

Bruselj, 4. marec 2022
(OR. en)

6468/22

Medinstitucionalna zadeva:
2012/0299(COD)

SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196

DOPIS

Pošiljatelj:	Odbor stalnih predstavnikov (1. del)
Prejemnik:	Svet
Št. predh. dok.:	6340/22
Št. dok. Kom.:	16433/12 - COM(2012) 614 final
Zadeva:	Predlog DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov na direktorskih mestih družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepih – <i>splošni pristop</i>

I. UVOD

Komisija je 14. novembra 2012 sprejela Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov na neizvršnih direktorskih mestih družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepih.

Po predlagani direktivi naj bi se zaskrbljujoče slabe zastopanosti žensk v postopkih odločanja na najvišji gospodarski ravni lotili z določitvijo količinskega cilja, da se do leta 2020¹ (za javna podjetja pa do leta 2018) doseže 40-odstotna zastopanost nezadostno zastopanega spola v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi.

¹ Ciljni datumi so bili med pogajanjem prilagojeni zaradi časa, ki je pretekel od predložitve predloga (glej „Časovni načrt“ spodaj).

Družbe bi bile zavezane uresničevanju tega cilja, tudi z uvedbo postopkovnih pravil za izbor in imenovanje neizvršnih članov upravnih odborov.

Družbe, ki ne bi dosegle 40-odstotnega cilja, bi morale še naprej uporabljati postopkovna pravila ter pojasniti, katere ukrepe so sprejele in jih še nameravajo sprejeti, da bi dosegle ta cilj. Za države članice, ki bodo količinski cilj uporabile za izvršna *in tudi* neizvršna direktorska mesta, bi veljal nižji cilj, tj. 33 %.

Nacionalni parlamenti DK, NL, PL, SE ter spodnji dom parlamenta CZ so v osmih tednih po vložitvi predloga Komisije podali utemeljena mnenja, v katerih so zapisali, da predlog ni skladen z načelom subsidiarnosti.²

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel 13. februarja 2013.³

Odbor regij je mnenje sprejel 30. maja 2013.⁴

Evropski parlament je stališče v prvi obravnavi sprejel 20. novembra 2013⁵.

II. TRENUTNO STANJE

Predlog so med letoma 2013 in 2017 večkrat preučili v Delovni skupini za socialna vprašanja, v Odboru stalnih predstavnikov in v Svetu.⁶

Na začetku razprav so preučili tudi oceno učinka Komisije.⁷

² Ker ni bil dosežen prag ene tretjine glasov, določen v členu 7 Protokola št. 2 k PEU, Komisiji ni bilo treba vnovič preučiti predloga.

³ UL C 133, 9.5.2013, str. 68.

⁴ Dok. ECOS-V-039.

⁵ Dok. P7_TA(2013)0488. Odbor FEMM je za poročevalko v tej zadevi imenoval Rodi Kraca-Cagaropulu (EPP/EL), Odbor JURI pa Evelyn Regner (S&D/AT).

⁶ Glej dokumente 10422/1/13 REV 1, 16437/13 + COR 1, 9864/1/14 REV 1, 16300/14, 9020/1/15 REV 1, 14343/15 in 9496/17.

⁷ Glej dokumente 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 in 8002/13.

Zadnje poročilo o napredku je bilo Svetu EPSCO predstavljeno junija 2017.⁸ Ker ni bila dosežena kvalificirana večina, predlog odtlej ni bil na dnevnem redu Sveta.

Predsedstvo je ugotovilo, da je, kot jasno kažejo zadnji podatki, kljub široki podpori evropske javnosti potrebi po izboljšanju zastopanosti spolov v postopkih odločanja, predvsem na gospodarskem področju in na najvišji ravni, napredek na ravni celotne EU še vedno počasen in neenakomeren. Oktobra 2021 je bilo v EU kot celoti med člani upravnih odborov največjih družb, ki kotirajo na borzi, komaj 30,6 % žensk, med predsedniki upravnih odborov pa le 8,5 %⁹.

