

Briselē, 2022. gada 4. martā
(OR. en)

6468/22

Starpiestāžu lieta:
2012/0299(COD)

SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196

PIEZĪME

Sūtītājs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja (I)
Saņēmējs:	Padome
Iep. dok. Nr.:	6340/22
K-jas dok. Nr.:	16433/12 - COM(2012) 614 final
Temats:	Priekšlikums – EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem – <i>vispārēja pieeja</i>

I. IEVADS

Komisija 2012. gada 14. novembrī pieņēma priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem.

Lai risinātu nopietno problēmu, kas saistīta ar sieviešu nepietiekamo pārstāvību ekonomikas lēmumu pieņemšanas procesā augstākajā līmenī, ar ierosināto direktīvu tiktu noteikts kvantitatīvs mērķis nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvaram kotētu uzņēmumu valdēs, proti, 40 %, kas būtu jāsasniedz līdz 2020. gadam ¹ (valsts uzņēmumos – līdz 2018. gadam).

¹ Mērķdatumi sarunu gaitā ir pielāgoti, jo kopš priekšlikuma iesniegšanas ir pagājis ilgs laiks (sk. zemāk sadaļu "Grafiks").

Uzņēmumiem būtu jāstrādā, lai sasniegtu šo mērķi, *inter alia* ieviešot procesuālus noteikumus par tādu valdes locekļu atlasīšanu un iecelšanu, kuriem nav izpildpilnvaru.

Uzņēmumiem, kas nav sasnieguši 40 % mērķi, būtu jāturpina piemērot procesuālos noteikumus, kā arī jāpaskaidro, kādus pasākumus tie ir veikuši un bija paredzējuši veikt, lai to sasniegtu. Dalībvalstīm, kuras izvēlas šo mērķi attiecināt *gan* uz izpilddirektoriem, *gan* direktoriem bez izpildpilnvarām, tiktu piemērots zemāks (33 %) mērķis.

DK, NL, PL, SE valstu parlamenti un viena no abām CZ parlamenta palātām (Deputātu palāta) astoņās nedēļās pēc Komisijas iesniegtā priekšlikuma iesniedza pamatotus atzinumus, paziņojot, ka tas neatbilst subsidiaritātes principam ².

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja atzinumu pieņēma 2013. gada 13. februārī ³.

Reģionu komiteja atzinumu pieņēma 2013. gada 30. maijā ⁴.

Eiropas Parlaments pieņēma nostāju pirmajā lasījumā 2013. gada 20. novembrī ⁵.

II PAŠREIZĒJAIS STĀVOKLIS

Priekšlikums laikā no 2013. gada līdz 2017. gadam ir vairākkārt izskatīts Sociālu jautājumu darba grupā, Pastāvīgo pārstāvju komitejā un Padomē. ⁶

Diskusiju sākumā tika izskatīts arī Komisijas veiktais ietekmes novērtējums ⁷.

² Komisijai netika prasīts pārskatīt priekšlikumu, jo nebija sasniegts LES 2. protokola 7. pantā noteiktais vienas trešdaļas balsu sliekšnis.

³ OV C 133, 9.5.2013., 68. lpp.

⁴ ECOS-V-039.

⁵ P7_TA(2013)0488 *Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (PPE/EL)* bija referente no Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas un *Evelyn Regner (S&D/AT)* – no Juridiskās komitejas puses.

⁶ Sk. dok. 10422/1/13 REV 1, 16437/13 + COR 1, 9864/1/14 REV 1, 16300/14, 9020/1/15 REV 1, 14343/15 un 9496/17.

⁷ Sk. dok. 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 un 8002/13.

Jaunākais progressa ziņojums *EPSCO* padomei tika iesniegts 2017. gada jūnijā ⁸. Tā kā priekšlikumam nav kvalificēta balsu vairākuma atbalsta, dosjē kopš tā laika nav ticis iekļauts Padomes darba kārtībā.

Prezidentvalsts ir norādījusi, ka, lai gan Eiropā pastāv plašs atbalsts tam, ka ir jāuzlabo dzimumu līdzsvars lēmumu pieņemšanā, jo īpaši ekonomikas jomā un augstākajā līmenī, jaunākie dati skaidri liecina par to, ka progress visā ES joprojām ir bijis lēns un nevienmērīgs. 2021. gada oktobrī ES kopumā tikai 30,6 % no valdes locekļiem un tikai 8,5 % no valdes priekšsēdētājiem lielākajos biržā kotētajos uzņēmumos bija sievietes ⁹.

No otras puses, prezidentvalsts arī ir atzinusi, ka, lai gan ir spēcīgi argumenti par labu likumdošanas pasākumiem šajā jomā, ir svarīgi arī ievērot dalībvalstu atšķirīgās situācijas un izejas punktus, kā arī subsidiaritātes principu. Tādēļ prezidentvalsts uzskata, ka direktīvas projektā jau no paša sākuma ierosinātā pamatpieeja, proti, *kvantitatīvi mērķi, nevis saistošas kvotas*, nodrošina pareizo līdzsvaru. Turklāt delegācijām ir atgādināts, ka *elastīguma klauzula*, kas tekstā tika ieviesta iepriekšējās diskusijās (sk. 4.b pantu), dotu dalībvalstīm iespēju direktīvas mērķus īstenot ar pašu izvēlētiem līdzekļiem, kā arī apturēt direktīvas procesuālās prasības – ar noteikumu, ka tās jau būtu veikušas vienlīdz efektīvus pasākumus vai panākušas progresu, kas tuvojas direktīvā noteikto kvantitatīvo mērķu sasniegšanai. 4.b panta 1. punktā ir definēti trīs iespējamie scenāriji, kas saskaņā ar likumu būtu uzskatāmi par tādiem, kas garantē "vienlīdzīgu efektivitāti". Turklāt, ievērojot 4.b panta 2. punktā precizētos nosacījumus, dalībvalstis var turpināt direktīvas procesuālo prasību apturēšanu.

⁸ 9496/17.

⁹ Rādītājs:Lielākie biržā kotētie uzņēmumi: priekšsēdētāji, valdes locekļi un darbinieku pārstāvji | Dzimumu statistikas datubāze | Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts (europa.eu)

Lai virzītu uz priekšu diskusiju, prezidentvalsts sagatavoja jaunu kompromisa paketi ¹⁰, kuru Sociālu jautājumu darba grupas locekļi izskatīja neformālā videokonferencē, kas notika 2022. gada 21. februārī. Šajā diskusijā Sociālu jautājumu darba grupas locekļi plaši atbalstīja prezidentvalsts tekstu.

Prezidentvalsts ieviestās izmaiņas

a) Juridiskais pamats, citas atsauces uz Līgumu un mērķis

Direktīvas 1.–3.a apsvērums tika pārstrādāts, lai stiprinātu saikni starp direktīvas mērķi un ierosināto juridisko pamatu.

b) 4. pants (formulējuma precizējums)

Direktīvas 1. pants tika nedaudz pārfrāzēts, lai skaidri norādītu, ka *dalībvalstis* ir tās, kas izvēlas kādu no alternatīvajiem mērķiem (40 % valdes locekļiem bez izpildpilnvarām vai 33 % visiem valdes locekļiem).

c) Apturēšanas klauzula (4.b pants)

Direktīvas 4.b panta 1. un 1.a punkts tika apvienots un nedaudz pārfrāzēts, lai izvairītos no atkārtošanās un tādējādi uzlabotu teksta skaidrību, un lai palielinātu dalībvalstīm paredzēto elastīgumu.

d) Ziņošana (5. pants)

Direktīvas 5. panta 3.a punktā savstarpēja norāde uz "4.b panta 1.a punkta

a) apakšpunktu" tika aizstāta ar savstarpēju norādi uz "4.b pantu" un vārdi "tādi paši vai līdzīgi" tika aizstāti ar "regulāru", lai palielinātu dalībvalstīm paredzēto elastību.

¹⁰ 6212/22

e) **Grafiks**

Prezidentvalsts pielāgoja plānotos datumus, ziņošanas datumus un īstenošanas grafiku, ņemot vērā laiku, kas pagājis kopš dosjē pēdējās apspriešanas Padomē. Līdz ar to saskaņā ar direktīvu tās pašreizējā redakcijā dalībvalstīm būtu jānodrošina, lai biržā kotēti uzņēmumi censtos līdz 2027. gada 31. decembrim (nevis 2022. gada 31. decembrim, kā norādīts iepriekšējā redakcijā ¹¹) sasniegt mērķi, kas paredz, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 40 % no amatiem, kas paredzēti direktoriem bez izpildpilnvarām, vai mērķi, kas paredz, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 33 % no visiem amatiem, kas paredzēti gan izpilddirektoriem, gan direktoriem bez izpildpilnvarām. (sk. 4. pantu un 22., 24.a un 26. apsvērumu).

