

Bruxelles, 4. ožujka 2022.
(OR. en)

6468/22

Međuinstitucijski predmet:
2012/0299(COD)

SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196

NAPOMENA

Od:	Odbor stalnih predstavnika (dio 1.)
Za:	Vijeće
Br. preth. dok.:	6340/22
Br. dok. Kom.:	16433/12 - COM(2012) 614 final
Predmet:	Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima trgovačkih društava uvrštenih na burzama te o drugim povezanim mjerama – <i>opći pristup</i>

I. UVOD

Komisija je 14. studenoga 2012. donijela Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju rodne ravnoteže među neizvršnim direktorima trgovačkih društava uvrštenih na burzama te o drugim povezanim mjerama.

S ciljem traženja rješenja ozbiljnog problema nedovoljne zastupljenosti žena na najvišim položajima na kojima se donose odluke povezane s gospodarstvom, predloženom direktivom utvrdio bi se kvantitativni cilj od 40 % do 2020. za udio nedovoljno zastupljenog spola u upravama trgovačkih društava uvrštenih na burzama¹ (do 2018. za javna poduzeća).

¹ Ciljni datumi prilagođeni su tijekom pregovora zbog vremena koje je proteklo od podnošenja prijedloga (vidjeti „Raspored” u nastavku).

Trgovačka društva bila bi obvezna djelovati u skladu s tim ciljem, među ostalim uvođenjem postupovnih pravila za odabir i imenovanje neizvršnih članova uprava.

Od trgovačkih društava koja ne ostvare cilj od 40 % očekivao bi se nastavak primjene postupovnih pravila, kao i objašnjenje koje su mjere poduzela i koje mjere namjeravaju poduzeti kako bi ga ostvarila. Za države članice koje odluče primijeniti cilj *i* na izvršne *i* na neizvršne direktore primjenjivala bi se niža ciljna razina (33 %).

Nacionalni parlamenti Danske, Nizozemske, Poljske i Švedske te jedan od dvaju domova češkog parlamenta (Zastupnički dom) u roku od osam tjedana od podnošenja prijedloga Komisije podnijeli su obrazložena mišljenja u kojima se tvrdi da on nije u skladu s načelom supsidijarnosti.²

Europski gospodarski i socijalni odbor donio je mišljenje 13. veljače 2013.³

Odbor regija donio je mišljenje 30. svibnja 2013.⁴

Europski parlament donio je stajalište u prvom čitanju 20. studenoga 2013.⁵

II. TRENUTAČNO STANJE

Prijedlog su u više navrata od 2013. do 2017. razmatrali Radna skupina za socijalna pitanja, Odbor stalnih predstavnika i Vijeće.⁶

Na početku rasprava razmotrena je i Komisijina procjena učinka.⁷

² Od Komisije nije zatraženo preispitivanje prijedloga s obzirom na to da prag od jedne trećine utvrđen u članku 7. Protokola 2. UEU-a nije ostvaren.

³ SL C 133, 9.5.2013., str. 68.

⁴ ECOS-V-039.

⁵ P7_TA(2013)0488 Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (EPP/EL) bila je izvjestiteljica za Odbor FEMM, a Evelyn Regner (S&D/AT) za Odbor JURI.

⁶ Vidjeti 10422/1/13 REV 1, 16437/13 + COR 1, 9864/1/14 REV 1, 16300/14, 9020/1/15 REV 1, 14343/15 i 9496/17.

⁷ Vidjeti 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 i 8002/13.

Najnovije izvješće o napretku podneseno je Vijeću EPSCO u lipnju 2017.⁸ Budući da prijedlog nije dobio potporu kvalificirane većine, taj predmet otad nije uvršten na dnevni red Vijeća.

Predsjedništvo je primijetilo činjenicu da je, iako u Europi postoji široka potpora u vezi s potrebom za poboljšanjem rodne ravnoteže u donošenju odluka, osobito u gospodarskoj sferi te na najvišoj razini, napredak u EU-u i dalje spor i nejednak, kako jasno proizlazi iz najnovijih podataka. U listopadu 2021. u EU-u kao cjelini zastupljenost žena među članovima uprave u najvećim javno uvrštenim trgovačkim društvima iznosila je samo 30,6 %, a među predsjednicima uprava tek 8,5 %.⁹

S druge strane, predsjedništvo je također prepoznalo da je, unatoč snažnim argumentima za zakonodavne mjere u tom području, važno i poštovati različite situacije i polazišne točke država članica, kao i načelo supsidijarnosti. Predsjedništvo je stoga zauzelo stajalište da se osnovnim pristupom predloženim u Nacrtu direktive od samog početka, odnosno *kvantitativnim ciljevima, a ne obvezujućim kvotama*, postiže odgovarajuća ravnoteža. Nadalje, podsjetilo je delegacije da bi se *klauzulom o fleksibilnosti* koja je unesena u tekst tijekom ranijih rasprava (vidjeti članak 4.b) državama članicama omogućilo da ispune ciljeve direktive na način koji same odaberu i da suspendiraju postupovne zahtjeve iz direktive, pod uvjetom da su već poduzele jednako učinkovite mjere ili ostvarile napredak koji im je omogućio da se približe postizanju kvantitativnih ciljeva utvrđenih u direktivi. U članku 4.b stavku 1. utvrđena su tri moguća scenarija za koje bi se u skladu s pravom smatralo da jamče „jednaku učinkovitost”. Nadalje, na temelju uvjeta iz članka 4.b stavka 2. države članice mogu zadržati suspenziju postupovnih zahtjeva iz direktive.

⁸ 9496/17.

⁹ Pokazatelj: Najveća javno uvrštena trgovačka društva: predsjednici, članovi uprave i predstavnici zaposlenika | Baza podataka o rodnoj statistici | Europski institut za ravnopravnost spolova (europa.eu)

U pokušaju postizanja napretka u raspravi predsjedništvo je pripremlilo novi kompromisni paket¹⁰, koji su članovi i članice Radne skupine za socijalna pitanja razmotrili na neformalnoj videokonferenciji održanoj 21. veljače 2022. Tijekom te rasprave članovi Radne skupine za socijalna pitanja općenito su podržali tekst predsjedništva.

Promjene koje je unijelo predsjedništvo:

a) pravna osnova, druga upućivanja na Ugovore i cilj

Uvodne izjave od 1. do 3.a izmijenjene su kako bi se ojačala veza između cilja direktive i predložene pravne osnove.

b) članak 4. (pojašnjenje teksta)

Članak 1. neznatno je izmijenjen kako bi bilo jasno navedeno da su *države članice* te koje biraju između alternativnih ciljeva (40 % za neizvršne članove uprava ili 33 % za sve članove uprava).

c) klauzula o suspenziji (članak 4.b)

U članku 4.b stavci 1. i 1.a spojeni su i neznatno izmijenjeni kako bi se izbjeglo ponavljanje te povećale jasnoća teksta i fleksibilnost koja se pruža državama članicama.

d) izvješćivanje (članak 5.)