Po drugi strani je predsedstvo priznalo, da je, čeprav obstajajo tehtni razlogi za zakonodajne ukrepe na tem področju, pomembno upoštevati tudi različne razmere in izhodišča držav članic ter načelo subsidiarnosti. Zato je zavzelo stališče, da se bo uravnotežena zastopanost spolov dosegla z osnovnim pristopom, ki je bil v osnutku direktive predlagan že na samem začetku, tj. *količinski cilji namesto zavezujočih kvot*. Poleg tega so bile delegacije opozorjene, da bi *klavzula o fleksibilnosti*, ki je bila v besedilo vključena med predhodnimi razpravami (glej člen 4b), državam članicam omogočila, da cilje direktive uresničujejo na njim ljube načine in da začasno prekinejo uporabo postopkovnih zahtev iz direktive, pod pogojem da so že sprejele enako učinkovite ukrepe ali dosegle napredek, ki je blizu količinskim ciljem iz direktive. V členu 4b(1) so opredeljeni trije možni scenariji, ki naj bi s pravnega vidika zagotavljali „enako učinkovitost“. Poleg tega lahko države članice v skladu s pogoji, določenimi v členu 4b(2), še naprej uporabljajo začasno prekinitev uporabe postopkovnih zahtev iz direktive.

⁸ Dok. 9496/17.

⁹ Kazalnik: največje družbe, ki kotirajo na borzi: predsedniki, člani upravnih odborov in predstavniki zaposlenih | Zbirka statističnih podatkov po spolu – Evropski inštitut za enakost spolov (europa.eu)

Da bi pospešilo razpravo, je predsedstvo pripravilo nov kompromisni sveženj¹⁰, ki so ga člani in članice Delovne skupine za socialna vprašanja preučili na neformalni videokonferenci 21. februarja 2022. Člani in članice Delovne skupine za socialna vprašanja so v tej razpravi široko podprli kompromisni sveženj.

Spremembe, ki jih je vstavilo predsedstvo:

a) Pravna podlaga, druga sklicevanja na Pogodbo in cilj

Uvodne izjave 1–3a so bile preoblikovane, da bi se okrepila povezava med ciljem direktive in predlagano pravno podlago.

b) Člen 4 (pojasnitev besedila)

Člen 1 je bil nekoliko preoblikovan, tako da je jasno navedeno, da so *države članice* tiste, ki izbirajo med alternativnima ciljema (40 % za neizvršne člane upravnih odborov ali 33 % za vse člane upravnih odborov).

c) Klavzula o začasni prekinitvi (člen 4b)

V členu 4b sta bila odstavka 1 in 1a združena in nekoliko preoblikovana, da bi se izognili ponavljanju, izboljšali jasnost besedila in povečali fleksibilnost, ki je na voljo državam članicam.

d) Poročanje (člen 5)

V členu 5(3a) je bilo navzkrižno sklicevanje na „člen 4b(1a)(a)“ nadomeščeno z navzkrižnim sklicevanjem na „člen 4b“, besedi „enake ali podobne“ pa sta bili nadomeščeni z „rednega“, da bi povečali fleksibilnost, ki je na voljo državam članicam.

¹⁰ Dok. 6212/22.

e) Časovni načrt

Predsedstvo je prilagodilo ciljne datume, roke za poročanje in časovni načrt izvajanja glede na čas, ki je pretekel od zadnje razprave o zadevi v Svetu. Tako bi direktiva v sedanji obliki od držav članic zahtevala, da zagotovijo, da družbe, ki kotirajo na borzi, skušajo do 31. decembra 2027 (in ne 2022, kot je bilo predlagano v prejšnji različici¹¹) doseči bodisi cilj, da predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 40 % neizvršnih direktorskih mest, bodisi cilj, da predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 33 % vseh direktorskih mest, tako izvršnih kot neizvršnih. (Glej člen 4 in uvodne izjave 22, 24a in 26.)