Tāda pati datumu maiņa (2022. labojot uz 2027.) tika izdarīta arī 4.c pantā attiecībā uz individuāliem kvantitatīviem mērķiem, kas jāizvirza biržā kotētiem uzņēmumiem, uz kuriem neattiecas 4. pantā noteiktie mērķi.

Prezidentvalsts īstenošanas grafiku arī pielāgoja tā, lai uz 4.b pantu balstītas apturēšanas zaudētu spēku 2029. gada 31. decembrī (nevis 2024. gada 31. decembrī, kā norādīts iepriekšējā redakcijā), ja vien nav izpildīti konkrēti nosacījumi. Ja šie nosacījumi nebūtu izpildīti, dalībvalstīm tiktu prasīts nodrošināt 4.a pantā ietverto procesuālo prasību piemērošanu no 2030. gada 30. septembra (nevis 2025. gada 30. septembra, kā norādīts iepriekšējā redakcijā). (sk. 4.b pantu).

Ievērojot tādu pašu loģiku, saskaņā ar jaunajā tekstā paredzēto Komisijai ziņojumus par direktīvas piemērošanu būtu jāsāk sniegt līdz 2031. gada 31. decembrim (nevis 2026. gada 31. decembrim, kā norādīts iepriekšējā redakcijā). (sk. 9. pantu).

Visbeidzot tika pārskatīta turpināmības klauzula, paredzot, ka direktīva zaudētu spēku 2038. gada 31. decembrī (nevis 2033. gada 31. decembrī, kā norādīts iepriekšējā redakcijā). (sk. 10. pantu).

¹¹ 9496/17

f) Atjaunināšana

Ņemot vērā laiku, kas pagājis kopš teksta pēdējās apspriešanas Padomē, bija jāatjaunina vairāki elementi un tika pievienotas atsauces uz būtiskiem pamatdokumentiem, tostarp, jo īpaši, šādi:

- tekstā (2.a apsvērumā) tika iekļauta atsauce uz sociālo tiesību pīlāru, kas tika izsludināts 2017. gadā;
- (4. apsvērumā) tika pievienota atsauce uz Komisijas dzimumu līdztiesības stratēģijas mērķi;
- (10.a apsvērumā) tika atjaunināti statistikas dati, kas atspoguļo pašreizējo progresu virzībā uz dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs;
- (10.b apsvērumā) tika iekļauta atsauce uz Portu deklarāciju, Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānu un Covid-19 krīzi;¹²
- atsauce uz Vispārīgo datu aizsardzības regulu ((ES) 2016/679) tika svītrotā kā lieka, jo attiecīgo regulu piemēro horizontāli (4.a panta 3. punkts).

g) Turpmākas tehniskas izmaiņas

Tekstā tika ieviestas arī vairākas tehniskas un redakcionālas izmaiņas.¹³ Pēc neformālas diskusijas 21. februārī prezidentvalsts vēl pielāgoja tekstu, pamatojoties uz tehniskiem padomiem, ko Padomes Sekretariātā sniedza juristi lingvisti.¹⁴ Izmaiņas jo īpaši ietvēra šādus aspektus:

¹² Tika atjauninātas un/vai pievienotas arī vairākas citas atsauces (sk. 6. apsvērumu, 17.a apsvērumu, 28. apsvērumu un 2. panta 1. punktu).

¹³ Sk. dok. 6212/22.

¹⁴ Sk. dok. 6340/22.

- direktīvas 14. un 22.a apsvērums tika pieskaņots teksta rezolutīvās daļas saturam;
- tika precizēts 4.a panta formulējums (tagad ir izdarīta atsauce uz vienu mērķi, nevis vairākiem mērķiem, jo dalībvalstis var izvēlēties vienu no pieejamajām iespējām);
- tika precizēts 4.b panta formulējums;
- direktīvas 6. pantā savstarpēja norāde uz 4.b panta 1. punktu tika labota, to aizstājot ar savstarpēju norādi uz 4.b panta 2. punkta b) apakšpunktu;
- direktīvas 9. panta 1. punkta formulējums tika pieskaņots 4.c pantam.

Pastāvīgo pārstāvju komitejas 2022. gada 2. marta sanāksmē lielākā daļa delegāciju atbalstīja prezidentvalsts sagatavoto kompromisa tekstu ¹⁵ un vienojās, ka tas ir stabils pamats turpmākām sarunām ar Eiropas Parlamentu. Neliels skaits delegāciju nespēja atbalstīt tekstu. Citas vēl nevarēja atcelt vispārējās izpētes atrunas. Pārliecinošs vairākums atbalstīja teksta nosūtīšanu *EPSCO* padomei, lai panāktu vispārēju pieeju.

Pēc diskusijām Pastāvīgo pārstāvju komitejā ir ieviesta viena tehniska izmaiņa, proti, tekstam ir pievienots jauns 41. apsvērums, kurā minēts Reģionu komitejas pieņemtais pašiniciatīvas atzinums par priekšlikumu. Šī izmaiņa pievienotajā tekstā ir norādīta **treknrakstā**.

¹⁵ 6340/22.

Atlikušās atrunas ¹⁶

Vispārējās atrunas: PL, SK un SE.

Vispārējās izpētes atrunas: EE, LV un HU.

Parlamentāras izpētes atrunas: EE, LV un LT.

III. NOBEIGUMS

Padome (*EPSCO*) tiek aicināta panākt vispārēju pieeju par tekstu, kas izklāstīts šīs piezīmes pielikumā, un pilnvarot prezidentvalsti sākt sarunas par šo dosjē ar Eiropas Parlamenta pārstāvjiem.

¹⁶ Valodas atruna: DK.

Priekšlikums –

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 157. panta 3. punktu,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ¹⁷,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

¹⁷ OV C 133, 9.5.2013., 68. lpp.

tā kā:

- (1) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību (LES) 2. pantu līdztiesība ir Savienības pamatvērtība, un tā ir kopīga dalībvalstīm sabiedrībā, kurā valda līdztiesība, tostarp sieviešu un vīriešu līdztiesība. Kā paredzēts LES 3. panta 3. punktā, Savienībai ir jāveicina sieviešu un vīriešu līdztiesība.
- (1.a) Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. panta 3. punkts dod Savienībai likumdošanas pilnvaras tādu pasākumu pieņemšanai, kuru mērķis ir nodrošināt to, lai nodarbinātības un profesiju jautājumos tiktu ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem.
- (2) Lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem darbā, LESD 157. panta 4. punkts ļauj dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus (pozitīva rīcība). Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ("Harta") 23. pantā ir paredzēts, ka sieviešu un vīriešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās un ka līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.
- (2.a) Viens no principiem Eiropas sociālo tiesību pīlārā, ko 2017. gadā kopīgi izsludināja Eiropas Parlaments, Padome un Komisija, ir vienlīdzīga attieksme un iespējas sievietēm un vīriešiem, tostarp attiecībā uz dalību darba tirgū, nodarbinātības noteikumiem un karjeras izaugsmi.

