



Brüsszel, 2022. március 4.
(OR. en)

6468/22

**Intézményközi referenciaszám:
2012/0299(COD)**

**SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196**

FELJEGYZÉS

Küldi:	az Állandó Képviselők Bizottsága (I. rész)
Címzett:	a Tanács
Előző dok. sz.:	6340/22
Biz. dok. sz.:	16433/12 - COM(2012) 614 final
Tárgy:	Javaslat – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről – <i>Általános megközelítés</i>

I. BEVEZETÉS

A Bizottság 2012. november 14-én elfogadta a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvjavaslatot.

A javasolt irányelv, amelynek célja, hogy orvosolja a legmagasabb szintű gazdasági döntéshozatalban a nők alulreprezentáltságának komoly problémáját, számszerűsített célként fogalmazná meg, hogy az alulreprezentált nem aránya a tőzsdén jegyzett társaságok vezetőtestületeiben 2020-ra¹ (közvállalkozások esetében 2018-ra) elérje a 40 %-ot.

¹ A tárgyalások során a javaslat benyújtása óta eltelt idő miatt módosították a céldátumokat (lásd alább a „Menetrend” elnevezésű részt).

A társaságok így kötelesek lennének ez irányú lépéseket tenni többek között azzal, hogy eljárási szabályokat vezetnek be a nem ügyvezetői posztot betöltő vezetőtestületi tagok kiválasztására és kinevezésére vonatkozóan.

Azoknak a vállalatoknak, amelyek nem érik el a 40 %-os célt, továbbra is alkalmazniuk kellene az eljárási szabályokat, valamint magyarázatot kellene adniuk arról, hogy milyen intézkedéseket hoztak eddig és milyen intézkedéseket terveznek hozni a cél elérése érdekében. Alacsonyabb (33 %-os) cél vonatkozna azokra a tagállamokra, amelyek az ügyvezető és a nem ügyvezető igazgatókra *egyenként* alkalmazzák a célkitűzést.

DK, NL, PL, SE nemzeti parlamentjei és a CZ parlament két háza közül az egyik (a képviselőház) indokolással ellátott véleményeket terjesztettek elő a Bizottság javaslatának benyújtásától számított nyolc héten belül, amelyben azt állítják, hogy az irányelvjavaslat nem felelt meg a szubszidiaritás elvének².

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2013. február 13-án fogadta el véleményét.³

A Régiók Bizottsága 2013. május 30-án fogadta el véleményét⁴.

Az Európai Parlament első olvasatban 2013. november 20-án fogadta el álláspontját⁵.

II. AZ AKTUÁLIS HELYZET

A szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport, az Állandó Képviselők Bizottsága és a Tanács 2013 és 2017 között több alkalommal vizsgálta a javaslatot.⁶

A megbeszélések kezdetén a Bizottság hatásvizsgálatát is megvizsgálták.⁷

² Tekintve, hogy a szavazatok száma nem érte el az EUSZ-hez csatolt 2. jegyzőkönyv 7. cikkében meghatározott egyharmados küszöbértéket, a Bizottságnak nem kellett felülvizsgálnia a javaslatot.

³ HL C 133., 2013.5.9., 68. o.

⁴ ECOS-V-039.

⁵ P7_TA(2013)0488 – Rodi Kraca-Cagaropúlu (EPP/EL) a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság, míg Evelyn Regner (S&D/AT) a Jogi Bizottság előadója volt.

⁶ Lásd: 10422/1/13 REV 1, 16437/13 + COR 1, 9864/1/14 REV 1, 16300/14, 9020/1/15 REV 1, 14343/15 és 9496/17.

⁷ Lásd: 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 és 8002/13.

Az elért eredményekről szóló legutóbbi jelentést 2017 júniusában nyújtották be az EPSCO Tanács részére.⁸ A javaslatot támogató minősített többség hiányában a javaslat azóta nem került a Tanács napirendjére.

Az elnökség felhívta a figyelmet arra, hogy bár Európában széles körű támogatás övezi azt, hogy javítani kell a nemek közötti egyenlőséget a – különösen a gazdasági szférában és a legmagasabb szinten történő – döntéshozatalban, a fejlődés továbbra is lassú és eltérő mértékű az EU-ban, amint azt a legfrissebb számadatok egyértelműen tanúsítják. 2021 októberében az EU egészét tekintve a tőzsdén jegyzett legnagyobb társaságok vezetőtestületeinek tagjai közül mindössze 30,6 %, a testületi elnökök közül pedig csupán 8,5 % volt nő.⁹

Másrészt az elnökség elismerte azt is, hogy bár ezen a területen erős érvek szólnak a jogalkotási intézkedések mellett, fontos tiszteletben tartani a tagállamok eltérő helyzetét és kiindulási pontjait, valamint a szubszidiaritás elvét. Az elnökség ezért úgy vélte, hogy az irányelvtervezetben a kezdetektől fogva javasolt tág megközelítés – azaz *a kötelező kvóták helyett számszerűsített célkitűzések* – megteremti a megfelelő egyensúlyt. Továbbá emlékeztette a delegációkat arra, hogy a szövegbe a korábbi megbeszélések során bevezetett *rugalmassági klauzula* (lásd a 4b. cikket) lehetővé tenné a tagállamok számára, hogy az irányelv céljait a maguk által megválasztott eszközökkel valósítsák meg, és felfüggeszék az irányelv által előírt eljárási követelményeket, feltéve, hogy már egyenlő mértékben hatékony intézkedéseket hoztak vagy olyan előrelépést tettek, amellyel közelítenek az irányelvben kitűzött számszerűsített célok eléréséhez. A 4b. cikk (1) bekezdése három lehetséges forgatókönyvet határoz meg, amelyek jogszabályilag garantálnák az „ugyanolyan hatékonyságot”. Ezenfelül a tagállamok a 4b. cikk (2) bekezdésében foglalt feltételek mellett továbbra is fenntarthatják az irányelv eljárási követelményeinek felfüggesztését.

⁸ 9496/17.

⁹ Mutató: A tőzsdén jegyzett legnagyobb társaságok: elnökök, testületi tagok és munkavállalói képviselők | Genderstatisztikai adatbázis | A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (europa.eu)

Annak érdekében, hogy megkísérlje előmozdítani a megbeszéléseket, az elnökség új kompromisszumos csomagot¹⁰ készített, amelyet a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport tagjai a 2022. február 21-i nem hivatalos videokonferencia során megvizsgáltak. E megbeszélés során a szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport tagjai széles körben támogatták az elnökségi szöveget.

Az elnökség által bevezetett változtatások:

a) Jogalap, egyéb hivatkozások a Szerződésre és célkitűzés

Az (1)–(3a) preambulumbekendést az irányelv célkitűzése és a javasolt jogalap közötti kapcsolat megerősítése érdekében átfogalmazták.

b) 4. cikk (a megfogalmazás pontosítása)

Az 1. cikket kissé átfogalmazták annak egyértelmű jelzése érdekében, hogy az alternatív célkitűzések között *a tagállamok* választhatnak (40 % a nem ügyvezetői posztot betöltő vezetőtestületi tagok, illetve 33 % minden vezetőtestületi tag esetében).

c) Felfüggesztési klauzula (4b. cikk)

A 4b. cikk (1) és (1a) bekezdését összevonták és kissé átfogalmazták az ismétlések elkerülése és a szöveg egyértelműségének javítása, valamint a tagállamok számára biztosított rugalmasság növelése érdekében.

d) Jelentéstétel (5. cikk)

Az 5. cikk (3a) bekezdésében a „4b. cikk (1a) bekezdésének a) pontjára” való hivatkozás helyébe a „4b. cikkre” való kereszthivatkozás lépett, az „azonos vagy hasonló” szavak helyébe pedig a „rendszeres” kifejezés lépett, a tagállamok számára biztosított rugalmasság növelése érdekében.

¹⁰ 6212/22.

e) Menetrend

A Tanácsban folytatott legutóbbi megbeszélések óta eltelt időre tekintettel az elnökség módosította a céldátumokat, a jelentéstételi határidőket és a végrehajtási ütemtervet. Ennek megfelelően az irányelvjavaslat jelenlegi szövegváltozata értelmében a tagállamoknak azt kellene biztosítaniuk, hogy a tőzsdén jegyzett társaságok törekedjenek arra, hogy 2027. december 31-ére (és nem az előző változatban¹¹ javasolt 2022-re) a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40 %-át, az összes igazgatói pozíció (az ügyvezető és a nem ügyvezető igazgatói pozíciók együttesen) pedig legalább 33 %-át az alulreprezentált nemhez tartozók töltsék be. (Lásd a 4. cikket, valamint a (22), a (24a) és a (26) preambulumbekendést).