U članku 5. stavku 3.a upućivanje na „članak 4.b stavak 1.a točku (a)” zamijenjeno je upućivanjem na „članak 4.b”, a riječi „iste ili slične” zamijenjene su riječju „redovite” kako bi se povećala fleksibilnost koja se pruža državama članicama.

¹⁰ 6212/22.

e) raspored

Predsjedništvo je prilagodilo ciljne datume, datume izvješćivanja i raspored provedbe s obzirom na vrijeme koje je proteklo od posljednje rasprave o ovom predmetu u Vijeću. Tako bi se sadašnjim Nacrtom direktive od država članica zahtijevalo da osiguraju da uvrštena trgovačka društva nastoje do 31. prosinca 2027. (umjesto 2022. kako je predloženo u prethodnoj verziji¹¹) ostvariti ili cilj da pripadnici nedovoljno zastupljenoga spola zauzimaju najmanje 40 % položaja neizvršnih direktora ili cilj da pripadnici nedovoljno zastupljenoga spola zauzimaju najmanje 33 % svih položaja direktora, uključujući i izvršne i neizvršne direktore. (Vidjeti članak 4. i uvodne izjave 22., 24.a i 26.)

I u članak 4.c unesena je ista promjena datuma (2027. umjesto 2022.) u pogledu pojedinačnih kvantitativnih ciljeva koje trebaju odrediti uvrštena trgovačka društva koja ne podliježu ciljevima iz članka 4.

Predsjedništvo je ujedno dodatno prilagodilo raspored provedbe kako bi suspenzije na temelju članka 4.b prestale važiti 31. prosinca 2029. (umjesto 2024. kako je predloženo u prethodnoj verziji), osim ako se ispune određeni uvjeti. Ako se uvjeti ne ispune, države članice morale bi osigurati primjenu postupovnih zahtjeva iz članka 4.a s učinkom od 30. rujna 2030. (umjesto 2025. kako je predloženo u prethodnoj verziji). (Vidjeti članak 4.b.)

Isto tako, novim bi se tekstom od Komisije tražilo da o primjeni direktive počne izvješćivati najkasnije 31. prosinca 2031. (umjesto 2026. kako je predloženo u prethodnoj verziji). (Vidjeti članak 9.)

Na kraju je klauzula o vremenskom ograničenju valjanosti revidirana tako da direktiva prestane važiti 31. prosinca 2038. (umjesto 2033. kako je predloženo u prethodnoj verziji). (Vidjeti članak 10.)

¹¹ 9496/17.

f) ažuriranje

Zbog vremena koje je proteklo od posljednje rasprave o tekstu u Vijeću niz je elemenata bilo potrebno ažurirati, a dodana su i upućivanja na ključne okvirne dokumente, osobito sljedeća:

- u tekst (uvodna izjava 2.a) umetnuto je upućivanje na stup socijalnih prava, proglašen 2017.,
- dodano je upućivanje na jedan od ciljeva Komisijine Strategije za rodnu ravnopravnost (uvodna izjava 4.),
- ažurirani su statistički podaci koji ilustriraju dosadašnji napredak prema ravnoteži spolova u upravama trgovačkih društava (uvodna izjava 10.a),
- dodana su upućivanja na Izjavu iz Porta, Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava i krizu uzrokovanu bolešću COVID-19 (uvodna izjava 10.b)¹²,
- upućivanje na Opću uredbu o zaštiti podataka ((EU) 2016/679) uklonjeno je kao suvišno jer se dotična uredba primjenjuje horizontalno (članak 4.a stavak 3.).

g) daljnje tehničke izmjene

U tekst je unesen i niz tehničkih i uredničkih izmjena.¹³ Nakon neformalne rasprave održane 21. veljače predsjedništvo je tekst dodatno prilagodilo na temelju tehničkih savjeta pravnika lingvista iz Tajništva Vijeća.¹⁴ Te izmjene konkretno uključuju:

¹² U tekstu su ažurirana i/ili u njega dodana i razna druga upućivanja (vidjeti uvodnu izjavu 6., uvodnu izjavu 17.a, uvodnu izjavu 28. i članak 2. stavak 1.).

¹³ Vidjeti dokument 6212/22.

¹⁴ Vidjeti dokument 6340/22.

- uvodne izjave 14. i 22.a usklađene su sa sadržajem izvršnog dijela teksta,
- pojašnjen je tekst članka 4.a (sada se upućuje na jedan cilj umjesto na nekoliko ciljeva jer države članice mogu odabrati jednu od raspoloživih opcija),
- pojašnjen je tekst članka 4.b,
- u članku 6. upućivanje na članak 4.b stavak 1. ispravljeno je tako što je zamijenjeno upućivanjem na članak 4.b stavak 2. točku (b),
- tekst članka 9. stavka 1. usklađen je s člankom 4.c.

Na sastanku Corepera 2. ožujka 2022. velika većina delegacija podržala je kompromisni tekst¹⁵ predsjedništva i složila se da je on čvrst temelj za buduće pregovore s Europskim parlamentom. Mali broj delegacija tekst nije mogao podržati. Druge još nisu mogle povući svoju opću analitičku rezervu. Uvjerljiva većina podržala je prosljeđivanje teksta Vijeću EPSCO s ciljem postizanja općeg pristupa.

Nakon rasprave u Coreperu uvedena je jedna tehnička izmjena: u tekst je dodana nova uvodna izjava 41., u kojoj se spominje samoinicijativno mišljenje o prijedlogu koje je donio Odbor regija. Ta je promjena u priloženom tekstu označena **podebljanim slovima**.

¹⁵ 6340/22.

Preostale rezerve¹⁶

Opća rezerva: PL, SK i SE.

Opća analitička rezerva: EE, LV i HU.

Parlamentarna analitička rezerva: EE, LV i LT.

III. ZAKLJUČAK

Vijeće (EPSCO) poziva se da postigne dogovor o općem pristupu o tekstu kako je naveden u Prilogu ovoj napomeni i ovlasti predsjedništvo da započne pregovore o tom predmetu s predstavnicima Europskog parlamenta.

¹⁶ Jezična analitička rezerva: DK.

Prijedlog

DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA

**o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima trgovačkih društava uvrštenih na burzama
te o drugim 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,¹⁷

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

¹⁷ SL C 133, 9.5.2013., str. 68.

budući da:

- (1) U skladu s člankom 2. Ugovora o Europskoj uniji (UEU) ravnopravnost je temeljna vrijednost Unije i zajednička je državama članicama u društvu u kojem jednakost, uključujući jednakost žena i muškaraca, prevladava. U skladu s člankom 3. stavkom 3. UEU-a Unija bi trebala promicati ravnopravnost žena i muškaraca.
- (1a) Člankom 157. stavkom 3. Ugovora o funkcioniranju Europske unije Uniji se dodjeljuju zakonodavne ovlasti za donošenje mjera za primjenu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.
- (2) Radi osiguranja u praksi potpune jednakosti između žena i muškaraca u radnom okruženju, člankom 157. stavkom 4. UFEU-a državama članicama omogućuje se da zadrže 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 (pozitivne mjere). U članku 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije („Povelja”) navodi se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima te da načelo ravnopravnosti ne može spriječiti zadržavanje ili donošenje mjera kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola.
- (2a) 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, među ostalim u pogledu sudjelovanja na tržištu rada, uvjeta zapošljavanja i napretka u karijeri.