- (3) Padomes Ieteikumā 84/635/EEK ¹⁸ tika ieteikts dalībvalstīm veikt pasākumus, lai nodrošinātu to, ka pozitīva rīcība iespēju robežās ietver darbības, kas sekmē sieviešu aktīvu līdzdalību lēmumu pieņemšanas struktūrās. Padomes Ieteikumā 96/694/EK ¹⁹ tika ieteikts dalībvalstīm mudināt privāto sektoru palielināt sieviešu pārstāvību visos lēmumu pieņemšanas līmeņos, jo īpaši pieņemot līdztiesības plānus un pozitīvas rīcības programmas vai rīkojoties to ietvaros.
- (3.a) Šī direktīva palīdz sasniegt mērķi nodrošināt vienlīdzīgu iespēju principa piemērošanu, veicinot dzimumu līdzsvarotu pārstāvību augstākā līmeņa vadošos amatos. Tās mērķis ir izveidot sistēmu minimālo prasību piemērošanai attiecībā uz uzņēmuma valdes locekļu iecelšanu un ievēlēšanu.
- (4) Komisija pēdējos gados ir iesniegusi vairākus ziņojumus, kuros izvērtēta situācija saistībā ar dzimumu daudzveidību ekonomikas lēmumu pieņemšanā. Tā ir mudinājusi biržā kotētos uzņēmumus Savienībā palielināt sieviešu skaitu savās valdēs, veicot pašregulācijas pasākumus, un uzņemties konkrētas brīvprātīgas saistības šajā jomā. Komisija 2010. gada paziņojumā "Stingrāka apņemšanās veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību – Sieviešu harta" uzsvēra, ka sievietēm vēl aizvien nav pilntiesīgas iespējas piedalīties varas sadalē un lēmumu pieņemšanā politiskajā un saimnieciskajā dzīvē, un vēlreiz apliecināja apņemšanos izmantot savas pilnvaras, lai veicinātu sieviešu un vīriešu taisnīgāku pārstāvību atbildīgos amatos. Komisija savā paziņojumā "Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija, 2010–2015" dzimumu līdzsvara uzlabošanu lēmumu pieņemšanā noteica par vienu no prioritārajiem uzdevumiem. Dzimumu līdzsvara panākšana lēmumu pieņemšanā un politikā ir viena no prioritātēm, kas izklāstītas Komisijas paziņojumā "Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam". ²⁰

¹⁸ Padomes Ieteikums 84/635/EEK (1984. gada 13. decembris) par pozitīvas rīcības veicināšanu sieviešu labā (OV L 331, 19.12.1984., 34. lpp.).

¹⁹ Padomes Ieteikums 96/694/EK (1996. gada 2. decembris) par sieviešu un vīriešu līdzsvarotu līdzdalību lēmumu pieņemšanas procesā (OV L 319, 10.12.1996., 11. lpp.).

²⁰ COM(2020) 152 final.

- (5) Padome 2011. gadā pieņēma Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu 2011.–2020. gadam, kurā tā atzina, ka dzimumu līdztiesības politika ir ļoti būtiska ekonomikas izaugsmei, labklājībai un konkurētspējai. Tā atkārtoti apliecināja savu apņemšanos novērst dzimumu nevienlīdzību, lai sasniegtu stratēģijas "Eiropa 2020" mērķus, īpaši trīs jomās, kas ir ļoti svarīgas dzimumu līdztiesībai, proti, nodarbinātība, izglītība un sociālā iekļaušana, un mudināja rīkoties, lai sekmētu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu līdzdalību lēmumu pieņemšanā visos līmeņos un visās jomās, lai pilnībā izmantotu visu pieejamo talanta kopumu.
- (6) Eiropas Parlaments 2011. gada jūlija rezolūcijā par sievietēm un uzņēmējdarbības augstākā līmeņa vadību mudināja uzņēmumus panākt kritiskās robežvērtības, proti, lai līdz 2015. gadam uzņēmumu vadības struktūrās darbotos vismaz 30 % sieviešu, bet līdz 2020. gadam – 40 %. Tas aicināja Komisiju līdz 2012. gadam nākt klajā ar tiesību akta priekšlikumu, tostarp paredzot arī kvotas, ja tiktu konstatēts, ka uzņēmumu un dalībvalstu veiktie pasākumi nav bijuši pietiekami. Eiropas Parlaments 2012. gada 13. marta rezolūcijā un 2021. gada 21. janvāra rezolūcijā atkārtoti aicināja pieņemt tiesību aktus.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Eiropā ir daudz augsti kvalificētu sieviešu. Lai lietderīgāk izmantotu esošo cilvēkkapitālu – kas ir ļoti svarīgi, lai risinātu demogrāfiskās problēmas Savienībā, – ir būtiski panākt labāku dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs. Turklāt ir plaši atzīts, ka sieviešu klātbūtne vadībā uzlabo korporatīvo pārvaldību, un vairākos pētījumos ir parādīta pozitīva kopsakarība starp dzimumu daudzveidību augstākās vadības līmenī un uzņēmuma finansiālajiem rezultātiem un rentabilitāti. Neskatoties uz pierādījumiem, ka dzimumu līdzsvars labvēlīgi ietekmē gan uzņēmumus pašus, gan ekonomiku vispār, un kaut arī esošie Savienības tiesību akti aizliedz diskrimināciju dzimuma dēļ un ar Savienības līmeņa darbībām tiek veicināta pašregulācija, tomēr vīriešu skaits uzņēmumu augstākajās lēmumu pieņemšanas struktūrās visā Savienībā arvien vēl ievērojami pārsniedz sieviešu skaitu. Šī dzimumu nelīdzsvarotība ir īpaši nozīmīga un izteikti problemātiska privātajā sektorā, jo īpaši biržā kotētajos uzņēmumos.
- (10.a) Svarīgākais rādītājs, ko Komisija izmanto, lai novērtētu dzimumu pārstāvību uzņēmumu valdēs, liecina, ka to sieviešu īpatsvars, kuras ir iesaistītas uzņēmumu augstākā līmeņa lēmumu pieņemšanā, joprojām ir ļoti zems. Saskaņā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta ziņām 2021. gadā sieviešu īpatsvars lielāko biržā kotēto uzņēmumu valdēs vidēji veidoja 30,6 % no valžu locekļiem un tikai 8,5 % no priekšsēdētājiem.

- (10.b) Stratēģijā gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei "Eiropa 2020" ir atzīts, ka lielāka sieviešu līdzdalība darba tirgū ir priekšnosacījums izaugsmes veicināšanai un demogrāfisko problēmu risināšanai Eiropā. Stratēģijā ir izvirzīts pamatmērķis – līdz 2020. gadam palielināt nodarbinātības līmeni no 20 līdz 64 gadu vecu sieviešu un vīriešu grupā līdz 75 %. Portu deklarācijā, ko valstu un valdību vadītāji parakstīja 2021. gada 8. maijā ²¹, tika atzinīgi vērtēti jaunie ES pamatmērķi nodarbinātības, prasmju un nabadzības mazināšanas jomā, kā arī pārskatītais sociālo rezultātu pārskats, ko Komisija ierosināja Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā ²². Lai sasniegtu vispārējo mērķi – līdz 2030. gadam panākt, ka nodarbinātības īpatsvars starp Savienības iedzīvotājiem vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem ir 78 %, ir jācenšas vismaz uz pusi samazināt dzimumu nodarbinātības atšķirību salīdzinājumā ar 2019. gadu. Paredzams, ka lielākai sieviešu līdzdalībai ekonomikas lēmumu pieņemšanā, jo īpaši uzņēmumu valdēs, būs pozitīva papildietekme uz sieviešu nodarbinātības līmeni attiecīgajos uzņēmumos un ekonomikā kopumā. Pēc Covid-19 krīzes dzimumu līdztiesība un iekļaujoša vadība ir svarīgāka nekā jebkad agrāk. Pētījumi liecina, ka iekļautība un daudzveidība ir atveseļošanas un noturības veicinātāji.
- (11) Sieviešu īpatsvars uzņēmumu valdēs pēdējo gadu laikā ir palielinājies ļoti lēni. Uzlabojumu temps dalībvalstīs ir bijis dažāds, un ir iegūti ļoti atšķirīgi rezultāti. Daudz lielāks progress bija vērojams tajās dalībvalstīs, kurās ir ieviesti saistoši pasākumi. Tā kā pieejas attiecībā uz sieviešu un vīriešu līdzsvarotākas pārstāvības nodrošināšanu valdēs ļoti atšķiras, šī atšķirība visdrīzāk palielināsies. Tādēļ dalībvalstis tiek mudinātas dalīties ar informāciju par efektīviem pasākumiem un politiku, kas īstenota valstu līmenī, un apmainīties ar paraugpraksi, lai visā Savienībā atbalstītu progresu ceļā uz sieviešu un vīriešu līdzsvarotākas pārstāvības nodrošināšanu uzņēmumu valdēs.
- (12)