Ugyanilyen dátumváltoztatásra került sor (2022 helyett 2027) a 4c. cikkben is, mégpedig azon egyedi számszerűsített célkitűzéseket illetően, amelyeket azoknak a tőzsdén jegyzett társaságoknak kell meghatározniuk, amelyekre nem vonatkoznak a 4. cikkben megállapított célkitűzések.

Az elnökség továbbá módosította a végrehajtási menetrendet, hogy a 4b. cikkben alapuló felfüggesztések 2029. december 31-én járjanak le (az előző változatban javasolt 2024 helyett), kivéve, ha bizonyos feltételek teljesültek. Amennyiben a feltételek nem teljesültek, a tagállamoknak (az előző változatban javasolt 2025 helyett) 2030. szeptember 30-ától kellene biztosítaniuk a 4a. cikkben foglalt eljárási követelmények alkalmazását. (Lásd a 4b. cikket.)

Ugyanezen logika alapján az új szöveg szerint a Bizottságnak (az előző változatban javasolt 2026 helyett) 2031. december 31-ig kellene első alkalommal jelentést tennie az irányelv alkalmazásáról. (Lásd a 9. cikket.)

Végezetül a hatályvesztésre vonatkozó rendelkezés úgy módosult, hogy az irányelv (az előző változatban javasolt 2033 helyett) 2038. december 31-én vesztené hatályát. (Lásd a 10. cikket.)

¹¹ 9496/17.

f) Aktualizálás

A Tanácsban folytatott legutóbbi megbeszélések óta eltelt idő miatt a szövegben számos elemet aktualizálni kellett, és azt a kulcsfontosságú keretdokumentumokra való hivatkozásokkal, többek között különösen a következőkkel kellett kiegészíteni:

- A szöveg kiegészült a 2017-ben kihirdetett szociális jogok pillérére való hivatkozással ((2a) preambulumbekzdés).
- A szöveg kiegészült a Bizottság nemi esélyegyenlőségi stratégiájának egyik célkitűzésére való hivatkozással ((4) preambulumbekzdés).
- Aktualizálták a társaságok vezetőtestületeiben a nemek közötti egyensúly terén elért jelenlegi eredményeket bemutató statisztikákat ((10a) preambulumbekzdés).
- A szöveg kiegészült a Portói Nyilatkozatra, a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervre és a Covid19-válságra való hivatkozással ((10b) preambulumbekzdés).¹²
- Az általános adatvédelmi rendeletre ((EU) 2016/679) való hivatkozást felesleges volta miatt törölték, mivel a szóban forgó rendelet horizontálisan alkalmazandó (4a. cikk (3) bekezdés).

g) További technikai változtatások

Számos technikai és szerkesztési változtatásra is sor került a szövegben.¹³ A február 21-i nem hivatalos megbeszélést követően az elnökség a Tanács Főtitkárságának jogász-nyelvész szakértőitől kapott szakvélemény alapján tovább módosította a szöveget.¹⁴ A változások különösen a következőket foglalták magukban:

¹² Különböző egyéb hivatkozásokat is aktualizáltak és/vagy beillesztettek a szövegbe (lásd a (6) preambulumbekzdést, a (17a) preambulumbekzdést, a (28) preambulumbekzdést és a 2. cikk (1) bekezdését).

¹³ Lásd a 6212/22 dokumentumot.

¹⁴ Lásd a 6340/22 dokumentumot.

- A (14) és a (22a) preambulumbekendést a szöveg rendelkező részének tartalmához igazították.
- Pontosításra került a 4a. cikk megfogalmazása (több célkitűzés helyett jelenleg egyetlen célkitűzésre történik hivatkozás, mivel a tagállamok kiválaszthatnak egyet a rendelkezésre álló lehetőségek közül).
- A 4b. cikk szövegét pontosították.
- A 6. cikkben a 4b. cikk (1) bekezdésére való kereszthivatkozást helyesbítették, és annak a 4b. cikk (2) bekezdésének b) pontjára való kereszthivatkozás lépett a helyébe.
- A 9. cikk (1) bekezdésének szövegét összehangolták a 4c. cikkel.

A Coreper 2022. március 2-i ülésén a delegációk nagy többsége támogatta az elnökség által készített kompromisszumos szöveget¹⁵, és egyetértett abban, hogy az szilárd alapot képez az Európai Parlamenttel folytatandó jövőbeli tárgyalásokhoz. Néhány delegáció nem tudta támogatni a szöveget. Másoknak még nem állt módjukban visszavonni általános vizsgálati fenntartásaikat. Egyértelmű többség támogatta, hogy a szöveget általános megközelítés kialakítása céljából továbbítsák az EPSCO Tanácsnak.

A Coreperben folytatott megbeszélést követően egy technikai változtatásra került sor, nevezetesen egy új (41) preambulumbekendést illesztettek be a szövegbe, amely megemlíti a Régiók Bizottsága által a javaslatról saját kezdeményezésre elfogadott véleményt. Ezt a változtatást **félkövér betűtípus** jelzi a mellékelt szövegben.

¹⁵ 6340/22.

Fennmaradó fenntartások¹⁶

Általános fenntartások: PL, SK és SE.

Általános vizsgálati fenntartások: EE, LV és HU.

Parlamenti vizsgálati fenntartások: EE, LV és LT.

III. KONKLÚZIÓ

Felkérjük a Tanácsot (EPSCO), hogy alakítson ki általános megközelítést az e feljegyzés mellékletében foglalt szövegre vonatkozóan, és bízza meg az elnökséget, hogy kezdjen tárgyalásokat a javaslatról az Európai Parlament képviselőivel.

¹⁶ Nyelvi vizsgálati fenntartás: DK.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 157. cikke (3) bekezdésére,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezetének a nemzeti parlamentek számára való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére,¹⁷

rendes jogalkotási eljárás keretében,

¹⁷ HL C 133., 2013.5.9., 68. o.

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 2. cikke értelmében az egyenlőség az Unió egyik alapvető értéke és az közös a tagállamokban, az egyenlőség – ezen belül a nők és a férfiak közötti egyenlőség – társadalmában. Az EUSZ 3. cikke (3) bekezdésének megfelelően az Unió előmozdítja a nők és férfiak közötti egyenlőséget.
- (1a) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikkének (3) bekezdése jogalkotási hatáskört ruház az Unióra olyan intézkedések elfogadása céljából, amelyekkel biztosítható a férfiak és nők közötti egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása a munka és a foglalkoztatás területén.
- (2) Annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a nők és férfiak között a munka világában, az EUMSZ 157. cikkének (4) bekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék (pozitív intézkedés). Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 23. cikke úgy rendelkezik, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell, és hogy az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.
- (2a) A szociális jogok európai pillére – amelyet az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság 2017-ben közösen hirdetett ki – alapelvei között szerepel a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség, többek között a munkaerőpiaci részvétel, a foglalkoztatási feltételek és a szakmai előmenetel tekintetében.