- (3) U Preporuci Vijeća 84/635/EEZ¹⁸ preporučuje se da države članice poduzmu korake u osiguravanju da pozitivne mjere što je više moguće uključuju mjere koje utječu na aktivno sudjelovanje žena u tijelima za donošenje odluka. U Preporuci Vijeća 96/694/EZ¹⁹ preporučuje se da države članice potaknu privatni sektor da poveća prisutnost žena na svim razinama donošenja odluka, ponajprije donošenjem planova za ravnopravnost i programa pozitivnih mjera ili u njihovu okviru.
- (3a) Ovom se Direktivom doprinosi cilju osiguravanja primjene načela jednakih mogućnosti poticanjem rodno uravnotežene zastupljenosti na najvišim rukovodećim položajima. Njome se želi uspostaviti sustav za primjenu minimalnih zahtjeva u vezi s imenovanjem i izborom članova upravnih odbora trgovačkih društava.
- (4) Posljednjih godina Komisija je predstavila nekoliko izvješća u kojima je iznijela situaciju u vezi s rodnom raznolikošću u donošenju odluka u gospodarstvu. Poticala je uvrštena trgovačka društva u Uniji da povećaju broj žena u svojim upravama samoregulatornim mjerama te da preuzmu konkretne dobrovoljne obveze u tom smislu. Komisija je 2010. u svojoj komunikaciji 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 je ponovno potvrdila predanost da svoje ovlasti iskoristi za promicanje pravednije zastupljenosti muškaraca i žena na odgovornim položajima. Poboljšanje rodne ravnoteže u donošenju odluka Komisija je u svojoj komunikaciji naslovljenoj „Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca za razdoblje od 2010. do 2015.” utvrdila kao jedan od prioritetnih zadataka. Postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka i politici jedan je od prioriteta utvrđenih u komunikaciji Komisije naslovljenoj „Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.”²⁰.

¹⁸ Preporuka Vijeća 84/635/EEZ od 13. prosinca 1984. o promicanju pozitivnih mjera za žene (SL L 331, 19.12.1984., str. 34.).

¹⁹ 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.).

²⁰ COM(2020) 152 final.

- (5) Vijeće je 2011. usvojilo Europski pakt za rodnu ravnopravnost (2011. – 2020.), kojim je potvrdilo da su politike rodne ravnopravnosti važne 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: zapošljavanju, obrazovanju i socijalnoj uključenosti, te 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 iskoristio sav raspoloživi talent.
- (6) U svojoj rezoluciji iz srpnja 2011. o ženama i poslovnom vodstvu Europski parlament pozvao je trgovačka društva da dosegnu kritični prag od 30 % članstva žena u upravljačkim tijelima do 2015. i od 40 % do 2020. Pozvao je Komisiju da, ako se pokaže da su koraci koje poduzimaju trgovačka društva i države članice neodgovarajući, predloži zakonodavstvo do 2012., uključujući i kvote. Europski parlament ponovno je uputio poziv na donošenje takvog zakonodavstva u rezoluciji od 13. ožujka 2012. i rezoluciji od 21. siječnja 2021.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) U Europi ima mnogo visoko kvalificiranih žena. Poboljšanje rodne ravnoteže u upravama trgovačkih društava od presudne je važnosti za učinkovitije korištenje postojećim ljudskim kapitalom, što je ključno za rješavanje demografskih izazova Unije. Nadalje, uvelike se prepoznaje da prisutnost žena u upravama poboljšava korporativno upravljanje, a mnogobrojne studije pokazale su da postoji pozitivan odnos između rodne raznolikosti na najvišoj upravljačkoj razini i financijske uspješnosti i isplativosti trgovačkog društva. Unatoč dokazima u prilog povoljnom učinku rodne ravnoteže na sama trgovačka društva i gospodarstvo u cjelini te unatoč tome što se postojećim zakonodavstvom Unije zabranjuje spolna diskriminacija i što se mjerama na razini Unije potiče samoregulacija, broj žena i dalje je mnogo manji od broja muškaraca u najvišim tijelima za donošenje odluka u trgovačkim društvima diljem Unije. U privatnom sektoru te posebno u uvrštenim trgovačkim društvima ta rodna neravnoteža posebno je značajna i ozbiljna.
- (10a) Komisijin ključni pokazatelj rodne zastupljenosti u upravama korporacija pokazuje da je udio žena uključenih u donošenje poslovnih odluka na najvišoj razini i dalje jako nizak. Prema Europskom institutu za ravnopravnost spolova žene su u 2021. činile u prosjeku 30,6 % članova upravnih odbora u najvećim javno uvrštenim trgovačkim društvima i samo 8,5 % predsjednika.

- (10b) Strategija Europa 2020. za pametan, održiv i uključiv rast potvrdila je da je povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada preduvjet za poticanje rasta i rješavanje demografskih izazova u Europi. U toj strategiji postavljen je glavni cilj ostvarivanja stope zaposlenosti od 75 % za žene i muškarce u dobi od 20 do 64 godine do 2020. U Izjavi iz Porta, koju su 8. svibnja 2021. potpisali šefovi država i vlada,²¹ pozdravljeni su novi glavni ciljevi EU-a u pogledu radnih mjesta, vještina i smanjenja siromaštva, kao i revidirani pregled socijalnih pokazatelja koji je Komisija predložila u Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava²². Kako bi se do 2030. ostvario opći cilj dosezanja stope zaposlenosti od 78 % za stanovništvo u dobi od 20 do 64 godine, treba nastojati barem prepoloviti razliku na temelju spola u zapošljavanju u odnosu na 2019. Jačanje sudjelovanja žena u donošenju gospodarskih odluka, posebno u upravama trgovačkih društava, trebalo bi imati pozitivan utjecaj prelijevanja na zapošljavanje žena u tim trgovačkim društvima i u cijelom gospodarstvu. U razdoblju nakon krize uzrokovane bolešću COVID-19 rodna ravnopravnost i uključivo vodstvo važniji su nego ikad prije. Istraživanja su pokazala da uključenost i raznolikost potiču oporavak i otpornost.
- (11) Udio žena u upravama trgovačkih društava tijekom proteklih je godina rastao 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 razlika vjerojatno će se povećati zbog vrlo različitih pristupa osiguravanju uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama. Stoga se države članice potiče da razmjenjuju informacije o poduzetim učinkovitim mjerama i politikama usvojenima na nacionalnoj razini te da razmjenjuju najbolju praksu radi poticanja napretka diljem Unije prema postizanju uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama trgovačkih društava.
- (12)

²¹ <https://www.consilium.europa.eu/hr/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>
²² COM(2021) 102 final.