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

- (13) Pārredzamības trūkums, kas vairumā dalībvalstu šobrīd pastāv attiecībā uz valdes amatu atlases procesu un kvalifikācijas kritērijiem, ir būtisks šķērslis lielākai dzimumu daudzveidībai valdēs un negatīvi ietekmē gan valdes amatu kandidātu karjeru un viņu pārvietošanās brīvību, gan ieguldītāju lēmumus. Šāds pārredzamības trūkums attur potenciālos valdes amatu kandidātus no kandidēšanas valdēs, kurās viņu kvalifikācija būtu visvairāk vajadzīga, un no to iecelšanas lēmumu apstrīdēšanas, kuru pamatā ir ar dzimumu saistīti aizspriedumi, tādējādi ierobežojot viņu pārvietošanās brīvību iekšējā tirgū. No otras puses, ieguldītājiem ir atšķirīgas ieguldījumu stratēģijas, kam ir nepieciešama informācija arī par valdes locekļu pieredzi un kompetenci. Lielāka pārredzamība saistībā ar kvalifikācijas kritērijiem un valdes locekļu atlases procesu ļauj ieguldītājiem labāk novērtēt uzņēmuma darbības stratēģiju un pieņemt informētus lēmumus.
- (14) Kaut arī šīs direktīvas mērķis nav sīki saskaņot valstu tiesību aktus par valdes locekļu atlases procesu un kvalifikācijas kritērijiem, ir nepieciešams ieviest konkrētus minimālos standartus, lai panāktu dzimumu līdzsvaru, attiecībā uz prasību biržā kotētiem uzņēmumiem, kuros nav līdzsvarotas dzimumu pārstāvības, kandidātus ievēlēšanai vai iecelšanai par direktoriem bez izpildpilnvarām atlasīt, balstoties uz to kvalifikācijas objektīvu un salīdzinošu novērtējumu tādā ziņā kā piemērotība, kompetence un profesionālais sniegums. Tikai pasākums Savienības līmenī var efektīvi palīdzēt nodrošināt līdzvērtīgus konkurences apstākļus visā Savienībā un novērst praktiskus sarežģījumus uzņēmumu dzīvē.
- (15)

- (16) Tāpēc Savienībai būtu jācenšas palielināt sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, lai veicinātu ekonomikas izaugsmi un Eiropas uzņēmumu konkurētspēju, kā arī lai panāktu to, ka darba tirgū pastāv reāla dzimumu līdztiesība. Šis mērķis būtu jāīsteno, ieviešot minimālās prasības attiecībā uz pozitīvu rīcību, kas izpaužas kā saistoši pasākumi, kuru nolūks ir sasniegt kvantitatīvu mērķi dzimumu sadalījumam biržā kotēto uzņēmumu valdēs, ņemot vērā apstākli, ka dalībvalstis un citas valstis, kas ir izvēlējušās šo vai līdzīgu metodi, ir guvušas vislabākos rezultātus sieviešu un vīriešu līdzsvarotākas pārstāvības nodrošināšanā amatos, kas saistīti ar ekonomikas lēmumu pieņemšanu.
- (17) Biržā kotētajiem uzņēmumiem ir īpaša ekonomiskā nozīme, atpazīstamība un ietekme uz visu tirgu. Šie uzņēmumi nosaka standartus ekonomikai plašākā mērogā, un ir paredzams, ka to piemēram sekos cita veida uzņēmumi. Biržā kotēto uzņēmumu sabiedriskais raksturs attaisno to, ka sabiedrības interesēs šie uzņēmumi tiek lielākā mērā regulēti.
- (17.a) Šajā direktīvā paredzētie pasākumi būtu jāpiemēro biržā kotētiem uzņēmumiem, kas ir definēti kā uzņēmumi, kuru juridiskā adrese ir kādā dalībvalstī un kuru akcijas ir atļauts tirgot regulētā tirgū Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014/65/ES²³ nozīmē vienā vai vairākās dalībvalstīs. Šī direktīva neskar pastāvošos tiesību aktus par biržā kotētu uzņēmumu mītnesvietas noteikšanu.

²³ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2014/65/ES (2014. gada 15. maijs) par finanšu instrumentu tirgiem un ar ko groza Direktīvu 2002/92/EK un Direktīvu 2011/61/ES (OV L 173, 12.6.2014., 349.–496. lpp.).

- (17.b) Šīs direktīvas īstenošanas nolūkos dalībvalstij, kuras kompetencē ir regulēt šajā direktīvā aplūkotos jautājumus, vajadzētu būt tai dalībvalstij, kurā attiecīgajam biržā kotētajam uzņēmumam ir juridiskā adrese, nevis dalībvalstij, kuras regulētajā tirgū biržā kotētais uzņēmums tirgo savas akcijas. Būtu jāpiemēro tās dalībvalsts tiesību akti, kurā biržā kotētajam uzņēmumam ir juridiskā adrese.
- (18) Šī direktīva nebūtu jāpiemēro maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), kā definēts Komisijas Ieteikumā 2003/361/EK (2003. gada 6. maijs) par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju ²⁴.
- (19) Dalībvalstīs pastāv dažādas biržā kotētu uzņēmumu valdes struktūru sistēmas, un galvenā atšķirība ir starp duālu sistēmu, kurā ir gan valde, gan uzraudzības padome (divu līmeņu sistēma), un unitāru sistēmu, kurā vadības un uzraudzības funkcijas ir apvienotas vienā valdē (viena līmeņa sistēma). Pastāv arī jauktas sistēmas, kurām ir abu sistēmu elementi vai kuras ļauj uzņēmumiem izvēlēties starp dažādiem modeļiem. Šai direktīvai vajadzētu attiekties uz visām valdes sistēmām dalībvalstīs.
- (20) Visās valdes sistēmās tiek *de jure* vai *de facto* nošķirti izpilddirektori, kuri ir iesaistīti uzņēmuma ikdienas vadībā, un direktori bez izpildpilnvarām, kuri pilda uzraudzības funkciju, bet nav iesaistīti ikdienas vadībā. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot dzimumu līdzsvaru abās direktoru kategorijās. Lai panāktu pareizo līdzsvaru starp vajadzību palielināt dzimumu daudzveidību valdēs un nepieciešamību pēc iespējas samazināt iejaukšanos uzņēmuma ikdienas vadībā, šajā direktīvā tiek nošķirtas abas direktoru kategorijas.

²⁴ OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.

- (21) Šajā direktīvā paredzētajiem kvantitatīvajiem mērķiem būtu jāattiecas uz visiem direktoriem bez izpildpilnvarām. Vairākās dalībvalstīs saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi uzņēmuma darbinieki un/vai darbinieku organizācijas var iecelt vai ievēlēt vai tiem ir jāieceļ vai jāievēl noteikta daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām. Kvantitatīvajiem mērķiem būtu jāattiecas arī uz šiem direktoriem. Tomēr, tā kā daži direktori bez izpildpilnvarām ir darbinieku pārstāvji, līdzekļi, kā nodrošināt minēto mērķi sasniegšanu, būtu jānosaka attiecīgajām dalībvalstīm, pienācīgi ņemot vērā konkrētos noteikumus par darbinieku pārstāvju ievēlēšanu vai izraudzīšanu, kuri paredzēti dalībvalstu tiesību aktos, un respektējot balsošanas brīvību darbinieku pārstāvju ievēlēšanā. Ņemot vērā atšķirības valstu uzņēmējdarbības tiesībās, cita starpā vajadzētu būt iespējai dalībvalstīm piemērot kvantitatīvus mērķus atsevišķi akcionāru pārstāvjiem un darbinieku pārstāvjiem.
- (22) Biržā kotētiem uzņēmumiem Savienībā būtu jācenšas sasniegt mērķi, saskaņā ar kuru ne vēlāk kā 2027. gada 31. decembrī vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām ir jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Alternatīvi, tā kā biržā kotētajiem uzņēmumiem būtu jācenšas palielināt nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvaru visos lēmumu pieņemšanas amatos, dalībvalstis var noteikt, ka biržā kotētie uzņēmumi var censties sasniegt tādu mērķi, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 33 % no visiem direktoru amatiem neatkarīgi no tā, vai tie ir izpildu amati vai ne. Šie mērķi attiecas tikai uz dzimumu vispārējo dažādību starp direktoriem un neietekmē atsevišķu direktoru konkrēto izvēli no plaša vīriešu un sieviešu kandidātu loka katrā konkrētajā gadījumā. Jo īpaši šī direktīva neizslēdz nevienu konkrētu direktora amata kandidātu, kā arī neliek uzņēmumiem vai akcionāriem izvēlēties kādu konkrētu direktoru. Tajā tiek respektētas akcionāru tiesības un balsošanas brīvība akcionāru sapulcē. Tādējādi lēmums par piemērotu valdes locekļu izvēli joprojām paliek uzņēmumu un akcionāru ziņā.