- (3) A 84/635/EGK ajánlásában¹⁸ a Tanács javasolta, hogy a tagállamok tegyenek lépéseket annak biztosítása érdekében, hogy a pozitív intézkedések a lehetséges mértékben foglaljanak magukban olyan intézkedéseket, amelyek befolyásolják a nőknek a döntéshozó testületekben való aktív részvételét. A 96/694/EK ajánlásában¹⁹ a Tanács javasolta a tagállamoknak, hogy bátorítsák a magánszektor a nők jelenlétének a döntéshozatal minden szintjén való növelésére, különösen egyenlőségi tervek és pozitív intézkedési programok elfogadása révén, vagy ezek keretében.
- (3a) Ez az irányelv hozzájárul az esélyegyenlőség elve alkalmazásának biztosítására irányuló célkitűzéshez azáltal, hogy előmozdítja a nemi szempontjából kiegyensúlyozott képviseletet a felsővezetői pozíciókban. Célja, hogy a társaságok vezetőtestületi tagjainak kinevezésére és megválasztására vonatkozó minimumkövetelmények alkalmazására szolgáló rendszert hozzon létre.
- (4) Az elmúlt években a Bizottság több jelentést is benyújtott, melyek a gazdasági döntéshozatal terén a nemek szerinti megoszlást vizsgálták. A Bizottság arra ösztönözte az Unióban jelen lévő, tőzsdén jegyzett társaságokat, hogy önszabályozó intézkedésekkel növeljék vezetőtestületeikben a nők számát, és hogy tegyenek e tekintetben konkrét önkéntes kötelezettségvállalásokat. A Bizottság 2010-ben „A nők és a férfiak közötti egyenlőség iránti fokozott elkötelezettség – A nők chartája” című közleményében hangsúlyozta, hogy a nők továbbra is korlátokba ütköznek a gazdasági és politikai életben a hatalommegosztás és a döntéshozatalban való részvétel terén, és megerősítette abbéli elkötelezettségét, hogy felhasználja hatásköreit a nők és a férfiak felelős munkakörökben való igazságosabb képviseletének megvalósítása érdekében. A Bizottság „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia (2010–2015)” című közleményében a kiemelt feladatok egyikeként határozta meg a nemek egyensúlyának a döntéshozatalban való javítását. A nemek egyensúlyának megvalósítása a döntéshozatalban és a politikában „Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia” című bizottsági közleményben meghatározott prioritások egyike.²⁰

¹⁸ A Tanács 84/635/EGK ajánlása (1984. december 13.) a nőkre vonatkozó pozitív intézkedések előmozdításáról (HL L 331., 1984.12.19., 34. o.).

¹⁹ A Tanács 96/694/EK ajánlása (1996. december 2.) a férfiak és nők döntéshozatalban történő kiegyensúlyozott részvételéről (HL L 319., 1996.12.10., 11. o.).

²⁰ COM(2020) 152 final.

- (5) A Tanács 2011-ben elfogadta a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumot (2011–2020), amelyben elismerte, hogy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikák létfontosságúak a gazdasági növekedés, a gyarapodás és a versenyképesség szempontjából. Újólag megerősítette továbbá aziránti elkötelezettségét, hogy az Európa 2020 stratégia céljainak elérése érdekében megszünteti a nemek közötti szakadékokat, különösen a nemek közötti egyenlőség szempontjából fontos három területen, vagyis a foglalkoztatás, az oktatás és a társadalmi befogadás terén, valamint sürgette a nők és a férfiak közötti egyenlőség előmozdítását a döntéshozatalban minden területen és minden szinten, a rendelkezésre álló összes tehetség teljes körű kiaknázása érdekében.
- (6) Az Európai Parlament a 2011 júliusában elfogadott „A nők és a vállalkozásvezetés” című állásfoglalásában sürgette a társaságokat, hogy 2015-re ériék el a vezetőtestületekben a nők 30 %-os, illetve 2020-ra 40 %-os arányát mint kritikus határt. Kérte, hogy a Bizottság – amennyiben a társaságok és a tagállamok által tett lépések elégtelennek bizonyulnak – 2012-ig nyújtson be kvótákat is tartalmazó jogalkotási javaslatot. Az Európai Parlament a 2012. március 13-i állásfoglalásában és a 2021. január 21-i állásfoglalásában ismételten hangsúlyozta, hogy jogszabályokra van szükség.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Európában igen nagy a magasan képzett nők aránya. A társasági vezetőtestületekben alapvető fontosságú javítani a nemek közötti arányon a meglévő humántőke hatékonyabb felhasználása érdekében, ami meghatározó az Unió demográfiai kihívásainak kezelése szempontjából. Ezenfelül széles körben elismert, hogy a nők jelenléte a vezetőtestületben a vállalatirányítás javulásához vezet, és számos kutatás igazolta, hogy pozitív kapcsolat áll fenn a felsővezetésben a nemek közötti egyensúly és a társaság pénzügyi teljesítménye és nyereségessége között. Annak dacára, hogy a nemek közötti egyensúly bizonyítottan jótékony hatással van magukra a társaságokra és általában a gazdaságra is, a nemi alapon történő megkülönböztetést tiltó hatályos uniós jogszabályok, illetve az önszabályozást ösztönző uniós szintű fellépések ellenére továbbra is sokkal kevesebb nő, mint férfi foglal helyet Unió-szerte a társaságok legmagasabb szintű döntéshozó testületeiben. A nemek közötti egyensúly hiánya különösen jelentős és súlyos a magánszektorban, és különösen a tőzsdén jegyzett társaságokban.
- (10a) A társasági vezetőtestületekben a nemek képviseletére vonatkozó bizottsági mutatószámokból is az olvasható ki, hogy a legfelső szintű üzleti döntéshozatalban részt vevő nők aránya továbbra is nagyon alacsony. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete szerint 2021-ben a tőzsdén jegyzett legnagyobb társaságokban az igazgatótanácsok tagjainak átlagban 30,6 %-a, az elnököknek pedig csupán 8,5 %-a volt nő.

- (10b) Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedést célzó Európa 2020 stratégia megállapította, hogy a nők fokozottabb munkaerőpiaci részvétele előfeltétele a növekedés felgyorsításának és a demográfiai kihívások kezelésének Európában. A stratégia kiemelt célként tűzte ki, hogy a 20 és 64 év közötti életkorú nők és férfiak körében 2020-ra megvalósuljon a 75 %-os foglalkoztatottság. Az állam-, illetve kormányfők az általuk 2021. május 8-án aláírt Portói Nyilatkozatban²¹ üdvözölték a foglalkoztatásra, a készségekre és a szegénység csökkentésére irányuló új uniós kiemelt célokat és a felülvizsgált szociális eredménytáblát, amelyekre a Bizottság a szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési tervben tett javaslatot²². Annak az átfogó célnak az elérése érdekében, hogy 2030-ra az Unióban a 20 és 64 év közötti életkorú népesség körében 78 %-os foglalkoztatási ráta valósuljon meg, törekedni kell arra, hogy a nemek közötti foglalkoztatási különbség 2019-hez képest legalább a felére csökkenjen. A női részvétel növelése a gazdasági döntéshozatalban, különösen a társasági vezetőtestületekben várhatóan előnyös átgyűrűző hatással jár majd a nők foglalkoztatására az érintett társaságokban és az egész gazdaságban. A Covid19-válságot követően a nemek közötti egyenlőség és az inkluzív vezetés minden eddigénél fontosabbá vált. Kutatások kimutatták, hogy a befogadás és a sokféleség segíti a helyreállítást és a rezilienciát.
- (11) A társaságok vezetőtestületeiben nagyon lassan emelkedett a nők aránya az elmúlt évek során. A javulás üteme jelentősen eltér a tagállamokban, és nagyon eltérő eredményekhez vezetett. Azokban a tagállamokban, ahol kötelező intézkedéseket léptettek életbe, sokkal jelentősebb haladás volt megfigyelhető. Ezek az eltérések valószínűleg még markánsabbá fognak válni, tekintettel arra, hogy a vezetőtestületekben a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítását célzó megközelítések nagyon eltérőek. Ezért a tagállamokat arra ösztönözzük, hogy egymás között osszák meg az információkat a nemzeti szinten hozott hatékony intézkedésekről és szakpolitikákról, valamint cseréljék ki a legjobb gyakorlatokat annak érdekében, hogy az Unió egészében támogassák az előrelépést a társaságok vezetőtestületeiben a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének megvalósítása terén.
- (12)

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

- (13) A legtöbb tagállamban a vezetőtestületi pozíciók esetében jelenleg nem átláthatóak a kiválasztási folyamatok és a minősítési szempontok, ami komoly akadályát jelenti a nemek szerinti megoszlás javításának a vezetőtestületi tagok körében, továbbá hátrányosan befolyásolja mind a vezetőtestületi tagjelöltek pályafutását és mozgásszabadságát, mind a befektetői döntéseket. Az átláthatóság hiánya visszatartja a vezetőtestületi pozíciók azon lehetséges jelöltjeit a pályázástól, akiknek a képességeire a leginkább szükség lenne, illetve attól, hogy megtámadják a nemi alapú elfogultságra visszavezethető kinevezési döntéseket, ami által korlátozódik a belső piacon belüli mozgásszabadságuk. Másrészt a befektetők több olyan befektetési stratégiát is követnek, melyekhez információkra van szükség a vezetőtestületi tagok szakmai hozzáértésével és szakértelmével kapcsolatban is. A vezetőtestületi tagok minősítési követelményeinek és kiválasztási folyamatának nagyobb átláthatósága lehetővé tenné a befektetők számára, hogy jobban felmérjék a társaság üzleti stratégiáját és megalapozott döntéseket hozzanak.
- (14) Noha ezen irányelvnek nem célja a kiválasztási folyamatra és minősítési követelményekre vonatkozó nemzeti jogszabályok részletes harmonizációja, a nemek egyensúlyának javítása érdekében szükség van bizonyos minimumszabályok bevezetésére azon követelményt illetően, hogy azok a tőzsdén jegyzett társaságok, amelyek esetében a nemek képviselete nem kiegyensúlyozott, a nem ügyvezető igazgatói pozíciókba történő megválasztás vagy kinevezés céljából a jelöltek közül azok képességeinek az alkalmasság, a szakértelem és a szakmai teljesítmény tekintetében történő tárgyilagos összehasonlító értékelése alapján válasszanak. Csak uniós szintű intézkedéssel lehet Unió-szerte hatékonyan biztosítani az egyenlő versenyfeltételeket és elkerülni az üzleti életben a gyakorlati problémákat.
- (15)