- (13) Trenutačan manjak transparentnosti u postupku odabira i kod kriterija kvalificiranosti za položaje u upravama u većini država članica velika je prepreka većoj rodnoj raznolikosti među članovima uprava i negativno utječe na karijere i slobodu kretanja kandidata za upravu, kao i na odluke o ulaganju. Takav manjak transparentnosti sprečava potencijalne kandidate za položaje u upravama da se prijave za uprave u kojima bi njihove kvalifikacije bile najtraženije i da se suprotstave odlukama o imenovanju koje se temelje na spolu, čime se sprečava njihova sloboda kretanja na unutarnjem tržištu. S druge strane, ulagači imaju različite strategije ulaganja za koje su im potrebne informacije o stručnosti i kompetentnosti članova uprava. Više transparentnosti kod kriterija kvalificiranosti i postupka odabira za članove uprava omogućuje ulagačima da bolje procijene poslovnu strategiju trgovačkog društva i donesu utemeljene odluke.
- (14) Iako ova Direktiva nije usmjerena na podrobno usklađivanje nacionalnih zakona o postupku odabira i kriterijima kvalificiranosti za položaje u upravi, uvođenje određenih minimalnih standarda u pogledu zahtjeva da uvrštena trgovačka društva bez uravnotežene rodne zastupljenosti odabiru kandidate za izbor ili imenovanje na mjesta neizvršnih direktora na temelju objektivne usporedne procjene njihovih kvalifikacija u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe nužno je za poboljšanje rodne ravnoteže. Samo mjera na razini Unije može učinkovito pomoći da se osiguraju ravnopravni konkurentski uvjeti diljem Unije i da se izbjegnu praktične komplikacije u poslovnom životu.

(15)

- (16) Unija bi stoga trebala raditi na povećanju prisutnosti žena u upravama trgovačkih društava kako bi potaknula gospodarski rast i konkurentnost europskih trgovačkih društava te ostvarila učinkovitu rodnu ravnopravnost na tržištu rada. Na tom bi cilju trebalo raditi putem minimalnih zahtjeva za pozitivno djelovanje u obliku obvezujućih mjera u cilju ostvarivanja kvantitativnog cilja u pogledu rodnog sastava uprava uvrštenih trgovačkih društava, imajući u vidu činjenicu da su države članice i druge zemlje koje su odabrale tu ili sličnu metodu ostvarile najbolje rezultate u osiguravanju uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca na položajima za donošenje gospodarskih odluka.
- (17) Trgovačka društva uvrštena na burzama imaju posebnu gospodarsku važnost, vidljivost i utjecaj na tržište u cjelini. Ta 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.
- (17a) Mjere iz ove Direktive trebale bi se primjenjivati na uvrštena trgovačka društva, koja su definirana kao trgovačka društva čije je sjedište u državi članici i čije su dionice priznate za trgovanje na uređenom tržištu u smislu Direktive 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća²³, u jednoj ili više država članica. Ovom se Direktivom ne utječe na postojeće zakonodavstvo kojim se određuje sjedište uvrštenog trgovačkog društva.

²³ Direktiva 2014/65/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o tržištu financijskih instrumenata i izmjeni Direktive 2002/92/EZ i Direktive 2011/61/EU (SL L 173, 12.6.2014., str. 349–496.).

- (17b) U svrhu provedbe ove Direktive država članica nadležna za uređenje pitanja obuhvaćenih ovom Direktivom trebala bi biti država članica u kojoj dotično uvršteno trgovačko društvo ima sjedište, a ne država članica na čijem uređenom tržištu uvršteno trgovačko društvo trguje dionicama. Mjerodavno pravo trebalo bi biti pravo države članice u kojoj uvršteno trgovačko društvo ima sjedište.
- (18) Ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na mala i srednja poduzeća (MSP), kako su definirana Preporukom Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća²⁴.
- (19) 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 („dvoslojni sustav”) i od jedinstvenog sustava koji udružuje upravljačku i nadzornu funkciju u jednu upravu („jednoslojni sustav”). Postoji i miješani sustav, koji ima obilježja obaju sustava i daje trgovačkim društvima mogućnost odabira među različitim modelima. Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na sve sustave uprava u državama članicama.
- (20) U svim sustavima uprava postoji razlika *de jure* ili *de facto*, između izvršnih direktora, koji se bave svakodnevnim upravljanjem trgovačkog društva, i neizvršnih direktora, koji izvršavaju nadzornu funkciju i nisu uključeni u svakodnevno upravljanje. Cilj je ove Direktive poboljšati rodnu ravnotežu u objema kategorijama direktora. Kako bi se postigla prava ravnoteža između potrebe za povećanjem rodne raznolikosti u upravama i potrebe da se smanji miješanje u svakodnevno upravljanje trgovačkim društvom, u ovoj se Direktivi razlikuju te dvije kategorije direktora.

²⁴ SL L 124, 20.5.2003., str. 36.

- (21) Kvantitativni ciljevi predviđeni ovom Direktivom trebali bi se primjenjivati na sve neizvršne direktore. U nekoliko država članica određeni udio neizvršnih direktora može ili mora biti imenovan ili izabran od strane radne snage trgovačkog društva i/ili organizacija zaposlenika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Kvantitativni ciljevi trebali bi se primjenjivati i na te direktore. Međutim, s obzirom na činjenicu da su neki neizvršni direktori ujedno i predstavnici zaposlenika, načine osiguravanja da su ti ciljevi ostvareni trebale bi definirati dotične države članice, uzimajući u obzir posebna pravila za izbor ili imenovanje predstavnika zaposlenika kako je utvrđeno u zakonodavstvu država članica i poštujući slobodu glasovanja prilikom izbora predstavnika zaposlenika. S obzirom na razlike u nacionalnom pravu trgovačkih društava, to bi trebalo uključivati mogućnost da države članice zasebno primjenjuju kvantitativne ciljeve na predstavnike dioničara i predstavnike zaposlenika.
- (22) Uvrštena trgovačka društva u Uniji trebala bi nastojati postići cilj od barem 40 % neizvršnih direktora nedovoljno zastupljenog spola najkasnije 31. prosinca 2027. U suprotnom, s obzirom na to da bi uvrštena trgovačka društva trebala nastojati povećati udio nedovoljno zastupljenog spola na svim položajima za donošenje odluka, države članice mogu predvidjeti da uvrštena trgovačka društva mogu nastojati ispuniti cilj prema kojem nedovoljno zastupljeni spol zauzima najmanje 33 % svih položaja direktora, bez obzira na to jesu li oni izvršni ili neizvršni. Ti se ciljevi tiču ukupne rodne raznolikosti među direktorima i ne miješaju se u konkretan odabir pojedinih direktora iz široke skupine muških i ženskih kandidata u svakom pojedinom slučaju. Ovom Direktivom ne isključuje se ni jedan određeni kandidat za položaj direktora niti se trgovačkim društvima ili dioničarima nameće bilo koji određeni direktor. Njome se poštuju prava dioničara i sloboda glasovanja u skupštini dioničara. Odluku o primjerenim članovima uprave stoga i dalje donose trgovačka društva i dioničari.