Enaka sprememba datuma (2027 in ne 2022) je bila vnesena tudi v člen 4c v povezavi s posameznimi količinskimi cilji, ki jih morajo določiti družbe, ki kotirajo na borzi in za katere ne veljajo cilji, določeni v členu 4.

Predsedstvo je prilagodilo tudi časovni načrt izvajanja, v skladu s katerim bi začasne prekinitve na podlagi člena 4b potekle 31. decembra 2029 (in ne 2024, kot je bilo predlagano v prejšnji različici), razen če bi bili izpolnjeni nekateri pogoji. Če ti pogoji ne bi bili izpolnjeni, bi morale države članice zagotoviti izvajanje postopkovnih zahtev iz člena 4a z učinkom od 30. septembra 2030 (in ne 2025, kot je bilo predlagano v prejšnji različici). (Glej člen 4b.)

Po isti logiki bi morala Komisija – v skladu z novim besedilom – o uporabi te direktive začeti poročati do 31. decembra 2031 (in ne 2026, kot je bilo predlagano v prejšnji različici). (Glej člen 9.)

In končno, samoderogacijska klavzula je bila revidirana tako, da bi direktiva prenehala veljati 31. decembra 2038 (in ne 2033, kot je bilo predlagano v prejšnji različici). (Glej člen 10.)

¹¹ Dok. 9496/17.

f) Posodabljanje

Zaradi časa, ki je pretekel od zadnje razprave o besedilu v Svetu, je bilo treba posodobiti številne elemente, dodana pa so bila tudi sklicevanja na ključne okvirne dokumente, zlasti:

- je bilo v besedilo vključeno sklicevanje na steber socialnih pravic, ki je bil razglašen leta 2017 (uvodna izjava 2a),
- je bilo dodano sklicevanje na cilj strategije Komisije za enakost spolov (uvodna izjava 4),
- so bili posodobljeni statistični podatki, ki ponazarjajo sedanji napredek pri zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb (uvodna izjava 10a),
- so bila dodana sklicevanja na Izjavo iz Porta, na akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic in na krizo zaradi COVID-19 (uvodna izjava 10b)¹² ter
- je bilo kot odvečno črtano sklicevanje na splošno uredbo o varstvu podatkov (Uredba (EU) 2016/679), saj se zadevna uredba uporablja horizontalno (člen 4a(3)).

g) Dodatne tehnične spremembe

V besedilo je bilo vnesenih tudi več tehničnih in redakcijskih sprememb.¹³ Predsedstvo je po neformalni razpravi 21. februarja besedilo dodatno prilagodilo na podlagi strokovnih nasvetov, ki so jih dali v pravno lingvistični službi sekretariata Sveta.¹⁴ Spremembe so bile zlasti naslednje:

¹² Posodobljena so bila tudi razna druga sklicevanja in/ali dodana besedilu (glej uvodno izjavo 6, uvodno izjavo 17a, uvodno izjavo 28 in člen 2(1)).

¹³ Glej dok. 6212/22.

¹⁴ Glej dok. 6340/22.

- uvodni izjavi 14 in 22a sta bili usklajeni z vsebino operativnega dela besedila,
- besedilo člena 4a je bilo pojasnjeno (zdaj se sklicevanje nanaša na en cilj namesto na več ciljev, saj lahko države članice izberejo eno od razpoložljivih možnosti),
- besedilo člena 4b je bilo pojasnjeno,
- v členu 6 je bilo navzkrižno sklicevanje na člen 4b(1) popravljeno, tako da je bilo namesto njega vstavljeno navzkrižno sklicevanje na člen 4b(2)(b), in
- besedilo člena 9(1) je bilo usklajeno s členom 4c.

