članice:
 - i. zahtijeva se da pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 30 % položaja neizvršnih direktora ili najmanje 25 % svih direktorskih položaja u uvrštenim trgovačkim društvima;
 - ii. predviđene su učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće mjere izvršavanja u slučaju nepoštovanja zahtjeva iz podtočke i.; i
 - iii. zahtijeva se da sva uvrštena trgovačka društva koja nisu obuhvaćena tim nacionalnim pravom utvrde pojedinačne kvantitativne ciljeve za sve direktorske položaje.

Ako je država članica suspendirala primjenu članka 6. i, prema potrebi, članka 5. stavka 2. na temelju bilo kojeg od uvjeta iz stavka 1. ovog članka, smatra da su ciljevi utvrđeni u članku 5. stavku 1. postignuti u toj državi članici.

2. Za potrebe procjene jesu li ispunjeni uvjeti za suspenziju na temelju stavka 1. prvog podstavka točke (a) ili (b) broj potrebnih direktorskih položaja jest broj najbliži udjelu od 30 % neizvršnih direktora ili 25 % svih direktorskih položaja, ali ne premašuje 39 %. To je slučaj i ako se na temelju nacionalnog prava kvantitativni ciljevi utvrđeni u članku 5. primjenjuju zasebno na predstavnike dioničara i predstavnike zaposlenika.
3. Ako u državi članici koja je suspendirala primjenu članka 6. i, prema potrebi, članka 5. stavka 2. na temelju stavka 1. ovog članka uvjeti iz stavka 1. ovog članka više nisu ispunjeni, članak 6. i, prema potrebi, članak 5. stavak 2. počinju se primjenjivati najkasnije šest mjeseci nakon prestanka ispunjavanja tih uvjeta.

Članak 13.

Preispitivanje

1. Države članice do ... [SL: godinu dana nakon datuma predviđenog u članku 11. stavku 1.] i svake dvije godine nakon toga Komisiji dostavljaju izvješće o provedbi ove Direktive. To izvješće sadržava sveobuhvatne informacije o mjerama poduzetima radi postizanja ciljeva utvrđenih u članku 5. stavku 1., informacije dostavljene u skladu s člankom 7. i, ako je to primjenjivo, reprezentativne informacije o pojedinačnim kvantitativnim ciljevima koje uvrštena trgovačka društva postave u skladu s člankom 5. stavkom 2.

2. Države članice koje su suspendirale primjenu članka 6. i, prema potrebi, članka 5. stavka 2. na temelju članka 12. u izvješća iz stavka 1. ovog članka uključuju informacije o tome jesu li i na koji način ispunjeni uvjeti utvrđeni u članku 12. te nastavljaju li ostvarivati napredak prema uravnoteženijoj zastupljenosti žena i muškaraca među položajima neizvršnih direktora ili svim direktorskim položajima u uvrštenim trgovačkim društvima.

Komisija do ... [SL: dvije godine nakon datuma predviđenog u članku 11. stavku 1.] i svake dvije godine nakon toga izdaje posebno izvješće u kojem, među ostalim, utvrđuje jesu li i na koji način ispunjeni uvjeti utvrđeni u članku 12. stavku 1. te, ako je to primjenjivo, jesu li države članice nastavile primjenjivati članak 6. i članak 5. stavak 2. u skladu s člankom 12. stavkom 3.

3. Komisija do 31. prosinca 2030. i svake dvije godine nakon toga preispituje primjenu ove Direktive i o tome izvješćuje Europski parlament i Vijeće. Komisija posebno ocjenjuje jesu li ostvareni ciljevi ove Direktive.

4. U svojem izvješću iz stavka 3. ovog članka Komisija procjenjuje je li, s obzirom na kretanja u zastupljenosti žena i muškaraca u upravama na različitim razinama donošenja odluka u cijelom gospodarstvu i uzimajući u obzir je li ostvareni napredak dovoljno održiv, ova Direktiva učinkovit i djelotvoran instrument za povećanje rodne ravnoteže u upravama. Na temelju te procjene Komisija razmatra postoji li potreba za produljenjem trajanja ove Direktive nakon 31. prosinca 2038. ili potreba za njezinom izmjenom, na primjer proširenjem njezina područja primjene na neuvrštena trgovačka društva koja nisu obuhvaćena definicijom MSP-ova ili revidiranjem uvjeta iz članka 12. stavka 1. prvog podstavka točke (a), kako bi se osigurao daljnji napredak prema uravnoteženijoj zastupljenosti žena i muškaraca na položajima izvršnih i neizvršnih direktora ili na svim direktorskim položajima u uvrštenim trgovačkim društvima.

Članak 14.

Stupanje na snagu i prestanak važenja

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.

Prestaje važiti 31. prosinca 2038.

Članak 15.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u ...

Za Europski parlament

Predsjednica

Za Vijeće

Predsjednik/Predsjednica

PRILOG

CILJNI BROJEVI DIREKTORA NEDOVOLJNO ZASTUPLJENOG SPOLA

Broj položaja u upravi	Minimalni broj neizvršnih direktora nedovoljno zastupljenog spola koji je potreban za postizanje cilja od 40 % (članak 5. stavak 1. točka (a))	Minimalni broj direktora nedovoljno zastupljenog spola koji je potreban za postizanje cilja od 33 % (članak 5. stavak 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 %)

Broj položaja u upravi	Minimalni broj neizvršnih direktora nedovoljno zastupljenog spola koji je potreban za postizanje cilja od 40 % (članak 5. stavak 1. točka (a))	Minimalni broj direktora nedovoljno zastupljenog spola koji je potreban za postizanje cilja od 33 % (članak 5. stavak 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 %)