- (22a) Za uvrštena trgovačka društva koja imaju registrirano sjedište u državi članici koja je poduzela jednako učinkovite mjere za osiguravanje bolje ravnoteže zastupljenosti žena i muškaraca u upravama uvrštenih trgovačkih društava ili ako postoje dokazi da je postigla napredak koji joj je omogućio da se približi postizanju navedenih ciljeva i ako je ta država članica odlučila suspendirati primjenu članka 4.a, trebalo bi smatrati da su ciljevi iz članka 4. stavka 1. postignuti.
- (23)
- (24) Utvrđivanje broja položaja direktora potrebnog za ostvarivanje ciljeva iziskuje daljnju specifikaciju jer, s obzirom na veličinu većine uprava, matematički nije moguće postići točan udio od 40 % ili, prema potrebi, 33 %. Stoga bi broj položaja u upravama potreban za ostvarivanje cilja trebao biti što bliži udjelu od 40 % ili, prema potrebi, 33 %, no u oba slučaja trebao bi biti manji od 50 %.
- (24a) Budući da rodni sastav radne snage ima izravan učinak na dostupnost kandidata nedovoljno zastupljenog spola, države članice mogu osigurati da se kvantitativni ciljevi u pogledu zastupljenosti muškaraca i žena među direktorima utvrđeni u ovoj Direktivi ne primjenjuju na uvrštena trgovačka društva u kojima nedovoljno zastupljeni spol čini manje od 10 % zaposlenika. Usprkos tome, ta bi društva trebala odrediti vlastite kvantitativne ciljeve u odnosu na uravnoteženu zastupljenost obaju spolova na svim položajima direktora i težiti postizanju tih ciljeva do 31. prosinca 2027.

- (25) U svojoj sudskoj praksi o pozitivnim mjerama i njihovoj kompatibilnosti s načelom nediskriminacije na temelju spola (koje je utvrđeno i u članku 21. Povelje) Sud Europske unije prihvatio je da se u određenim slučajevima može dati prioritet nedovoljno zastupljenom spolu pri zapošljavanju i promicanju pod uvjetom da je kandidat nedovoljno zastupljenog spola jednako kvalificiran u usporedbi s konkurentom drugog spola u smislu prikladnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe, da prioritet nije automatski i bezuvjetan, već se može poništiti ako razlozi specifični za određenog kandidata suprotnog spola prevagnu u korist tog kandidata te da prijava svakog kandidata podliježe objektivnoj procjeni pri kojoj se posebno primjenjuju svi kriteriji odabira na pojedinačne kandidate²⁵.
- (26) U skladu s tom sudskom praksom 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 položaja direktora odabiru najkvalificiranije kandidate za izbor ili imenovanje na te položaje u skladu s komparativnom analizom kvalifikacija svakog kandidata, koristeći jasne, neutralno sastavljene i nedvosmislene kriterije koji su utvrđeni na početku postupka odabira radi postizanja odgovarajućeg udjela najkasnije do 31. prosinca 2027. Primjeri vrsta kriterija odabira koje uvrštena trgovačka društva mogu primijeniti uključuju profesionalno iskustvo u upravljačkim ili nadzornim zadacima, znanje u posebnim relevantnim područjima poput financija, nadzora ili upravljanja ljudskim resursima, rukovođenja i komunikacijskih vještina te sposobnosti umrežavanja.

²⁵ C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3051, C-409/95 Marschall [1997] ECR I-6363, C-158/97 Badeck [2000] ECR I-1875, C-407/98 Abrahamsson [2000] ECR I-5539.

- (26a) U državama članicama u kojima su primjenjivi zahtjevi koji se odnose na postupak odabira kandidata trgovačka društva čiji članovi uprave nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 40 % položaja neizvršnih direktora odnosno najmanje 33 % svih položaja direktora ne bi trebala imati obvezu provođenja tih zahtjeva.
- (27) Metode odabira kandidata za izbor ili imenovanje na mjesta direktora razlikuju se od jedne države članice do druge i od jednog do drugog trgovačkog društva. One mogu uključivati predodabir kandidata koji se predstavljaju na skupštini dioničara, putem npr. odbora za kandidature ili poduzeća za zapošljavanje upravitelja. Zahtjevi za odabir kandidata trebali bi biti ispunjeni u odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih uvrštenih trgovačkih društava, prije nego što dioničari izaberu kandidata, primjerice prilikom pripremanja popisa kandidata koji su ušli u uži izbor. U tom smislu ovom se Direktivom uspostavljaju samo minimalni standardi za postupak odabira kandidata za imenovanje ili izbor na određeno mjesto, čime se omogućuje da se primjenjuju uvjeti iz sudske prakse Suda radi postizanja cilja uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama uvrštenih trgovačkih društava. Ovom se Direktivom poštuju prava dioničara i sloboda glasovanja u skupštini dioničara.

- (28) S obzirom na ciljeve ove Direktive od uvrštenih trgovačkih društava trebalo bi zahtijevati da kandidata na njegov zahtjev izvijeste o kriterijima kvalificiranosti na kojima se temeljio odabir, o objektivnoj usporednoj procjeni kandidata u skladu s tim kriterijima i, prema potrebi, o razmatranjima koja su prevagnula u korist kandidata koji nije nedovoljno zastupljenog spola. Takav zahtjev za informacijama mogao bi podrazumijevati ograničenje prava poštovanja 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 s uvjetima iz članka 52. stavka 1. Povelje i mjerodavnom sudskom praksom Suda. Takva bi ograničenja trebalo primjenjivati u skladu s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća²⁶.
- (29) Ako kandidat nedovoljno zastupljenog spola pretpostavlja da je jednako kvalificiran u usporedbi s odabranim kandidatom drugog spola, od uvrštenog trgovačkog društva trebalo bi zahtijevati da dokaže ispravnost svojeg odabira.

²⁶ 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. 1–88.).

- (29a) U skladu s načelom supsidijarnosti važno je priznati legitimnost različitih pristupa i uvažiti djelotvornost određenih nacionalnih mjera dostupnih u ovom složenom području politika. U nekim državama članicama mjere kojima se omogućuju jednako djelotvorna sredstva za osiguravanje uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama uvrštenih trgovačkih društava već su poduzete ili će se tek poduzeti, ili postoje dokazi da su ostvarile napredak koji im je omogućio da se približe postizanju ciljeva utvrđenih ovom Direktivom prije roka za njezinu provedbu. Svi zahtjevi koji se odnose na postupak odabira kandidata u tim država članicama mogu se suspendirati. U državama članicama koje su nacionalnim zakonodavstvom uvele jednako učinkovite mjere kojima se zahtijeva da pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 30 % položaja neizvršnih direktora ili najmanje 25 % svih položaja direktora u velikim uvrštenim trgovačkim društvima pravila zaokruživanja utvrđena u ovoj Direktivi s obzirom na određeni broj članova uprave trebala bi se primjenjivati *mutatis mutandis* u svrhu procjene tih nacionalnih odredaba na temelju ove Direktive.
- (29b) Kako bi se poboljšala i rodna ravnoteža među direktorima koji su uključeni u zadatke svakodnevnog upravljanja, od uvrštenih trgovačkih društava trebalo bi zahtijevati određivanje pojedinačnih kvantitativnih ciljeva u odnosu na uravnoteženiju zastupljenost oba spola među izvršnim direktorima, s ciljem postizanja tih ciljeva do datuma određenog ovom Direktivom. Takvi bi ciljevi trebali pomoći trgovačkim društvima u postizanju opipljivog napretka u odnosu na trenutačnu situaciju. Ta se obveza ne bi trebala odnositi na uvrštena trgovačka društva koja za cilj imaju 33 % u odnosu na sve direktore, izvršne ili neizvršne.