- (22.a) Biržā kotētiem uzņēmumiem ar juridisko adresi dalībvalstī, kas jau ir veikusi vienlīdz efektīvus pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību biržā kotētu uzņēmumu valdēs, vai arī ja ir fakti, kuri liecina par progresu, kas tuvojas minētajiem noteiktajiem mērķiem, un ja minētā dalībvalsts ir pieņēmusi lēmumu apturēt 4.a panta piemērošanu, būtu jāuzskata, ka 4. panta 1. punktā izklāstītie mērķi ir sasniegti.
- (23)
- (24) Lai noteiktu direktoru amata vietu skaitu, kas vajadzīgs, lai sasniegtu minētos mērķus, ir vajadzīgi vēl citi precizējumi, jo, ņemot vērā vairuma valžu lielumu, matemātiski nav iespējams sasniegt precīzi 40 % vai attiecīgos gadījumos 33 % daļu. Tādēļ valdes amata vietu skaitam, kas vajadzīgs, lai sasniegtu mērķi, vajadzētu būt skaitlim, kas ir vistuvākais 40 % vai attiecīgos gadījumos – 33 %, un abos gadījumos tam vajadzētu būt mazākam nekā 50 %.
- (24.a) Tā kā darbaspēka dzimumu sastāvam var būt tieša ietekme uz nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātu pieejamību, dalībvalstis var paredzēt, ka šajā direktīvā noteiktie kvantitatīvie mērķi attiecībā uz vīriešu un sieviešu pārstāvību starp direktoriem neattiecas uz biržā kotētiem uzņēmumiem, kuros nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ir mazāk nekā 10 % no darbiniekiem. Šādiem uzņēmumiem tomēr būtu jānosaka pašiem savi kvantitatīvie mērķi attiecībā uz abu dzimumu līdzsvarotu pārstāvību visos direktoru amatos un jācenšas minētos mērķus sasniegt līdz 2027. gada 31. decembrim.

- (25) Savā judikatūrā par pozitīvu rīcību un tās atbilstību principam par diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ (šis princips ir noteikts arī Hartas 21. pantā) Eiropas Savienības Tiesa atzina, ka konkrētos gadījumos, kas attiecas uz atlasi pieņemšanai darbā vai paaugstināšanai amatā, priekšroku var dot nepietiekami pārstāvētajam dzimumam ar noteikumu, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā ir tikpat kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts, ka priekšroku nedrīkst dot automātiski un bez nosacījumiem, bet gan priekšroku nepiešķir, ja iemesli, kas ir specifiski konkrētajam otra dzimuma kandidātam, liek izšķirties par labu šim kandidātam, un ka katra kandidāta pieteikums tiek objektīvi novērtēts, konkrēti piemērojot visus atlases kritērijus atsevišķajiem kandidātiem.²⁵
- (26) Saskaņā ar minēto judikatūru dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka minētie biržā kotētie uzņēmumi, kuru valdēs nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem, attiecīgi, mazāk nekā 40 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām vai mazāk nekā 33 % no visiem direktoru amatiem, viskvalificētāko kandidātu atlasi ievēlēšanai vai iecelšanai minētajos amatos veic ar kandidātu kvalifikāciju salīdzinošu analīzi, piemērojot skaidrus, neitrāli formulētus un nepārprotamus kritērijus, kuri noteikti atlases procesa sākumā, lai attiecīgo procentuālo lielumu sasniegtu ne vēlāk kā 2027. gada 31. decembrī. Atlases kritēriju veidi, kurus biržā kotēti uzņēmumi varētu izmantot, ir, piemēram, profesionālā pieredze vadības vai uzraudzības pienākumu veikšanā, zināšanas konkrētajās specifiskajās jomās, piemēram, finanšu, kontroles vai cilvēkresursu pārvaldības jomā, vadības prasmes un saziņas iemaņas, kā arī sakaru veidošanas un uzturēšanas spējas.

²⁵ Lieta C-450/93: *Kalanke* (1995., *Recueil*, I-3051. lpp.), Lieta C-409/95: *Marschall* (1997., *Recueil*, I-6363. lpp.), Lieta C-158/97: *Badeck* (2000., *Recueil* I, I-1875. lpp.), Lieta C-407/98: *Abrahamsson* (2000., *Recueil*, I-5539. lpp.).

- (26.a) Dalībvalstīs, kurās ir piemērojamas prasības par kandidātu atlases procesu, uzņēmumiem, kuru valdēs nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem, attiecīgi, vismaz 40 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām vai vismaz 33 % no visiem direktoru amatiem, nevajadzētu būt pienākumam izpildīt minētās prasības.
- (27) Dažādās dalībvalstīs un dažādos uzņēmumos atšķiras kandidātu atlases metodes iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos. Tās var paredzēt kandidātu priekšatlasi, lai ar tiem iepazīstinātu akcionāru sapulci, un to veic, piemēram, iecelšanas komiteja vai vadošo darbinieku meklēšanas uzņēmumi. Prasības par kandidātu atlasi būtu jāizpilda piemērotā atlases procesa posmā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un attiecīgo biržā kotēto uzņēmumu statūtiem, pirms akcionāri kandidātu ievēl, piemēram, gatavojot sākotnējo sarakstu. Šajā sakarā ar šo direktīvu paredz tikai atlases procesa minimālos standartus kandidātu iecelšanai vai ievēlēšanai amatos, tā lai būtu iespējams piemērot Tiesas judikatūrā noteiktos nosacījumus, lai panāktu mērķi attiecībā uz sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību biržā kotēto uzņēmumu valdēs. Šajā direktīvā tiek ievērotas akcionāru tiesības un balsošanas brīvība akcionāru sapulcē.

- (28) Ievērojot šīs direktīvas mērķus, biržā kotētiem uzņēmumiem vajadzētu būt pienākamam pēc kandidāta lūguma šo kandidātu informēt par kvalifikācijas kritērijiem, uz kuriem tika balstīta atlase, kandidātu objektīvo salīdzinošo novērtējumu pēc minētajiem kritērijiem un attiecīgā gadījumā – par apsvērumiem, kuri liek izšķirties par labu kandidātam, kas nav nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvis. Šāda informēšanas prasība varētu nozīmēt, ka tiek ierobežotas tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību un tiesības uz personas datu aizsardzību, kas atzītas attiecīgi Hartas 7. un 8. pantā. Tomēr šādi ierobežojumi ir nepieciešami un saskaņā ar proporcionalitātes principu patiešām atbilst atzītiem vispārējas nozīmes mērķiem. Tāpēc tie atbilst prasībām, kas attiecībā uz šādiem ierobežojumiem ir noteiktas Hartas 52. panta 1. punktā, kā arī attiecīgajai Tiesas judikatūrai. Šādi ierobežojumi būtu jāpiemēro saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) Nr. 2016/679 ²⁶.
- (29) Ja nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts izvirza prezumpciju, ka tas bijis līdzvērtīgi kvalificēts salīdzinājumā ar izraudzīto pretējā dzimuma kandidātu, biržā kotētajam uzņēmumam vajadzētu būt pienākamam pierādīt izvēles pareizību.

²⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula), OV L 119, 4.5.2016., 1.–88. lpp.

- (29.a) Saskaņā ar subsidiaritātes principu ir svarīgi atzīt dažādu pieeju leģitimitāti un novērtēt par efektīviem dažus valsts pasākumus, kas ir pieejami šajā sarežģītajā politikas jomā. Dažās dalībvalstīs vai nu jau ir veikti, vai vēl var tikt veikti pasākumi, kas sniedz vienlīdz efektīvus līdzekļus, ar ko nodrošināt sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību biržā kotētu uzņēmumu valdēs, vai arī var konstatēt progresu, kas tuvojas šajā direktīvā noteikto mērķu sasniegšanai pirms tās īstenošanas termiņa. Minētās dalībvalstīs var apturēt visas prasības attiecībā uz kandidātu atlases procesu. Dalībvalstīs, kuras ir ieviesušas vienlīdz efektīvus pasākumus ar valsts tiesību aktiem, kuros noteikts, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem jāieņem vismaz 30 % no kopējā amatu skaita, kuri paredzēti direktoriem bez izpildpilnvarām, vai vismaz 25 % no kopējā visu direktoru amatu skaita lielos biržā kotētos uzņēmumos, šajā direktīvā definētie noapaļošanas noteikumi par konkrētu valdes locekļu skaitu būtu jāpiemēro *mutatis mutandis*, lai izvērtētu šos valsts noteikumus saskaņā ar šo direktīvu.
- (29.b) Lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru arī to direktoru vidū, kas iesaistīti ikdienas vadības darbā, biržā kotētajiem uzņēmumiem būtu jānosaka pienākums izvirzīt individuālus kvantitatīvus mērķus attiecībā uz abu dzimumu līdzsvarotāku pārstāvību izpilddirektoru vidū – ar nolūku sasniegt šos mērķus līdz šajā direktīvā noteiktajai dienai. Šiem mērķiem uzņēmumiem vajadzētu palīdzēt panākt jūtamu progresu salīdzinājumā ar to pašreizējo situāciju. Šo pienākumu nevajadzētu attiecināt uz biržā kotētiem uzņēmumiem, kas tiecas panākt 33 % mērķi attiecībā uz visiem direktoriem – gan izpilddirektoriem, gan direktoriem bez izpildpilnvarām.