- (16) Ennélfogva az Uniónak arra kell törekednie, hogy növelje a nők jelenlétét a társaságok vezetőtestületeiben, hogy ezzel is fokozza a gazdasági növekedést, és javítsa az európai társaságok versenyképességét, továbbá megvalósítsa a munkaerőpiacon a nemek közötti tényleges egyensúlyt. E cél elérésére pozitív intézkedésekre vonatkozó minimumkövetelmények révén kell törekedni, melyek a tőzsdén jegyzett társaságok vezetőtestületeinek nemi összetételére vonatkozó számszerűsített cél teljesítésére irányuló kötelező intézkedések formáját öltik, tekintettel arra, hogy azok a tagállamok és harmadik országok érték el a legjobb eredményeket a nők és a férfiak gazdasági döntéshozatalban való kiegyensúlyozottabb képviselésének a biztosítása terén, melyek ilyen intézkedéseket alkalmaztak vagy ehhez hasonló módszert választottak.
- (17) A tőzsdén jegyzett társaságok kiemelt gazdasági fontossággal, láthatósággal és hatással rendelkeznek a piac egésze tekintetében. E társaságok a tágabb gazdaság számára állítanak fel normákat, és a gyakorlataikat várhatóan más típusú társaságok is követni fogják. A tőzsdén jegyzett társaságok nyilvános jellege indokolja, hogy esetükben közérdekből fokozottabb szabályozás érvényesüljön.
- (17a) Az ebben az irányelvben meghatározott intézkedéseknek a tőzsdén jegyzett társaságokra kell vonatkozniuk, melyek definíció szerint a valamely tagállamban székhellyel rendelkező azon társaságok, melyek részvényeit bevezették a pénzügyi eszközök piacairól szóló 2014/65/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvben²³ foglaltak szerinti szabályozott piacra egy vagy több tagállamban. Ezen irányelv nem érinti a tőzsdén jegyzett társaságok székhelyének meghatározásáról szóló hatályos jogszabályokat.

²³ Az Európai Parlament és a Tanács 2014/65/EU irányelve (2014. május 15.) a pénzügyi eszközök piacairól, valamint a 2002/92/EK irányelv és a 2011/61/EU irányelv módosításáról (HL L 173., 2014.6.12., 349. o.).

- (17b) Ezen irányelv végrehajtása céljából az ezen irányelv hatálya alá tartozó ügyek szabályozásában illetékes tagállam az a tagállam kell, hogy legyen, melyben a szóban forgó, tőzsdén jegyzett társaság székhellyel rendelkezik, és nem az, amelynek szabályozott piacára a jegyzett társaság részvényeit bevezették. Az alkalmazandó jog annak a tagállamnak a joga kell, hogy legyen, amelyben a tőzsdén jegyzett társaság székhellyel rendelkezik.
- (18) Ez az irányelv nem alkalmazandó a mikro-, kis és középvállalkozások meghatározásáról szóló, 2003. május 6-i 2003/361/EK bizottsági ajánlás²⁴ szerinti kis és középvállalkozásokra (kkv-k).
- (19) A tőzsdén jegyzett társaságok esetében a vezetőtestületek szerkezete vonatkozásában eltérő rendszerek léteznek az egyes tagállamokban; a fő különbség az, hogy létezik egyrésről az igazgatótanácsból és felügyelőbizottságból álló kettős rendszer („kétszintű rendszer”), másrésről pedig az irányítási és a felügyeleti funkciót egy testületben egyesítő egységes rendszer („egyszintű rendszer”). Léteznek vegyes rendszerek is, amelyekben megjelennek mind a két rendszer jellemző vonásai, vagy amelyek választási lehetőséget adnak a társaságoknak a különféle modellek között. Ezen irányelvnek a tagállamokban előforduló valamennyi vezetőtestületi rendszerre vonatkoznia kell.
- (20) Minden vezetőtestületi rendszer *de jure* vagy *de facto* különbséget tesz a társaság napi irányításával foglalkozó ügyvezető igazgatók, és a nem ügyvezető igazgatók között, akik felügyeleti feladatot látnak el és nem vesznek részt a napi irányításban. Ezen irányelv célja a nemek egyensúlyának javítása mindkét igazgatói kategória esetében. Ezen irányelv különbséget tesz az igazgatók két kategóriája között annak érdekében, hogy sikerüljön megtalálni az egyensúlyt aközött, hogy a vezetőtestületekben fokozni kell a nemek szerinti megoszlást és hogy a minimálisra kell csökkenteni a társaságok napi irányításába való beavatkozást.

²⁴ HL L 124., 2003.5.20., 36. o.

- (21) Az ebben az irányelvben szereplő számszerűsített célkitűzéseknek valamennyi nem ügyvezető igazgatóra vonatkoznia kell. Számos tagállamban a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében a nem ügyvezető igazgatók meghatározott hányadát a társaság munkavállalóinak és/vagy a munkavállalók szervezeteinek lehet, vagy kell kineveznie vagy megválasztania. A számszerűsített célkitűzéseknek ezekre az igazgatókra is vonatkozniuk kell. Azonban tekintettel arra, hogy egyes nem ügyvezető igazgatók a munkavállalók képviselői, az érintett tagállamoknak kell meghatározniuk a célok elérésének eszközeit, kellően figyelembe véve a munkavállalók képviselőinek megválasztására vagy kinevezésére vonatkozóan a tagállami jogban foglalt különös szabályokat, és tiszteletben tartva a munkavállalók képviselőinek megválasztásakor a szabad szavazást. Tekintettel a társasági jog tagállamonkénti különbözőségeire, ennek keretében lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy a számszerűsített célkitűzéseket a részvényesek és a munkavállalók képviselőire külön-külön alkalmazzák.
- (22) Az Unióban működő, tőzsdén jegyzett társaságoknak arra kell törekedniük, hogy a nem ügyvezető igazgatók körében az alulreprezentált nem aránya legkésőbb 2027. december 31-ére legalább 40 % legyen. Másik lehetőségként – mivel a jegyzett társaságoknak törekednie kell arra, hogy valamennyi döntéshozó pozícióban növeljék az alulreprezentált nem arányát – a tagállamok úgy rendelkezhetnek, hogy a tőzsdén jegyzett társaságok törekedhetnek azon célkitűzés elérésére, hogy az alulreprezentált nem képviselői az igazgatói helyek legalább egyharmadát betöltsék, függetlenül attól, hogy ezek ügyvezető igazgatói vagy nem ügyvezető igazgatói helyek-e. Ezek a célkitűzések csak a nemek szerinti általános megoszlást érintik az igazgatók körében, és konkrét esetekben nem befolyásolják az egyes igazgatóknak a férfi és a női jelöltek széles köréből való kiválasztását. Ez azt is jelenti, hogy ez az irányelv nem zár el egyetlen jelöltet sem az igazgatói pozíciók elöl, és nem erőltet rá egyetlen meghatározott igazgatót sem a társaságra vagy a részvényesekre. Tiszteletben tartja a részvényesek jogait és a részvényesek közgyűlésén a szabad szavazást. A megfelelő vezetőtestületi tagokról való döntés így továbbra is a társaságok és a részvényesek joga marad.