- (29d) Države članice trebale bi od uvrštenih trgovačkih društva zahtijevati da na godišnjoj osnovi nadležnim tijelima dostave podatke o rodnom sastavu svojih uprava, kao i podatke o mjerama koje su poduzela s ciljem postizanja ciljeva iz ove Direktive, kako bi im se omogućila procjena napretka svakog uvrštenog trgovačkog društva prema uravnoteženijoj zastupljenosti muškaraca i žena među direktorima. Takve bi podatke uvrštena trgovačka društva trebala objavljivati na svojim internetskim stranicama na primjeren i dostupan način. Ako uvršteno trgovačko društvo nije postiglo odgovarajuće kvantitativne ciljeve, takvi bi podaci također trebali uključivati opis mjera koje društvo namjerava poduzeti u budućnosti kako bi postiglo te ciljeve. Ako su države članice suspendirale primjenu članka 4.a na temelju članka 4.b, te se obveze ne bi trebale primjenjivati pod uvjetom da nacionalno zakonodavstvo sadržava redovite obveze izvješćivanja.
- (30) Obveze koje se odnose na postupak odabira kandidata za imenovanje ili izbor, obveze određivanja dobrovoljnih ciljeva koji se odnose na izvršne direktore i obveze izvješćivanja trebalo bi provoditi učinkovitim, proporcionalnim i odvraćajućim mjerama. Ne dovodeći u pitanje nacionalno pravo o uvođenju provedbenih mjera, dok god uvrštena trgovačka društva te obveze poštuju, ne bi ih se smjelo kažnjavati zbog neispunjenja kvantitativnih ciljeva koji se odnose na zastupljenost muškaraca i žena među direktorima. Provedbene mjere ne bi se trebale primjenjivati na sama uvrštena trgovačka društva ako se u skladu s nacionalnim pravom određeno djelovanje ili propust ne pripisuje trgovačkom društvu, nego drugoj fizičkoj ili pravnoj osobi poput pojedinih dioničara.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35b) Države članice ili uvrštena trgovačka društva mogu uvesti ili zadržati povoljnije mjere kako bi osigurale uravnoteženiju zastupljenost muškaraca i žena.
- (36) Ovom Direktivom poštuju se temeljna prava i načela priznata Poveljom. Njome se osobito doprinosi ispunjavanju prava na jednakost žena i muškaraca (članak 23. Povelje), prava 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 izvršavanja slobode poduzetništva (članak 16. Povelje) i pravo na vlasništvo (članak 17. stavak 1. Povelje) poštuju bit tih prava i sloboda i potrebna su i razmjerna. Ona u potpunosti odgovaraju ciljevima od općeg interesa koje prepoznaje Unija i potrebi zaštite prava i sloboda drugih ljudi.

- (37) 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 zasnivaju na sveobuhvatnoj analizi svih dostupnih informacija o prošlim i trenutačnim trendovima i namjere pokazuju da uravnotežena zastupljenost žena i muškaraca među članovima uprave diljem Unije u skladu s ciljevima utvrđenima ovom Direktivom neće biti postignuta ni u jednom trenutku u skoroj budućnosti ako države članice budu djelovale pojedinačno. U svjetlu tih okolnosti i s obzirom na rastuće razlike između država članica u vezi sa zastupljenosti žena i muškaraca u upravama trgovačkih društava, rodna ravnoteža u upravama korporacija u cijeloj Uniji može se poboljšati jedino putem zajedničkog pristupa, 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 učinkovitosti. S obzirom na to da ciljeve ove Direktive ne mogu dostatno ostvariti države članice te se stoga, zbog njezina opsega i učinka djelovanja, oni na bolji način mogu ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji.
- (38) U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva je ograničena na određivanje zajedničkih ciljeva i načela i ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva. Države članice imaju dovoljno slobode da odrede kako se ciljevi iz ove Direktive trebaju postići na najbolji način uzimajući u obzir nacionalne okolnosti, posebno pravila i prakse o zapošljavanju na položaje u upravi. Ova Direktiva ne utječe mogućnost uvrštenih trgovačkih društava da imenuju najkvalificiranije članove uprave te omogućava dovoljno dugo razdoblje prilagodbe.

- (39) U skladu s načelom proporcionalnosti cilj koji moraju ostvariti uvrštena trgovačka društva trebao bi biti vremenski ograničen i ostati na snazi samo dok se ne postigne 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 isteka valjanosti. Komisija bi preispitivanjem trebala ocijeniti treba li produžiti trajanje Direktive nakon isteka tog razdoblja.
- (40) U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije o dokumentima s objašnjenjima od 28. rujna 2011.²⁷, države članice obvezale su se da će u opravdanim slučajevima uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje priložiti dokument ili više dokumenata u kojima se objašnjava odnos između elemenata Direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje. U pogledu ove Direktive, zakonodavac smatra opravdanim dostavljanje takvih dokumenata.

(41) (novo) Odbor regija dostavio je mišljenje 30. svibnja 2013.,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Članak 1.

Predmet

Ovom Direktivom želi se postići uravnoteženija zastupljenost muškaraca i žena među direktorima uvrštenih trgovačkih društava uspostavljanjem mjera za ubrzavanje napretka prema rodnoj ravnoteži, u isto vrijeme dajući uvrštenim trgovačkim društvima dovoljno vremena da poduzmu potrebne mjere.

²⁷ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

Članak 2.

Definicije

Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

1. „uvršteno trgovačko društvo” znači trgovačko društvo sa sjedištem u državi članici i čije dionice su priznate 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 bilo koje upravno, upravljačko ili nadzorno tijelo uvrštenog trgovačkog društva;
3. „direktor” znači bilo koji član uprave, uključujući predstavnika zaposlenika;
4. „izvršni direktor” znači bilo koji član jedinstvene uprave koji se bavi svakodnevnim upravljanjem uvrštenog trgovačkog društva i bilo koji član upravljačkog odbora u dvojnomo sustavu uprave;
5. „neizvršni direktor” znači bilo koji član jedinstvene uprave koji nije izvršni direktor i bilo koji član nadzornog odbora u dvojnomo sustavu uprave;
6. „jedinstvena uprava” znači jedna uprava koja provodi i upravljačke i nadzorne funkcije uvrštenog trgovačkog društva;
7. „dvojni sustav uprave” znači sustav u kojem upravljačke i nadzorne funkcije uvrštenog trgovačkog društva izvršavaju odvojena upravljačka tijela;
8. „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 sa sjedištem u državi članici čija valuta nije euro, jednakovrijedne iznose u valuti te države članice.
- 9.