(29.d) Dalībvalstīm būtu jānosaka pienākums biržā kotētajiem uzņēmumiem katru gadu sniegt kompetentajām iestādēm informāciju par dzimumu pārstāvību valdes locekļu vidū un informāciju par pasākumiem, ko tās veikušas šajā direktīvā noteikto mērķu sasniegšanai, lai minētajām iestādēm sniegtu iespēju izvērtēt katra biržā kotētā uzņēmuma progresu ceļā uz līdzsvarotāku vīriešu un sieviešu pārstāvību biržā kotēto uzņēmumu direktoru vidū. Biržā kotētajiem uzņēmumiem šāda informācija piemērotā un pieejamā veidā būtu jāpublicē savā tīmekļa vietnē. Ja biržā kotētais uzņēmums vēl nav sasniedzis piemērojamos kvantitatīvos mērķus, šajā informācijā būtu arī jāiekļauj apraksts par pasākumiem, ko uzņēmums ir iecerējis veikt turpmāk, lai mērķus sasniegtu. Ja dalībvalstis ir apturējušas 4.a panta piemērošanu, pamatojoties uz 4.b pantu, šie pienākumi nebūtu jāpiemēro ar noteikumu, ka valsts tiesību aktos ir iekļauti pienākumi attiecībā uz regulāru ziņošanu.

(30) Pienākumi saistībā ar iecelšanai vai ievēlēšanai paredzēto kandidātu atlases procesu, pienākums izvirzīt brīvprātīgu mērķi saistībā ar izpilddirektoriem, kā arī pienākumi par ziņošanu būtu jāizpilda, veicot tādus pasākumus, kas ir iedarbīgi, samērīgi un atturoši. Neskarot valsts tiesību aktus par piespiedu izpildes pasākumu ieviešanu, ja biržā kotētie uzņēmumi izpilda šādus pienākumus, tos nevajadzētu sodīt, ja tie nerasniedz kvantitatīvos mērķus attiecībā uz vīriešu un sieviešu pārstāvību direktoru vidū. Piespiedu izpildes pasākumus nevajadzētu piemērot pašiem biržā kotētajiem uzņēmumiem – ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem par konkrētu darbību vai bezdarbību nav atbildīgs uzņēmums –, bet gan citai fiziskai vai juridiskai personai, piemēram, individuāliem akcionāriem vai kapitāla daļas īpašniekiem.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35.b) Dalībvalstis vai biržā kotēti uzņēmumi var ieviest vai saglabāt labvēlīgākus pasākumus, lai nodrošinātu līdzsvarotāku vīriešu un sieviešu pārstāvību.
- (36) Šajā direktīvā ir ņemtas vērā pamattiesības un principi, kas ir atzīti Hartā. Jo īpaši ar to palīdz īstenot tiesības uz sieviešu un vīriešu līdztiesību (Hartas 23. pants), tiesības brīvi izraudzīties profesiju un tiesības strādāt (Hartas 15. pants). Ar šo direktīvu tiecas pilnībā nodrošināt tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību un taisnīgu tiesu (Hartas 47. pants). Darījumdarbības brīvības (Hartas 16. pants) un tiesību uz īpašumu (Hartas 17. panta 1. punkts) ierobežojumi ievēro šo tiesību un brīvību būtību, un tie ir nepieciešami un samērīgi. Tie patiešām atbilst vispārējās nozīmes mērķiem, ko atzinusi Savienība, un vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības.

- (37) Lai arī dažas dalībvalstis ir veikušas regulatīvas darbības vai veicinājušas pašregulāciju, gūstot vidējus panākumus, vairums dalībvalstu nav veikušas nekādas darbības vai nav izrādījušas vēlmi rīkoties tādā veidā, ka tiktu gūti pietiekami uzlabojumi. Prognozes, kas balstās uz visas pieejamās informācijas visaptverošu analīzi par iepriekšējām un pašreizējām tendencēm un par nodomiem, liecina, ka līdzsvarota sieviešu un vīriešu pārstāvība starp valdes locekļiem saskaņā ar šajā direktīvā noteiktajiem mērķiem visā Savienībā tuvākajā nākotnē netiks panākta, ja dalībvalstis rīkosies atsevišķi. Ņemot vērā minētos apstākļus un arvien pieaugošās atšķirības starp dalībvalstīm attiecībā uz sieviešu un vīriešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs Savienībā var uzlabot vienīgi, izmantojot kopīgu pieeju, un dzimumu līdztiesību, konkurētspēju un izaugsmi var labāk panākt ar saskaņotu darbību Savienības līmenī, nekā ar valstu iniciatīvām, kam ir atšķirīga piemērošanas joma, mērķi un efektivitāte. Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to, ka minētās rīcības mēroga un iedarbības dēļ minētos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu.
- (38) Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā ir noteikti tikai kopīgi mērķi un principi, un tā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi šo mērķu sasniegšanai. Dalībvalstīm ir pietiekami daudz rīcības brīvības noteikt, kā šajā direktīvā noteiktie mērķi būtu vislabāk sasniedzami, ņemot vērā apstākļus valstī, jo īpaši noteikumus un praksi attiecībā uz pieņemšanu darbā amatos valdēs. Šī direktīva neskar biržā kotētu uzņēmumu iespējas izraudzīties visaugstāk kvalificētos valdes locekļus un nodrošina pietiekami ilgu pielāgošanās posmu.

- (39) Saskaņā ar proporcionalitātes principu mērķis, kas jāsasniedz biržā kotētajiem uzņēmumiem, būtu jāierobežo laikā, un tam vajadzētu būt spēkā tikai tik ilgi, kamēr būs sasniegts ilgtspējīgs progress attiecībā uz dzimumu pārstāvību valdēs. Šā iemesla dēļ Komisijai būtu regulāri jāpārskata šīs direktīvas piemērošana un jāziņo par to Eiropas Parlamentam un Padomei. Turklāt šai direktīvai ir noteikts spēkā esības beigu datums. Komisijai savā pārskatā būtu jāizvērtē, vai pēc minētā laikposma beigām šīs direktīvas darbības termiņš būtu jāpagarina.
- (40) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem ²⁷ dalībvalstis pamatotos gadījumos ir apņēmušās papildus paziņojumiem par saviem transponēšanas pasākumiem iesniegt vienu vai vairākus dokumentus, kuros ir paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un attiecīgajām daļām valsts pieņemtos transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu nosūtīšana ir pamatota.

(41) (jauns) Reģionu komiteja sniedza atzinumu 2013. gada 30. maijā,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Priekšmets

Ar šo direktīvu tiecas panākt līdzsvarotāku vīriešu un sieviešu pārstāvību biržā kotētu uzņēmumu direktoru vidū, nosakot pasākumus, kuru mērķis ir paātrināt progresu attiecībā uz dzimumu līdzsvaru, tajā pašā laikā dodot biržā kotētiem uzņēmumiem pietiekami daudz laika nepieciešamo pasākumu veikšanai.