- (22a) A 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzéseket teljesítettnek kell tekinteni a tőzsdén jegyzett azon társaságok esetében, amelyek székhelye olyan tagállamban található, amely egyenlő mértékben hatékony intézkedéseket tett a nők és férfiak jegyzett társasági vezetőtestületekben való kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében, vagy olyan tagállamban, amelynek esetében bizonyítható, hogy az említett célkitűzések hamarosan megvalósulnak, továbbá feltéve, hogy az adott tagállam úgy döntött, hogy felfüggeszti a 4a. cikk alkalmazását.
- (23)
- (24) A célkitűzések teljesítéséhez szükséges igazgatói pozíciók számának meghatározása további pontosítást igényel, mivel a legtöbb vezetőtestület létszámát figyelembe véve matematikailag lehetetlen pontosan elérni a 40 %-os, vagy adott esetben 33 %-os arányt. Ezért a célkitűzés teljesítéséhez szükséges vezetőtestületi pozíciók számának a 40 %-hoz, vagy adott esetben a 33 %-hoz legközelebbi számnak kell lennie, és mindkét esetben 50 %-nál kevesebbnek kell lennie.
- (24a) Mivel a munkaerő-állomány nemi összetétele közvetlen hatással van arra, hogy milyen mértékben állnak rendelkezésre az alulreprezentált nemhez tartozó jelöltek, a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az igazgatók körében a férfiak és nők képviselésére vonatkozóan az irányelvben foglalt számszerűsített célkitűzéseket nem kell alkalmazni azokra a tőzsdén jegyzett társaságokra, amelyekben az alulreprezentált nem tagjai a munkaerő-állomány kevesebb mint 10 %-át teszik ki. Mindazonáltal ezeknek a társaságoknak saját számszerűsített célkitűzéseket kell meghatározniuk az igazgatók körében a két nem kiegyensúlyozott képviselésére vonatkozóan, és arra kell törekedniük, hogy e célkitűzéseket 2027. december 31-ig megvalósítsák.

- (25) Az Európai Unió Bírósága a pozitív intézkedésre, és annak a nemi alapú megkülönböztetés tilalmának elvével való összeegyeztethetőségére (melyet már a Charta 21. cikke is tartalmaz) vonatkozó ítélkezési gyakorlatában elfogadta, hogy bizonyos esetekben előnyben lehet részesíteni az alulreprezentált nem képviselőit a foglalkoztatás céljából történő kiválasztás vagy az előmenetel során, feltéve, hogy az alulreprezentált nembe tartozó jelölt a másik nembe tartozó versenytársával azonos szakmai alkalmassággal, szakértelemmel és szakmai teljesítménnyel rendelkezik, az előnyben részesítés nem automatikus és feltétel nélküli, továbbá felülbírálnak, amennyiben egy, a másik nemhez tartozó másik jelölt személyéhez kapcsolódó indokok ez utóbbi felé billentik a mérleg nyelvét, valamint minden jelölt jelentkezését objektíven, az összes kiválasztási kritériumnak az érintett jelöltre való alkalmazásával értékelik.²⁵
- (26) A tagállamoknak az ítélkezési gyakorlattal összhangban gondoskodniuk kell arról, hogy azon jegyzett társaságok, amelyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a nem ügyvezető igazgatói pozíciók kevesebb mint 40 %-át, vagy az összes igazgatói pozíció kevesebb mint 33 %-át töltik be, a legjobb minősítéssel rendelkező jelöltek ezekbe a pozíciókba történő megválasztását vagy kinevezését a jelölteknek a kiválasztási folyamat elején meghatározott átlátható, semlegesen megfogalmazott és egyértelmű követelményeken alapuló minősítésének összehasonlító elemzése alapján végezzék el annak érdekében, hogy a releváns százalékot legkésőbb 2027. december 31-ig elérjék. A tőzsdén jegyzett társaságok által alkalmazható kiválasztási követelménytípusok közé tartoznak például a szakmai gyakorlat az igazgatási vagy felügyeleti feladatok terén, ismeretek olyan meghatározott, releváns területeken mint a pénzügyek, a kontrolling vagy a humán erőforrás-gazdálkodás, és a vezetői, kommunikációs és hálózatépítési képességek.

²⁵ A C-450/93. sz. Kalanke ügy (EBHT 1995., I-3051. o.), a C-409/95. sz. Marschall ügy (EBHT 1997., I-6363. o.), a C-158/97. sz. Badeck ügy (EBHT 2000., I-1875. o.), valamint a C-407/98. sz. Abrahamsson ügy (EBHT 2000., I-5539. o.).

- (26a) Azon tagállamokban, ahol a jelöltek kiválasztási folyamatával kapcsolatos követelményeket kell alkalmazni, azok a társaságok, amelyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40 %-át, vagy az összes igazgatói pozíciók legalább 33 %-át töltik be, nem kötelezhetők a fenti követelmények végrehajtására.
- (27) Az igazgatói pozíciókba megválasztandó vagy kinevezendő jelöltek kiválasztásának módja tagállamonként és társaságonként különbözik. A részvényesek közgyűlése elé terjesztendő jelölteket előválogathatja például nevezési bizottság, valamint vezetők keresésére szakosodott cég is. A jelöltek kiválasztására vonatkozó követelményeknek a kiválasztási eljárás megfelelő szakaszai során – például az előválogatott jelöltek listájának elkészítése során – kell teljesülniük, a nemzeti jogszabályok és az érintett, tőzsdén jegyzett társaságok alapszabálya szerint, még azt megelőzően, hogy a részvényesek megválasztanak az egyik jelöltet. E tekintetben az irányelv csupán a pozíciókba megválasztandó vagy kinevezendő jelöltek kiválasztásának folyamatára vonatkozó minimumelőírásokat határozza meg, lehetővé téve a tőzsdén jegyzett társaságok vezetőtestületeiben a nők és férfiak kiegyensúlyozottabb képviselete céljának elérése érdekében a Bíróság ítélkezési gyakorlata által támasztott követelmények alkalmazását. Ez az irányelv tiszteletben tartja a részvényesek jogait és a részvényesek közgyűlésén a szabad szavazást.

- (28) Ezen irányelv célkitűzéseinek tekintetében a tőzsdén jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy a jelölt kérelmére tájékoztassák őt a kiválasztás alapjául szolgáló minősítés szempontjairól, a jelölteknek az e szempontok szerinti tárgyilagos összehasonlító értékeléséről, és adott esetben a mérleg nyelvét a nem az alulreprezentált nembe tartozó jelölt javára billentő megfontolásokról is. Ez a tájékoztatási kötelezettség magával vonhatja a Charta 7. és 8. cikkében elismert jogoknak, azaz a magánélet tiszteletben tartásához való jognak és a személyes adatok védelméhez fűződő jognak a korlátozását. Az ilyen jellegű korlátozások azonban szükségesek, és az arányosság elvével összhangban ténylegesen elismert általános érdekű célokat szolgálnak. Ezért összhangban vannak a Charta 52. cikke (1) bekezdésében az ilyen korlátozások tekintetében előírt követelményekkel és a Bíróság vonatkozó ítélkezési gyakorlatával. Ezeket a korlátozásokat az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendeletnek²⁶ megfelelően kell alkalmazni.
- (29) A tőzsdén jegyzett társaságnak bizonyítania kell a választás helyességét, amennyiben egy, az alulreprezentált nembe tartozó jelölt azt vélelmezi, hogy éppolyan alkalmas, mint a másik nembe tartozó, kiválasztott jelölt.

²⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).