Članak 2.a

Mjerodavno pravo

Država članica koja je nadležna za zakonsko uređenje pitanja obuhvaćenih ovom Direktivom u odnosu na dotično uvršteno trgovačko društvo jest država članica u kojoj to trgovačko društvo ima sjedište, a mjerodavno pravo jest pravo te države članice.

Članak 3.

Isključenje malih i srednjih poduzeća

Ova se Direktiva ne primjenjuje na mala i srednja poduzeća. [...]

Članak 4.

Ciljevi u odnosu na rodnu ravnotežu u upravama

1. Države članice osiguravaju ili:
 - (a) da uvrštena trgovačka društva nastoje ostvariti, do 31. prosinca 2027., cilj da pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 40 % položaja neizvršnih direktora ili
 - (b) da uvrštena trgovačka društva nastoje ostvariti, do 31. prosinca 2027., cilj da pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 33 % svih položaja direktora, uključujući i izvršne i neizvršne direktore.
2. Broj položaja neizvršnih direktora koji se smatra potrebnim za postizanje cilja iz stavka 1. točke (a) broj je najbliži udjelu od 40 %, ali manji od 50 %, a broj svih položaja direktora koji se smatra potrebnim za postizanje cilja iz stavka 1. točke (b) broj je najbliži udjelu od 33 %, ali manji od 50 %. Ti su brojevi navedeni u Prilogu.

- 3.
- 4.
- 5.
6. Države članice mogu predvidjeti da uvrštena trgovačka društva u kojima pripadnici nedovoljno zastupljenog spola čine manje od 10 % zaposlenih nisu podložna odredbama iz ovog članka.
- 7.

Članak 4.a

Sredstva za postizanje ciljeva

1. Države članice osiguravaju da se, u svrhu postizanja jednog od ciljeva iz članka 4. stavka 1., u uvrštenim trgovačkim društvima koja ne ostvaruju te ciljeve odabir kandidata za imenovanje ili izbor na položaje iz članka 4. stavka 1. provodi na temelju komparativne analize kvalifikacija svakog kandidata, koristeći jasne, neutralno sastavljene i nedvosmislene kriterije koji su utvrđeni prije postupka odabira.
2. Pri odabiru kandidata za imenovanje ili izbor na položaje iz članka 4. stavka 1. države članice osiguravaju da se, pri odabiru između kandidata koji su jednako kvalificirani u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe, prednost daje kandidatu nedovoljno zastupljenog spola, osim ako objektivna procjena koja uzima u obzir sve kriterije specifične za pojedinačne kandidate prevagne u korist kandidata suprotnog spola.

3. Države članice osiguravaju da su, odgovarajući na zahtjev kandidata koji se razmatrao u odabiru za imenovanje ili izbor, uvrštena trgovačka društva dužna obavijestiti tog kandidata o sljedećem:
- (a) kriterijima kvalificiranosti na kojima se temeljio odabir;
 - (b) objektivnoj komparativnoj procjeni kandidata u skladu s tim kriterijima; i,
 - (c) prema potrebi, razmatranjima koja su prevagnula u korist kandidata suprotnog spola.
4. Države članice poduzimaju potrebne mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavom, kojima se osigurava da, ako kandidat nedovoljno zastupljenog spola utvrdi činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je jednako kvalificiran u usporedbi s kandidatom drugog spola koji je odabran za imenovanje ili izbor, uvršteno trgovačko društvo mora dokazati da nije došlo do kršenja članka 4.a stavka 2.

Članak 4.b

Suspenzija primjene članka 4.a

1. Država članica može odlučiti suspendirati primjenu članka 4.a ako su prije [*SL umeće rok za provedbu na temelju članka 8. stavka 1.*] u toj državi članici već poduzete mjere koje su jednako učinkovite kao one utvrđene u članku 4.a s ciljem postizanja uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca među direktorima uvrštenih trgovačkih društava u skladu s ciljevima iz članka 4. stavka 1., ili je ostvaren napredak koji joj je omogućio da se približi postizanju tih ciljeva. U tim se slučajevima smatra da su ciljevi iz članka 4. stavka 1. ostvareni. Takve jednako učinkovite mjere mogu, na primjer, uključivati sljedeće:
 - a) nacionalnim zakonodavstvom zahtijeva se da pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 30 % položaja neizvršnih direktora ili najmanje 25 % svih položaja direktora najkasnije do 31. prosinca 2027. te da se učinkovite i proporcionalne mjere izvršenja kojima se postiže učinak odvrćanja primjenjuju u slučaju nepoštovanja tih zahtjeva. Ako se obvezujući ciljevi predviđeni nacionalnim zakonodavstvom ne primjenjuju na sva trgovačka društva obuhvaćena područjem primjene ove Direktive, uvjeti za suspenziju smatraju se ispunjenima ako se obveze određivanja individualnih kvantitativnih ciljeva primjenjuju na sva uvrštena trgovačka društva koja nisu obuhvaćena obvezujućim ciljevima, uključujući MSP-ove, s obzirom na neizvršne i izvršne članove uprave, kao i s obzirom na barem jednu upravljačku razinu ispod razine uprave;
 - (b) pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 30 % ukupnog broja svih položaja neizvršnih direktora ili najmanje 25 % ukupnog broja svih položaja direktora;
 - (c) pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 25 % ukupnog broja svih položaja neizvršnih direktora ili 20 % ukupnog broja svih položaja direktora, a razina zastupljenosti narasla je za najmanje 7,5 postotnih bodova tijekom nedavnog petogodišnjeg razdoblja koje završava prije roka za provedbu u skladu s člankom 8. stavkom 1.

- 1.b U svrhu procjene jesi li ispunjeni uvjeti za suspenziju na temelju stavka 1. točke (a), stavka 1. točke (b) ili stavka 2. broj potrebnih položaja direktora jest broj najbliži udjelu od 30 % neizvršnih direktora ili 25 % svih položaja direktora, ali manji od 40 %. To je slučaj i kada se na temelju nacionalnog zakonodavstva obvezujući kvantitativni ciljevi primjenjuju zasebno na predstavnike dioničara i predstavnike zaposlenika.
2. Država članica koja je suspendirala primjenu članka 4.a u skladu sa stavkom 1. može zadržati tu suspenziju nakon 31. prosinca 2029. samo ako
- a) je i dalje primjenjivo nacionalno zakonodavstvo koje je u skladu sa zahtjevima iz stavka 1.; ili
 - b) pripadnici nedovoljno zastupljenog spola zauzimaju najmanje 30 % ukupnog broja svih položaja neizvršnih direktora ili najmanje 25 % ukupnog broja svih položaja direktora najkasnije do 31. prosinca 2029.