²⁷ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

2. pants
Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- (1) "biržā kotēts uzņēmums" ir uzņēmums, kura juridiskā adrese atrodas dalībvalstī un kura akcijas vai kapitāla daļas ir atļauts tirgot regulētā tirgū Direktīvas 2014/65/ES 4. panta 1. punkta 21. apakšpunkta nozīmē vienā vai vairākās dalībvalstīs;
- (2) "valde" ir biržā kotēta uzņēmuma pārvaldes, vadības vai uzraudzības struktūra;
- (3) "direktors" ir ikviens valdes loceklis, tostarp darbinieku pārstāvis;
- (4) "izpilddirektors" ir ikviens unitāras valdes loceklis, kas ir iesaistīts biržā kotēta uzņēmuma ikdienas vadībā, un ikviens vadības loceklis divu līmeņu valdes sistēmā;
- (5) "direktors bez izpildpilnvarām" ir ikviens unitāras valdes loceklis, kas nav izpilddirektors, un ikviens uzraudzības padomes loceklis divu līmeņu valdes sistēmā;
- (6) "unitāra valde" ir valde, kas biržā kotētā uzņēmumā pilda gan vadības, gan uzraudzības funkcijas;
- (7) "divu līmeņu valde" ir sistēma, kurā biržā kotētā uzņēmuma vadības un uzraudzības funkcijas veic atsevišķas struktūras;
- (8) "mazie un vidējie uzņēmumi" jeb "MVU" ir uzņēmumi, kuros nodarbinātas mazāk nekā 250 personas un kuru gada apgrozījums nepārsniedz 50 miljonus euro vai kuru ikgadējā bilance nepārsniedz 43 miljonus euro vai līdzvērtīgu summu attiecīgās dalībvalsts valūtā tādām MVU, kura juridiskā adrese atrodas dalībvalstī, kuras valūta nav euro;
- (9)

2.a pants

Piemērojamie tiesību akti

Par šajā direktīvā iekļauto jautājumu regulējumu attiecībā uz konkrēto biržā kotēto uzņēmumu atbildīga ir tā dalībvalsts, kurā atrodas minētā uzņēmuma juridiskā adrese, un piemērojamie tiesību akti ir minētās dalībvalsts tiesību akti.

3. pants

Izņēmums attiecībā uz maziem un vidējiem uzņēmumiem

Šo direktīvu nepiemēro maziem un vidējiem uzņēmumiem. [...]

4. pants

Mērķi attiecībā uz dzimumu līdzsvaru valdēs

1. Dalībvalstis nodrošina vienu no turpmāk minētajiem:
 - a) ka biržā kotēti uzņēmumi līdz 2027. gada 31. decembrim tiecas sasniegt to, lai nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņemtu vismaz 40 % no direktoriem bez izpildpilnvarām paredzētajiem amatiem, vai
 - b) ka biržā kotēti uzņēmumi līdz 2027. gada 31. decembrim tiecas sasniegt to, lai nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņemtu vismaz 33 % no visiem amatiem, kas paredzēti gan izpilddirektoriem, gan direktoriem bez izpildpilnvarām.
2. Direktoru bez izpildpilnvarām amata vietu skaitam, kas nepieciešams, lai sasniegtu 1. punkta
 - a) apakšpunktā noteikto mērķi, jāatbilst proporcijai, kas ir vistuvāk 40 %, bet nepārsniedz 50 %, savukārt visu direktoru amata vietu skaitam, kas nepieciešams, lai sasniegtu 1. punkta
 - b) apakšpunktā noteikto mērķi, jāatbilst proporcijai, kas ir vistuvāk 33 %, bet nepārsniedz 50 %. Minētie skaitļi ir izklāstīti pielikumā.

- 3.
- 4.
- 5.
6. Dalībvalstis var noteikt, ka uz biržā kotētiem uzņēmumiem, kuros nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvars darbinieku vidū ir mazāks par 10 %, neattiecas šā panta noteikumi.
- 7.

4.a pants

Mērķu sasniegšanas līdzekļi

1. Dalībvalstis nodrošina, ka, tiecoties sasniegt vienu no 4. panta 1. punktā noteiktajiem mērķiem, tādos biržā kotētos uzņēmumos, kas nerasniedz šos mērķus, 4. panta 1. punktā minētajos amatos iecelšanai vai ievēlēšanai paredzēto kandidātu atlase tiek veikta, pamatojoties uz katra kandidāta kvalifikācijas salīdzinošu analīzi, piemērojot pirms atlases procesa izstrādātus skaidrus, neitrāli formulētus un nepārprotamus kritērijus.
2. Direktīvas 4. panta 1. punktā minētajos amatos iecelšanai vai ievēlēšanai paredzēto kandidātu atlasē dalībvalstis nodrošina, ka, izvēloties starp kandidātiem, kuri ir līdzvērtīgi kvalificēti piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā, prioritāte tiek dota nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja vien objektīvā izvērtējumā, ņemot vērā visus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajiem kandidātiem, līdzsvars nenosliecas par labu otra dzimuma kandidātam.

3. Dalībvalstis nodrošina, ka, atbildot uz tāda kandidāta pieprasījumu, kurš ir iekļauts iecelšanas vai ievēlēšanas atlasē, biržā kotētiem uzņēmumiem ir pienākums šo kandidātu informēt par šādiem aspektiem:
- a) kvalifikācijas kritēriji, uz kuriem atlase tika balstīta,
 - b) kandidātu salīdzinošs izvērtējums saskaņā ar minētajiem kritērijiem un
 - c) vajadzības gadījumā – apsvērumi, kas līdzsvaram lika nosliekties par labu otrā dzimuma kandidātam.
4. Dalībvalstis saskaņā ar savu valsts tiesu sistēmu veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka biržā kotētajam uzņēmumam ir jāpierāda, ka nav pārkāpts 4.a panta 2. punktā minētais noteikums, ja nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka viņš vai viņa ir tikpat kvalificēts kā pretējā dzimuma kandidāts, kas izraudzīts iecelšanai vai ievēlēšanai.

4.b pants

4.a panta piemērošanas apturēšana

1. Dalībvalsts var nolemt apturēt 4.a panta piemērošanu, ja minētajā dalībvalstī līdz [OV – ieviešot īstenošanas termiņu saskaņā ar 8. panta 1. punktu] jau ir veikti pasākumi, kas ir vienlīdz efektīvi salīdzinājumā ar 4.a pantā paredzētajiem pasākumiem, lai starp biržā kotētu uzņēmumu direktoriem panāktu labāku sieviešu un vīriešu līdzsvaru saskaņā ar 4. panta 1. punktā izklāstītajiem mērķiem, vai kurā jau ir panākts progress, kas tuvojas minēto mērķu sasniegšanai. Minētajos gadījumos 4. panta 1. punktā izklāstītos mērķus uzskata par sasniegtiem. Šādi vienlīdz efektīvi pasākumi var būt, piemēram:
 - a) valsts tiesību aktos ir prasīts, lai vēlākais līdz 2027. gada 31. decembrim nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņemtu vismaz 30 % amatu, kas paredzēti direktoriem bez izpildpilnvarām, vai vismaz 25 % visu direktoru amatu, un šo prasību neievērošanas gadījumā tiek piemēroti iedarbīgi, samērīgi un atturoši piespiedu izpildes pasākumi. Ja saistošos mērķus, kas paredzēti valsts tiesību aktos, visiem šīs direktīvas darbības jomā ietilpstošajiem uzņēmumiem nepiemēro, apturēšanas nosacījumus tomēr uzskata par izpildītiem, ja pienākumu izvirzīt individuālus kvantitatīvus mērķus piemēro visiem biržā kotētiem uzņēmumiem, uz kuriem saistošie mērķi neattiecas, tostarp MVU, attiecībā uz valdes locekļiem ar un bez pilnvarām, kā arī attiecībā uz vismaz vienu vadības līmeni, kas ir zemāks par valdes līmeni;
 - b) nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 30 % no kopējā amatu skaita, kuri paredzēti direktoriem bez izpildpilnvarām, vai vismaz 25 % no kopējā visu direktoru amatu skaita;
 - c) nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 25 % no kopējā amatu skaita, kuri paredzēti direktoriem bez izpildpilnvarām, vai vismaz 20 % no kopējā visu direktoru amatu skaita, un pārstāvības līmenis ir pieaudzis par vismaz 7,5 procentpunktiem pēdējā piecu gadu laikposmā, kas beidzas pirms saskaņā ar 8. panta 1. punktu noteiktā īstenošanas termiņa.

- 1.b Lai izvērtētu, vai ir izpildīti nosacījumi apturēšanai, kuras pamatā ir 1. punkta a) apakšpunkts, 1. punkta b) apakšpunkts vai 2. punkts, vajadzīgais direktoru amatu vietu skaits ir tas skaitlis, kas ir vistuvāk proporcijai – 30 % no direktoru bez izpildpilnvarām amatu skaita vai 25 % no kopējā visu direktoru amatu skaita, bet mazāks nekā 40 %. Tā tas ir arī gadījumā, kad, ievērojot valsts tiesību aktus, saistošos kvantitatīvos mērķus piemēro atsevišķi akcionāru un darbinieku pārstāvjiem.
2. Dalībvalsts, kas 4.a punkta piemērošanu ir apturējusi saskaņā ar 1. punktu, var minēto apturēšanu turpināt pēc 2029. gada 31. decembra tikai tad, ja
- a) joprojām tiek piemēroti valsts tiesību akti, kas atbilst 1. punktā izklāstītajām prasībām; vai
 - b) 2029. gada 31. decembrī nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 30 % no kopējā amatu skaita, kuri paredzēti direktoriem bez izpildpilnvarām, vai vismaz 25 % no kopējā visu direktoru amatu skaita.
- Ja minētajā punktā izklāstītās prasības nav izpildītas, dalībvalstis atsāk 4.a panta piemērošanu no 2030. gada 30. septembra.
3. Ja kāda dalībvalsts aptur 4.a punkta piemērošanu, kā paredzēts 1. un 2. punktā, pamatojoties uz valsts pasākumiem vai progresu, kas plašāk attiecas uz izpilddirektoriem, tad minētā dalībvalsts var apturēt arī 4.c panta 1. punkta piemērošanu.