Na seji Coreperja 2. marca 2022 je velika večina delegacij podprla kompromisno besedilo¹⁵, ki ga je pripravilo predsedstvo, in soglašala, da predstavlja trdno podlago za prihodnja pogajanja z Evropskim parlamentom. Nekaj delegacij besedila ni moglo podpreti, nekatere druge pa še niso mogle umakniti splošnih preučitvenih pridržkov. Velika večina se jih je strinjala, da se besedilo posreduje Svetu EPSCO, ki naj bi dosegel dogovor o splošnem pristopu.

Po razpravi v Coreperju je bila v besedilo vnesena ena tehnična sprememba, in sicer mu je bila dodana nova uvodna izjava 41, v kateri je omenjeno mnenje na lastno pobudo, ki ga je o predlogu sprejel Odbor regij. Ta sprememba je v priloženem besedilu označena s **kreplem tiskom**.

¹⁵ Dok. 6340/22.

Preostali pridržki¹⁶

Splošni pridržki: PL, SK in SE.

Splošni preučitveni pridržki: EE, LV in HU.

Parlamentarni preučitveni pridržki: EE, LV in LT.

III. SKLEPNA UGOTOVITEV

Svet (EPSCO) naj doseže dogovor o splošnem pristopu glede besedila iz priloge k temu dopisu in pooblasti predsedstvo, da začne pogajanja o zadevi s predstavniki Evropskega parlamenta.

¹⁶ Splošni preučitveni pridržek: DK.

Predlog

DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

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

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

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

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora,¹⁷

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

¹⁷ UL C 133, 9.5.2013, str. 68.

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Na podlagi člena 2 Pogodbe o Evropski uniji (PEU) je enakost temeljna vrednota Unije in je skupna vsem državam članicam v družbi, ki jo označuje enakost, vključno z enakostjo žensk in moških. Na podlagi člena 3(3) PEU mora Unija spodbujati enakost žensk in moških.
- (1a) Člen 157(3) Pogodbe o delovanju Evropske unije Uniji podeljuje zakonodajna pooblastila za sprejemanje ukrepov za zagotovitev uporabe načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk glede zaposlovanja in poklica.
- (2) Da bi zagotovili dejansko polno enakost med ženskami in moškimi v delovnem življenju, člen 157(4) PDEU državam članicam omogoča ohranitev ali sprejetje ukrepov o specifičnih ugodnostih, s katerimi se nezadostno zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali prepreči ali izravna neugoden položaj v poklicni karieri (pozitivni ukrep). Člen 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina) določa, da je treba enakost žensk in moških zagotoviti na vseh področjih in da načelo enakosti ne more preprečevati ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola.
- (2a) Med načeli evropskega stebra socialnih pravic, ki so ga leta 2017 skupaj razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija, so enako obravnavanje ter enake možnosti žensk in moških, tudi v zvezi z udeležbo na trgu dela, pogoji za zaposlitev in poklicnim napredovanjem.

- (3) V Priporočilu Sveta 84/635/EGS¹⁸ se državam članicam priporoča, naj storijo vse potrebno, da bi zagotovile, da bodo pozitivni ukrepi, kolikor je mogoče, vključevali ukrepe, ki bodo vplivali na dejavno udeležbo žensk v organih odločanja. V Priporočilu Sveta 96/694/ES¹⁹ se državam članicam priporoča, naj zasebni sektor spodbujajo, da bi povečal zastopanost žensk na vseh ravneh odločanja, predvsem s sprejetjem načrtov za enakost in programov pozitivnih ukrepov ali v okviru le-teh.
- (3a) Ta direktiva prispeva k cilju zagotavljanja uporabe načela enakih možnosti s spodbujanjem uravnotežene zastopanosti spolov na najvišjih vodstvenih položajih. Njen cilj je vzpostaviti sistem za uporabo minimalnih zahtev glede imenovanja in izvolitve članov upravnih odborov družb.
- (4) Komisija je v zadnjih letih predložila več poročil, ki obravnavajo razmere na področju zastopanosti spolov pri odločanju v gospodarstvu. Družbe v Uniji, ki kotirajo na borzi, je pozvala, naj s samourejevalnimi ukrepi povečajo število žensk v upravnih odborih in sprejmejo konkretne prostovoljne zaveze v zvezi s tem. Leta 2010 je Komisija v svojem sporočilu z naslovom „Okrepljena zaveza za enakost med ženskami in moškimi – Listina žensk“ poudarila, da ženske še vedno nimajo polnega dostopa do položajev moči in odločanja v političnem in ekonomskem življenju, ter vnovič potrdila svojo zavezo, da bo uporabila svoje pristojnosti za spodbujanje pravičnejše zastopanosti žensk in moških na odgovornih položajih. V sporočilu z naslovom „Strategija za enakost žensk in moških 2010–2015“ je kot eno od prednostnih nalog opredelila zagotavljanje bolj uravnotežene zastopanosti spolov pri odločanju, v sporočilu z naslovom „Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025“ pa doseganje uravnotežene zastopanosti spolov pri odločanju in v politiki.²⁰