Ako nisu zadovoljeni zahtjevi iz ovog stavka, države članice nastavljaju s primjenom članka 4.a počevši od 30. rujna 2030.

3. Ako država članica suspendira primjenu članka 4.a kako je predviđeno u stavcima 1. i 2. na temelju nacionalnih mjera ili napretka koji se odnosi na izvršne direktore, ta država članica također može suspendirati primjenu članka 4.c stavka 1.

Članak 4.c

Pojedinačni kvantitativni ciljevi

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva koja ne podliježu ciljevima iz članka 4. stavka 1. točke (b) odrede pojedinačne kvantitativne ciljeve u odnosu na uravnoteženu zastupljenost obaju spolova među izvršnim direktorima koje će pokušati ostvariti najkasnije do 31. prosinca 2027.
2. Ako države članice predviđaju, na temelju članka 4. stavka 6., da određena uvrštena trgovačka društva ne podliježu ciljevima iz članka 4., te države članice osiguravaju da takva uvrštena trgovačka društva utvrđuju pojedinačne kvantitativne ciljeve u odnosu na rodno uravnoteženu zastupljenost obaju spolova na svim položajima direktora i da nastoje postići te ciljeve najkasnije do 31. prosinca 2027.

Članak 5.

Izješćivanje

- 1.
2. Države članice zahtijevaju da uvrštena trgovačka društva jednom godišnje nadležnim tijelima dostave podatke o rodnoj zastupljenosti u svojim upravama, praveći pritom razliku između neizvršnih i izvršnih direktora, te o mjerama koje su poduzete s ciljem postizanja odgovarajućih ciljeva iz članka 4. stavka 1. i članka 4.c. Države članice od uvrštenih trgovačkih društava zahtijevaju objavu tih podataka na njihovim internetskim stranicama na primjeren i dostupan način.
3. Ako uvrštena trgovačka društva ne ostvare ni jedan od ciljeva iz članka 4. stavka 1. ni pojedinačne kvantitativne ciljeve iz članka 4.c, podaci iz stavka 2. uključuju razloge neostvarivanja ciljeva i opis mjera koje je trgovačko društvo već donijelo ili namjerava donijeti kako bi ih ostvarilo.

- 3.a Obveze utvrđene u stavku 2. i stavku 3. ne primjenjuju se na uvrštena trgovačka društva koja imaju registrirano sjedište u državi članici koja je suspendirala primjenu članka 4.a na temelju članka 4.b i ako su nacionalnim pravom obuhvaćene redovite obveze izvješćivanja.

4.

Članak 6.

Provedbene mjere

1. Države članice utvrđuju pravila o provedbenim mjerama koje se primjenjuju na kršenja nacionalnih odredaba donesenih na temelju članka 4.a, članka 4.b stavka 2. točke (a), članka 4.c i članka 5. ove Direktive prema potrebi te poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da se ona primjenjuju.
2. Provedbene mjere moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.
3. Uvrštena trgovačka društva mogu biti odgovorna samo za djelovanja ili propuste koji im se mogu pripisati u skladu s nacionalnim zakonodavstvom.[...]

Članak 7.

Minimalni zahtjevi

Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije od odredaba ove Direktive kako bi osigurale uravnoteženiju zastupljenost muškaraca i žena u vezi s uvrštenim trgovačkim društvima, pod uvjetom da se tim odredbama ne stvara neopravdana diskriminacija i ne ograničava uredno funkcioniranje unutarnjeg tržišta.

Članak 7.a (novi)

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 uvrštenih trgovačkih društava; ta tijela mogu biti tijela određena, primjerice, u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća²⁸.

Članak 8.

Provedba

1. Države članice do *[tri godine nakon donošenja]* donose i objavljuju zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom. Države članice njihov tekst odmah dostavljaju Komisiji.
2. Ti zakoni i drugi propisi iz stavka 1. sadržavaju upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove službene objave. Načine tog upućivanja određuju države članice.
- 2.a Države članice koje, u skladu s člankom 4.b, suspendiraju primjenu zahtjeva koji se odnose na postupak odabira kandidata za imenovanje ili izbor iz članka 4.a, Komisiji odmah dostavljaju podatke kojima se dokazuje da su uvjeti iz članka 4.b ispunjeni.
- 3.
4. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.

²⁸ 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 9.
Preispitivanje

1. Države članice do [*jedna godina nakon datuma iz članka 8. stavka 1.*], a nakon toga svake dvije godine Komisiji dostavljaju izvješće o provedbi ove Direktive. Ta izvješća među ostalim sadržavaju sveobuhvatne podatke o mjerama poduzetima radi ostvarivanja ciljeva iz članka 4. stavka 1. ili o ispunjavanju uvjeta iz članka 4.b, prema potrebi, podatke u skladu s člankom 5. i, prema potrebi, reprezentativne podatke o pojedinačnim kvantitativnim ciljevima koje određuju uvrštena trgovačka društva u skladu s člankom 4.c.
2. Države članice koje u skladu s člankom 4.b suspendiraju primjenu članka 4.a, u izvješća iz stavka 1. uključuju podatke koji pokazuju jesu li ispunjeni uvjeti iz članka 4.b. Komisija objavljuje posebno izvješće do [*dvije godine nakon datuma iz članka 8. stavka 1.*] u kojem među ostalim utvrđuje jesu li ispunjeni uvjeti iz članka 4.b.
3. Komisija preispituje primjenu ove Direktive i o tome izvješćuje Europski parlament i Vijeće do 31. prosinca 2031., a nakon toga svake dvije godine. Komisija posebno ocjenjuje jesu li ostvareni ciljevi ove Direktive.
4. Komisija u svojim izvješćima ocjenjuje je li, s obzirom na kretanja u području zastupljenosti muškaraca i žena u upravama i na različitim razinama donošenja odluka u cijelom gospodarstvu te uzimajući u obzir je li ostvareni napredak dovoljno održiv, potrebno proširiti trajanje ove Direktive nakon datuma iz članka 10. stavka 2. ili je na drugi način izmijeniti.

Članak 10.

Stupanje na snagu i prestanak važenja

1. Ova Direktiva stupa na snagu *[dvadesetog]* dana od dana objave u *Službenom listu Europske unije*.
2. Prestaje važiti 31. prosinca 2038.

Članak 11.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu

Za Europski parlament

Za Vijeće

Predsjednik

Predsjednik

**CILJNI BROJEVI DIREKTORA
NEDOVOLJNO ZASTUPLJENOG SPOLA**

Broj položaja u upravljačkom tijelu	Minimalni broj neizvršnih direktora nedovoljno zastupljenog spola koji je potreban za ostvarenje cilja od 40 % (članak 4. stavak 1.)	Minimalni broj direktora nedovoljno zastupljenog spola koji je potreban za ostvarenje cilja od 33 % (članak 4. 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 %)
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 %)