- (29a) A szubszidiaritás elvével összhangban fontos elismerni a különböző megközelítések létjogosultságát és az ezen az összetett szakpolitikai területen rendelkezésre álló nemzeti intézkedések hatékonyságát. Egyes tagállamokban már az irányelv végrehajtásának határideje előtt tettek vagy a jelek szerint tenni fognak a nők és férfiak jegyzett társasági vezetőtestületekben való kiegyensúlyozottabb képviselésének garantálását szolgáló, egyenlő mértékben hatékony eszközöket biztosító intézkedéseket, vagy bizonyítható, hogy ezen irányelv célkitűzései hamarosan megvalósulnak. Ezek a tagállamok felfüggeszthetik a jelöltek kiválasztási folyamatával kapcsolatos összes követelmény alkalmazását. Azon tagállamok esetében, amelyek bevezettek ilyen, egyenlő mértékben hatékony intézkedéseket, azaz nemzeti jogukban előírták, hogy a tőzsdén jegyzett nagy társaságokban a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 30 %-át, vagy az összes igazgatói pozíció legalább 25 %-át az alulreprezentált nemhez tartozók töltsék be, a vezetőtestületi tagok konkrét számára vonatkozóan ezen irányelvben megállapított kerekítési szabályokat értelemszerűen kell alkalmazni annak értékelésekor, hogy az adott tagállami rendelkezés megfelel-e ennek az irányelvnek.
- (29b) A napi ügyvezetési feladatokban részt vevő igazgatók körében a nemek közötti egyensúly javítása érdekében a tőzsdén jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy az ügyvezető igazgatók körében a két nem kiegyensúlyozottabb képviselésére vonatkozóan saját számszerűsített célkitűzéseket határozzanak meg oly módon, hogy az ebben az irányelvben meghatározott határidőre teljesítsék őket. Ezek a célkitűzések segíteni fognak a társaságoknak kézzelfogható eredményeket felmutatni a jelenlegi helyzethez képest. Ez a kötelezettség nem alkalmazandó azon társaságokra, amelyek az összes igazgató vonatkozásában – függetlenül attól, hogy ügyvezető vagy nem ügyvezető igazgatókról van szó – 33 %-os célkitűzés elérésére törekednek.

- (29d) A tagállamoknak elő kell írniuk a tőzsdén jegyzett társaságok számára, hogy évente szolgáltatassanak információkat az illetékes hatóságoknak vezetőtestületeik nemi összetételéről és az ebben az irányelvben lefektetett célkitűzések elérésére tett intézkedésekről, annak érdekében, hogy e hatóságok a tőzsdén jegyzett minden egyes társaság esetében fel tudják mérni, hogy azok milyen előrelépést tettek az igazgatóik körében a férfiak és nők kiegyensúlyozottabb képviselésének megvalósítása terén. Ezeket az információkat a tőzsdén jegyzett társaságoknak honlapjukon megfelelő és hozzáférhető módon közzé kell tenniük. Amennyiben egy tőzsdén jegyzett társaság nem teljesítette a releváns számszerűsített célkitűzéseket, az erre vonatkozó tájékoztatásban ismertetni kell azokat az intézkedéseket is, amelyeket a társaság a jövőben kíván tenni a célkitűzések megvalósítása érdekében. Amennyiben egy tagállam a 4b. cikk alapján felfüggesztette a 4a. cikk alkalmazását, e kötelezettségek nem alkalmazandók, feltéve hogy a nemzeti jog rendszeres jelentéstételi kötelezettségeket ír elő.
- (30) A kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztásának folyamatával kapcsolatos kötelezettségeket, az ügyvezető igazgatókra vonatkozó önkéntes cél meghatározásának kötelezettségét, valamint a jelentéstételi kötelezettségeket hatékony, arányos és visszatartó erejű intézkedésekkel kell megerősíteni. A végrehajtási intézkedések alkalmazásáról szóló nemzeti jog sérelme nélkül, a tőzsdén jegyzett társaságok a nők és férfiak igazgatók körében való képviselésére vonatkozó számszerűsített célkitűzések nem teljesítéséért mindaddig nem szankcionálhatók, amíg a fenti kötelezettségeknek megfelelnek. A végrehajtási intézkedések nem alkalmazhatók magukra a tőzsdén jegyzett társaságokra, amennyiben a nemzeti jog szerint az adott tevékenység vagy mulasztás nem a társaságnak, hanem más természetes vagy jogi személynek, például az egyes részvényeseknek tudható be.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35b) A tagállamok vagy a tőzsdén jegyzett társaságok a férfiak és nők kiegyensúlyozottabb képviseletének biztosítása érdekében kedvezőbb intézkedéseket is bevezethetnek vagy fenntarthatnak.
- (36) Ez az irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat és a Charta által elismert elveket. Különösen hozzájárul a nők és a férfiak közötti egyenlőséghez való jog (a Charta 23. cikke), a foglalkozás megválasztásának szabadsága és a munkavállaláshoz való jog (a Charta 15. cikke) érvényesítéséhez. Az irányelv törekszik a hatékony jogorvoslathoz és a tisztességes eljáráshoz való jog (a Charta 47. cikke) teljes körű tiszteletben tartására. A vállalkozás szabadságához (a Charta 16. cikke) és a tulajdonhoz (a Charta 17. cikkének (1) bekezdése) való jogok gyakorlásának korlátozásai tiszteletben tartják e jogok és szabadságok lényegi tartalmát, továbbá szükségesek és arányosak. Ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket szolgálnak, és biztosítják mások jogainak és szabadságainak védelmét.

- (37) Noha egyes tagállamok fogadtak el szabályokat, vagy – vegyes eredményekkel – bátorítottak az önszabályozásra, a tagállamok többsége nem cselekedett, illetve nem mutatott hajlandóságot olyan fellépésre, ami jelentős javuláshoz vezetne. A múltbeli és jelenlegi trendekre vonatkozó rendelkezésre álló információk átfogó elemzésén alapuló előrejelzések, valamint a szándékok azt mutatták, hogy a tagállamok saját intézkedéseikkel a belátható jövőben nem fogják megvalósítani az ebben az irányelvben szereplő, az Unió-szerte a vezetőtestületekben a nők és férfiak kiegyensúlyozott képviseletére vonatkozó célokat. E körülményekre, valamint a társasági vezetőtestületekben a nők és a férfiak képviselete terén a tagállamok közti fokozódó különbségekre tekintettel a társasági vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly az Unióban csak közös megközelítés révén javítható, és a nemek közötti egyenlőség, a versenyképesség és a növekedés terén meglévő potenciál csak uniós szinten koordinált cselekvés révén valósulhat meg, nem pedig olyan nemzeti kezdeményezésekkel, melyek hatály, ambíció és hatékonyság tekintetében eltérnek egymástól. Mivel ezen irányelv célját a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban az intézkedés terjedelme és hatása miatt e célok jobban megvalósíthatók, az Európai Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően.
- (38) Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ez az irányelv közös célok és elvek megállapítására korlátozódik, és nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket. A tagállamok kellő szabadságot kapnak annak eldöntésére, hogy a nemzeti körülmények, így különösen a vezetőtestületi pozíciók betöltésére vonatkozó szabályok és eljárások figyelembevételével hogyan valósíthatóak meg legjobban az irányelvben szereplő célok. Az irányelv nem gátolja a tőzsdén jegyzett társaságokat abban, hogy a legalkalmasabb jelölteket nevezzék ki a vezetőtestületekbe, és megfelelően hosszú alkalmazkodási időszakot biztosít.

- (39) Az arányosság elvével összhangban a tőzsdén jegyzett társaságok által megvalósítandó célnak időben korlátozottnak kell lennie, és az csak addig maradhat hatályban, amíg a vezetőtestületek nemi összetételében megfelelő változás nem következik be. Ezért a Bizottságnak rendszeresen felül kell vizsgálni az irányelv alkalmazását, és jelentést kell tennie az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. Ezenfelül ez az irányelv lejárat dátumot határoz meg. A Bizottságnak a felülvizsgálat során meg kell vizsgálnia, hogy szükség van-e az irányelv hatályának ezen időszakon túli meghosszabbítására.
- (40) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával²⁷ összhangban a tagállamok vállalták, hogy az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez indokolt esetben egy vagy több olyan dokumentumot mellékelnek, amely megmagyarázza az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó úgy ítéli meg, hogy ilyen dokumentumok átadása indokolt.

(41) (új) A Régiók Bizottsága 2013. május 30-án véleményt nyilvánított a javaslatról,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Tárgy

Ezen irányelv célja, hogy biztosítsa a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselését oly módon, hogy a nemek közötti egyensúly gyorsabb megteremtésére irányuló intézkedéseket vezet be, miközben megfelelő időt biztosít a tőzsdén jegyzett társaságok számára ahhoz, hogy megtegyék a szükséges lépéseket.