4.c pants

Individuāli kvantitatīvi mērķi

1. Dalībvalstis nodrošina, lai biržā kotēti uzņēmumi, uz kuriem neattiecas 4. panta 1. punkta b) apakšpunktā izklāstītais mērķis, attiecībā uz līdzsvarotu abu dzimumu pārstāvību izpilddirektoru amatos izvirzītu individuālus kvantitatīvus mērķus, kurus tie tiecas sasniegt ne vēlāk kā līdz 2027. gada 31. decembrim.
2. Ja dalībvalstis, ievērojot 4. panta 6. punktu, paredz, ka uz dažiem no biržā kotētiem uzņēmumiem neattiecas 4. pantā izklāstītie mērķi, minētās dalībvalstis nodrošina, lai šādi uzņēmumi izvirzītu individuālus kvantitatīvos mērķus attiecībā uz līdzsvarotu abu dzimumu pārstāvību visu direktoru amatos un lai tie tiektos sasniegt šos mērķus līdz 2027. gada 31. decembrim.

5. pants

Ziņojumi

- 1.
2. Dalībvalstis no biržā kotētajiem uzņēmumiem prasa reizi gadā sniegt kompetentajām iestādēm informāciju par dzimumu pārstāvību uzņēmuma valdē, nošķirot pārstāvību direktoru bez izpilddpilnvarām amatos un izpilddirektoru amatos, un informāciju par pasākumiem, kas veikti, lai sasniegtu piemērojamus mērķus, kuri noteikti 4. panta 1. punktā un 4.c pantā. Dalībvalstis no biržā kotētiem uzņēmumiem prasa šo informāciju piemērotā un saprotamā veidā publicēt savās tīmekļa vietnēs.
3. Ja biržā kotēti uzņēmumi nerasniedz nevienu no 4. panta 1. punktā noteiktajiem mērķiem vai 4.c pantā minētos individuālos kvantitatīvos mērķus, šā panta 2. punktā minētajā informācijā tiek iekļauti iemesli, kādēļ mērķi netika sasniegti, un to pasākumu apraksts, kurus uzņēmums šo mērķu sasniegšanai jau ir veicis un/vai plāno veikt.

- 3.a Šos 2. un 3. punktā izklāstītos pienākumus nepiemēro biržā kotētiem uzņēmumiem ar juridisko adresi dalībvalstī, kura 4.a punkta piemērošanu ir apturējusi, pamatojoties uz 4.b pantu, un kuras valsts tiesību aktos ir ietverti pienākumi attiecībā uz regulāru ziņošanu.

4.

6. pants

Piespiedu izpildes pasākumi

1. Dalībvalstis paredz noteikumus par piespiedu izpildes pasākumiem, kas piemērojami par tādu valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti attiecīgi saskaņā ar šīs direktīvas 4.a pantu, 4.b panta 2. punkta a) apakšpunktu, 4.c pantu un 5. pantu, un veic visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu to piemērošanu.
2. Piespiedu izpildes pasākumiem ir jābūt iedarbīgiem, samērīgiem un atturošiem.
3. Biržā kotēti uzņēmumi var būt atbildīgi tikai par tādām darbībām vai bezdarbību, kuras uz tiem var attiecināt saskaņā ar valsts tiesību aktiem. [...]

7. pants

Minimālās prasības

Dalībvalstis var ieviest vai paturēt spēkā noteikumus, kas, salīdzinot ar šajā direktīvā paredzētajiem noteikumiem, ir labvēlīgāki līdzsvarotākas vīriešu un sieviešu pārstāvības nodrošināšanai biržā kotētos uzņēmumos, ja vien minētie noteikumi nerada nepamatotu diskrimināciju vai netraucē pienācīgu iekšējā tirgus darbību.

7.a pants (jauns)

Iestādes dzimumu līdzsvara veicināšanai biržā kotētos uzņēmumos

Dalībvalstis izraugās vienu vai vairākas iestādes, lai tās veicinātu, analizētu, uzraudzītu un atbalstītu dzimumu līdzsvaru biržā kotēto uzņēmumu valdēs; minētās iestādes var, piemēram, būt tās iestādes, kas izraudzītas saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu ²⁸.

8. pants

Īstenošana

1. Dalībvalstis līdz *[trīs gadus pēc šīs direktīvas pieņemšanas]* pieņem un publicē normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis tūlīt dara Komisijai zināmu minēto aktu tekstu.
2. Šā panta 1. punktā minētajos normatīvajos un administratīvajos aktos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.
- 2.a Dalībvalstis, kas saskaņā ar 4.b pantu aptur to prasību piemērošanu, kuras attiecas uz 4.a pantā minētajai iecelšanai vai ievēlēšanai paredzēto kandidātu atlases procesu, nekavējoties dara Komisijai zināmu informāciju, kas liecina, ka 4.b pantā paredzētie nosacījumi ir izpildīti.
- 3.
4. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus to tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

²⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).

9. pants

Pārskatīšana

1. Dalībvalstis līdz [vienu gadu pēc dienas, kas noteikta 8. panta 1. punktā] un pēc tam ik pēc diviem gadiem iesniedz Komisijai ziņojumu par šīs direktīvas īstenošanu. Šajos ziņojumos *inter alia* iekļauj visaptverošu informāciju par pasākumiem, kas veikti, lai sasniegtu 4. panta 1. punktā noteiktos mērķus, vai attiecīgi par 4.b pantā minēto nosacījumu izpildi, informāciju, kas sniegta saskaņā ar 5. pantu, un attiecīgos gadījumos informāciju par individuālajiem kvantitatīvajiem mērķiem, ko biržā kotēti uzņēmumi ir izvirzījuši, ievērojot 4.c pantu.
2. Dalībvalstis, kas saskaņā ar 4.b pantu aptur 4.a panta piemērošanu, šā panta 1. punktā minētajos ziņojumos iekļauj informāciju, kura liecina par to, vai 4.b pantā izklāstītie nosacījumi ir izpildīti. Komisija līdz [divus gadus pēc dienas, kas noteikta 8. panta 1. punktā] nāk klajā ar īpašu ziņojumu, kurā *inter alia* tiek konstatēts, vai 4.b panta nosacījumi ir izpildīti.
3. Komisija pārskata šīs direktīvas piemērošanu un līdz 2031. gada 31. decembrim un pēc tam ik pēc diviem gadiem iesniedz par to ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei. Jo īpaši Komisija novērtē, vai ir sasniegti šajā direktīvā noteiktie mērķi.
4. Savos ziņojumos, ņemot vērā situācijas attīstību attiecībā uz vīriešu un sieviešu pārstāvību valdēs un dažādos lēmumu pieņemšanas līmeņos visā ekonomikā un ņemot vērā to, vai sasniegtais progress ir pietiekami ilgtspējīgs, Komisija novērtē, vai šīs direktīvas darbības termiņš ir jāpagarina pēc 10. panta 2. punktā noteiktās dienas un vai kā citādi tā ir jāgroza.

10. pants

Stāšanās spēkā un spēka zaudēšana

1. Šī direktīva stājas spēkā *[divdesmitajā]* dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.
2. Direktīva zaudē spēku 2038. gada 31. decembrī.

11. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

Eiropas Parlamenta vārdā –

priekšsēdētājs

Padomes vārdā –

priekšsēdētājs

DIREKTORU AMATOS
NEPIETIEKAMI PĀRSTĀVĒTĀ DZIMUMA MĒRĶA SKAITĻI

Amatu skaits valdē	Minimālais skaits, kas direktoru bez izpildpilnvarām amatos jāieņem nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem, lai tiktu sasniegts 40 % mērķis (4. panta 1. punkts)	Minimālais skaits, kas direktoru amatos jāieņem nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem, lai tiktu sasniegts 33 % mērķis (4. panta 1. punkta b) apakšpunkts)
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 %)