²⁷ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

2. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

1. „tőzsdén jegyzett társaság”: valamely tagállamban székhellyel rendelkező olyan társaság, melynek részvényeivel egy vagy több tagállamban kereskedni lehet a 2014/65/EU irányelv 4. cikke (1) bekezdésének 21. pontjában foglaltak szerinti szabályozott piacokon;
2. „vezetőtestület”: egy tőzsdén jegyzett társaság bármely ügyviteli, ügyvezető vagy felügyelőtestülete;
3. „igazgató”: egy vezetőtestület bármely tagja, ideértve az alkalmazottak képviselőit is;
4. „ügyvezető igazgató”: egy egységes vezetőtestület bármely tagja, aki részt vesz a tőzsdén jegyzett társaság napi irányításában, vagy egy kettős vezetőtestületi rendszerben az ügyvezető testület bármely tagja;
5. „nem ügyvezető igazgató”: egy egységes vezetőtestület bármely tagja az ügyvezető igazgaton kívül, illetve egy kettős vezetőtestületi rendszerben a felügyelőbizottság bármely tagja;
6. „egységes vezetőtestület”: olyan egységes vezetőtestület, amely egy tőzsdén jegyzett társaságban ellátja mind az ügyvezetői, mind a felügyeleti feladatokat;
7. „kettős vezetőtestületi rendszer”: olyan rendszer, amelyben egy tőzsdén jegyzett társaságban az ügyvezetői és a felügyeleti feladatokat elkülönült vezetőtestületek látják el;
8. „kis- és középvállalkozás” vagy „kkv”: olyan társaság, amely 250-nél kevesebb alkalmazottat foglalkoztat, és az éves árbevétele nem haladja meg az 50 millió EUR-t, vagy az éves mérlegfőösszege nem haladja meg a 43 millió EUR-t, vagy olyan tagállamban székhellyel rendelkező kkv esetében, amelynek hivatalos pénzneme nem az euró, az ennek megfelelő értéket az adott tagállam pénznemében.
- 9.

2a. cikk

Alkalmazandó jog

Az ezen irányelv hatálya alá tartozó kérdések szabályozására egy tőzsdén jegyzett adott társaság tekintetében az a tagállam illetékes, amelyben a társaság székhellyel rendelkezik, és az alkalmazandó jog ezen tagállam joga.

3. cikk

A kis- és középvállalkozások kizárása a hatály alól

Ez az irányelv nem vonatkozik a kis- és középvállalkozásokra.[...]

4. cikk

A testületekben a nemek közötti egyensúlyra vonatkozó célkitűzések

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy:
 - a) a tőzsdén jegyzett társaságok törekedjenek arra, hogy 2027. december 31-ig elérjék azt a célt, hogy a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40 %-át az alulreprezentált nem képviselői töltsék be; vagy
 - b) a tőzsdén jegyzett társaságok törekedjenek arra, hogy 2027. december 31-ig elérjék azt a célt, hogy az igazgatói pozíciók – beleértve mind az ügyvezető, mind a nem ügyvezető igazgatói pozíciókat – legalább 33 %-át az alulreprezentált nem képviselői töltsék be.
- (2) Az (1) bekezdés a) pontjában szereplő célkitűzés eléréséhez szükséges nem ügyvezető igazgatói álláshelyek száma a 40 %-os arányhoz legközelebbi, de 50 %-nál kisebb szám, az (1) bekezdés b) pontjában szereplő célkitűzés eléréséhez szükséges összes igazgatói álláshely száma pedig a 33 %-os arányhoz legközelebbi, de 50 %-nál kisebb szám. Ezeket a számokat a melléklet tartalmazza.

(3)

(4)

(5)

- (6) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az e cikkben megállapított rendelkezések nem vonatkoznak azokra a tőzsdén jegyzett társaságokra, amelyekben az alulreprezentált nem tagjai a munkavállalók kevesebb, mint 10 %-át teszik ki.

(7)

4a. cikk

A célok eléréséhez szükséges eszközök

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a 4. cikk (1) bekezdésében megállapított célkitűzések egyikének elérése céljából az e célt el nem érő, tőzsdén jegyzett társaságokban a 4. cikk (1) bekezdésében említett pozíciókba kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztása az egyes jelöltek alkalmasságának összehasonlító elemzésén alapuljon, a kiválasztási folyamatot megelőzően megállapított világos, semleges megfogalmazott és egyértelmű kritériumok alkalmazásával.
- (2) A 4. cikk (1) bekezdésében említett pozíciókba kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztásakor a tagállamok biztosítják, hogy a szakmai alkalmasság, a szakértelem és a szakmai teljesítmény szempontjából egyformán alkalmas jelöltek közül elsőbbséget élvezzen az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt, kivéve, ha az egyes jelöltekre vonatkozó összes kritériumot számba vevő tárgyilagos értékelés a másik nemhez tartozó jelölt felé billenti a mérleg nyelvét.

- (3) A tagállamok biztosítják, hogy a kinevezési vagy megválasztási eljárásban részt vevő jelölt kérésére a tőzsdén jegyzett társaságok kötelesek legyenek tájékoztatni a jelöltet az alábbiakról:
- a) a kiválasztás alapjául szolgáló minősítési kritériumok;
 - b) a jelölteknek az említett kritériumok szerinti objektív összehasonlító értékelése;
 - c) adott esetben a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billentő megfontolások.
- (4) A tagállamok a nemzeti igazságszolgáltatási rendszereikkel összhangban megteszik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy – amennyiben egy az alulrepräsentált nemhez tartozó jelölt olyan tényeket bizonyít, amelyek alapján vélelmezni lehet, hogy ugyanolyan alkalmas volt, mint a kinevezésre vagy megválasztásra kiválasztott, a másik nemhez tartozó jelölt – a tőzsdén jegyzett társaság köteles legyen bizonyítani, hogy nem sértette meg a 4a. cikk (2) bekezdését.

A 4a. cikk alkalmazásának felfüggesztése

1. A tagállamok határozhatnak úgy, hogy felfüggesztik a 4a. cikk alkalmazását, amennyiben [HL: *kérjük, illesszék be a 8. cikk (1) bekezdése szerinti végrehajtási határidőt*] előtt már a 4a. cikkben foglalt intézkedésekkel egyenlő mértékben hatékony intézkedéseket hoztak annak érdekében, hogy a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatói körében a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzésekkel összhangban kiegyensúlyozottabb legyen a nők és a férfiak képvisellete, vagy közelednek e célkitűzés eléréséhez. Ezekben az esetekben a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzéseket teljesítettnek kell tekinteni. Egyenlő mértékben hatékony intézkedések lehetnek például a következők:
 - a) nemzeti jogszabályok, amelyek megkövetelik, hogy legkésőbb 2027. december 31-ére a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 30 %-át, illetve az összes igazgatói pozíció legalább 25 %-át az alulreprézéntált nemhez tartozók töltsék be, továbbá az említett előírások be nem tartása esetére hatékony, arányos és visszatartó erejű végrehajtási intézkedések állnak rendelkezésre. A felfüggesztés feltételei akkor is teljesítettnek tekintendők, ha a nemzeti jogban előírt kötelező számszerűsített célok nem alkalmazandók kivétel nélkül az ezen irányelv hatálya alá tartozó összes társaságra, feltéve hogy az egyedi számszerűsített célok kitűzésének kötelezettsége minden olyan, tőzsdén jegyzett társaságra alkalmazandó – ideértve a kkv-ket is –, amely nem tartozik az említett kötelező számszerűsített célkitűzések hatálya alá, mind a nem-ügyvezető és az ügyvezető vezetőtestületi tagok tekintetében, mind pedig a vezetőtestület alatti legalább egy vezetői szint tekintetében.
 - b) az összes nem ügyvezető igazgatói pozíció legalább 30 %-át, vagy az összes igazgatói pozíció legalább 25 %-át az alulreprézéntált nemhez tartozók töltik be;
 - c) az összes nem ügyvezető igazgatói pozíció legalább 25 %-át, vagy az összes igazgatói pozíció legalább 20 %-át az alulreprézéntált nemhez tartozók töltik be, és a 8. cikk (1) bekezdésében meghatározott végrehajtási határidő előtt lezárult valamely ötéves időszakban a képviselet aránya legalább 7,5 százalékponttal emelkedett.

- (1b) Az (1) bekezdés a) vagy b) pontján vagy a (2) bekezdésen alapuló felfüggesztésekre vonatkozó feltételek teljesítésének értékelése céljából a következő arányok alkalmazandók: az igazgatói pozíciók előírt számának vagy a nem ügyvezető igazgatók 30 %-ától, vagy az összes igazgatói pozíció 25 %-ától legkisebb mértékben eltérő számnak kell lennie, de az egyik esetben sem érheti el a 40 %-ot. Ugyanez a szabály alkalmazandó abban az esetben is, ha a nemzeti jog alapján a kötelező számszerűsített célkitűzéseket külön-külön alkalmazzák a részvényesek és a munkavállalók képviselőire.
- (2) Azok a tagállamok, amelyek a 4a. cikk alkalmazását az (1) bekezdésnek megfelelően felfüggesztették, 2029. december 31. után kizárólag abban az esetben folytathatják ezt a gyakorlatot, ha:
- a) az (1) bekezdésben foglalt követelményeknek megfelelő nemzeti jogszabályok továbbra is alkalmazandók; vagy
 - b) 2029. december 31-ére az összes nem ügyvezető igazgatói pozíció legalább 30 %-át, vagy az összes igazgatói pozíció legalább 25 %-át az alulreprezentált nemhez tartozók töltik be.

Amennyiben az e bekezdésben foglalt követelmények nem teljesülnek, a tagállamok 2030. szeptember 30-tól kezdődő hatállyal újra alkalmazzák a 4a. cikket.

- (3) Amennyiben egy tagállam az (1) és a (2) bekezdésben foglaltak szerint, tagállami intézkedések vagy már az ügyvezető igazgatókat is érintő eredmények alapján felfüggeszti a 4a. cikk alkalmazását, egyúttal felfüggesztheti a 4c. cikk (1) alkalmazását is.

4c. cikk

Egyedi számszerűsített célkitűzések

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy azok a tőzsdén jegyzett társaságok, amelyekre nem vonatkozik a 4. cikk (1) bekezdésének b) pontjában megállapított célkitűzés, egyedi számszerűsített célokat tűzzenek ki a két nemnek az ügyvezető igazgatók körében való kiegyensúlyozott képviselőre vonatkozóan, és törekedjenek e cél legkésőbb 2027. december 31-ig történő megvalósítására.
- (2) Amennyiben a tagállamok a 4. cikk (6) bekezdése értelmében előírják, hogy egyes tőzsdén jegyzett társaságokra nem vonatkoznak a 4. cikkben megállapított célkitűzések, e tagállamok biztosítják, hogy az érintett társaságok egyedi számszerűsített célokat tűzzenek ki a két nemnek az összes igazgatói pozícióban való kiegyensúlyozott képviselőre vonatkozóan, és törekedjenek e cél 2027. december 31-ig történő megvalósítására.

5. cikk

Jelentéstétel

- (1)
- (2) A tagállamok előírják a tőzsdén jegyzett társaságok számára, hogy az ügyvezető és a nem ügyvezető igazgatók között különbséget téve évente szolgáltatassanak adatokat az illetékes hatóságoknak a nemek vezetőtestületekben való megoszlásáról, valamint a 4. cikk (1) bekezdésében és a 4c. cikkben megállapított célkitűzések elérése érdekében hozott intézkedésekről. A tagállamok előírják a tőzsdén jegyzett társaságok számára, hogy megfelelő és hozzáférhető módon tegyék közzé ezt az információt a honlapjukon.
- (3) Amennyiben egy tőzsdén jegyzett társaság nem éri el a 4. cikk (1) bekezdésében megállapított célokat, vagy a 4c. cikkben említett egyedi számszerűsített célkitűzést, akkor a (2) bekezdésben előírt adatszolgáltatás keretében meg kell indokolnia, hogy miért nem teljesítette a célkitűzést, és ismertetnie kell azokat az intézkedéseket, amelyeket a célkitűzések elérése érdekében fogadott el és/vagy tervez elfogadni.

(3a) A (2) és a (3) bekezdésben foglalt kötelezettségek nem alkalmazandók azokra a tőzsdén jegyzett társaságokra, amelyek székhelye olyan tagállamban található, amely a 4b. cikk alapján felfüggesztette a 4a. cikk alkalmazását, és amelynek nemzeti joga rendszeres jelentéstételi kötelezettségeket állapít meg.

(4)

6. cikk

Végrehajtási intézkedések

- (1) A tagállamok meghatározzák az – adott esettől függően – ezen irányelv 4a. cikke, 4b. cikke (2) bekezdésének a) pontja, 4c. cikke, illetve 5. cikke alapján elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó végrehajtási intézkedéseket, és minden szükséges intézkedést megtesznek ezek alkalmazásának biztosítására.
- (2) Ezeknek a végrehajtási intézkedéseknek hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.
- (3) A tőzsdén jegyzett társaságok csak olyan tettekért és mulasztásokért tehetők felelőssé, amelyek a nemzeti jogszabályok szerint nekik felróhatók.[...]

7. cikk

Minimumkövetelmények

A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak az ezen irányelvben előírtaknál kedvezőbb intézkedéseket a tőzsdén jegyzett társaságokra vonatkozóan a férfiak és a nők kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében, amennyiben ezek az intézkedések nem vezetnek indokolatlan megkülönböztetéshez, és nem akadályozzák a belső piac megfelelő működését.

7a. cikk (új)

A tőzsdén jegyzett társaságokban a nemek közötti egyensúly előmozdításáért felelős szervek

A tagállamok kijelölnek egy vagy több olyan szervet, amelyek előmozdítják, elemzik, ellenőrzik és támogatják a nemek közötti egyensúlyt a tőzsdén jegyzett társaságok vezetőtestületeiben; e szervek lehetnek például a 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv²⁸ 20. cikkével összhangban kijelölt szervek.

8. cikk

Végrehajtás

- (1) A tagállamok legkésőbb *[három évvel az elfogadást követően]*-ig elfogadják és kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. E rendelkezések szövegét haladéktalanul megküldik a Bizottság számára.
- (2) Az (1) bekezdésben említett törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseknek hivatkozást kell tartalmazniuk kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.
- (2a) Azok a tagállamok, amelyek a 4b. cikk alapján felfüggesztik a kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztására vonatkozó, a 4a. cikkben szereplő követelmények alkalmazását, haladéktalanul megküldik a Bizottságnak azokat az információkat, amelyek bizonyítják a 4b. cikkben megállapított feltételek teljesülését.
- (3)
- (4) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

²⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.).

9. cikk
Felülvizsgálat

- (1) A tagállamok [*egy évvel a 8. cikk (1) bekezdésében meghatározott dátum után*]-ig, majd ezt követően két évente jelentést nyújtanak be a Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról. A jelentésben átfogó információkat szolgáltatnak többek között a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében hozott intézkedésekről, illetve adott esetben a 4b. cikkben említett feltételek teljesítéséről, továbbá az 5. cikkben foglaltakról, és adott esetben reprezentatív információkat szolgáltatnak a tőzsdén jegyzett társaságok által a 4c. cikk szerint megállapított egyedi számszerűsített célkitűzésekről is.
- (2) Azok a tagállamok, amelyek a 4b. cikk alapján felfüggesztik a 4a. cikk alkalmazását, olyan információkat is közölnek az (1) bekezdésben említett jelentésben, amelyek bizonyítják a 4b. cikkben megállapított feltételek teljesülését. A Bizottság [*két évvel a 8. cikk (1) bekezdésében meghatározott dátum után*]-ig külön jelentést készít többek között arról, hogy a 4b. cikkben megállapított feltételek teljesülnek-e.
- (3) A Bizottság legkésőbb 2031. december 31-ig, majd azt követően két évente felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazását, és erről jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. A Bizottság különösen azt vizsgálja, hogy ezen irányelv célkitűzései megvalósultak-e.
- (4) A Bizottság a jelentéseiben értékeli, hogy a nők és a férfiak képviselete terén a vezetőtestületekben és a gazdaság különböző döntéshozatali szintjein megvalósult fejleményeknek, valamint az elért fejlődés fenntarthatóságának a fényében szükség van-e ezen irányelv hatályának a 10. cikk (2) bekezdésében meghatározottakon túli meghosszabbítására, illetve az irányelv módosítására.

10. cikk

Hatálybalépés és hatályvesztés

- (1) Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő *[huszadik]* napon lép hatályba.
- (2) Ez az irányelv 2038. december 31-én veszti hatályát.

11. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az Európai Parlament részéről

a Tanács részéről

az elnök

az elnök

**AZ ALULREPREZENTÁLT NEMHEZ TARTOZÓ
IGAZGATÓK CÉLSZÁMAI**

A vezetőtestületi pozíciók száma	Az alulreprezentált nemhez tartozó nem ügyvezető igazgatóknak a 40 %-os cél eléréséhez szükséges minimális száma (4. cikk (1) bekezdés)	Az alulreprezentált nemhez tartozó igazgatóknak a 33 %-os cél eléréséhez szükséges minimális száma (4. cikk (1) bekezdés b) pont)
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 %)