¹⁸ Priporočilo Sveta 84/635/EGS z dne 13. decembra 1984 o spodbujanju pozitivnih ukrepov za ženske (UL L 331, 19.12.1984, str. 34).

¹⁹ Priporočilo Sveta 96/694/ES z dne 2. decembra 1996 o uravnoteženem sodelovanju žensk in moških pri procesu odločanja (UL L 319, 10.12.1996, str. 11).

²⁰ Dok. COM(2020) 152 final.

- (5) Svet je leta 2011 sprejel Evropski pakt za enakost spolov (2011–2020), v katerem je priznal, da so politike enakosti spolov ključnega pomena za gospodarsko rast, blaginjo in konkurenčnost. V njem je hkrati vnovič potrdil svojo zavezanost odpravi razlik med spoloma, da se uresničijo cilji strategije Evropa 2020, predvsem na treh področjih, ki so velikega pomena za enakost spolov, in sicer zaposlovanje, izobraževanje in socialna vključenost, ter odločno pozval k ukrepanju za spodbujanje enake udeležbe žensk in moških pri odločanju na vseh ravneh in vseh področjih, da bi v celoti izkoristili potencial vseh razpoložljivih sposobnih kadrov.
- (6) Evropski parlament je v resoluciji o ženskah in vodenju podjetij, sprejeti julija 2011, podjetja odločno pozval, naj do leta 2015 dosežejo kritični prag 30-odstotne zastopanosti žensk v vodstvenih organih, do leta 2020 pa prag 40-odstotne zastopanosti. Komisijo je pozval, naj v primeru, da ukrepi podjetij in držav članic ne bi zadoščali, do leta 2012 predlaga zakonodajo, vključno s kvotami. Ta poziv po sprejetju zakonodaje je ponovil v resoluciji z dne 13. marca 2012 in resoluciji z dne 21. januarja 2021.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Evropa ima na voljo velik nabor visokokvalificiranih žensk. Učinkovitejše izkoriščanje razpoložljivega človeškega kapitala, ki je ključno za obvladovanje demografskih izzivov Unije, ni mogoče brez zagotovitve bolj uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb. Poleg tega je splošno priznано, da zastopanost žensk v upravnem odboru ugodno vpliva na upravljanje podjetij, številne študije pa so pokazale, da obstaja pozitivna povezava med uravnoteženo zastopnostjo spolov na najvišji vodstveni ravni ter finančno uspešnostjo in dobičkonosnostjo družbe. Kljub dokazom o tem, da uravnotežena zastopanost spolov koristno vpliva na družbe same in gospodarstvo na splošno, ter kljub veljavni zakonodaji Unije, ki prepoveduje spolno diskriminacijo, in ukrepom na ravni Unije, ki spodbujajo samourejanje, moški po številu še vedno močno presegajo ženske v najvišjih organih odločanja družb po vsej Uniji. V zasebnem sektorju in predvsem v družbah, ki kotirajo na borzi, je ta neuravnotežena zastopanost spolov še posebej občutna in problematična.
- (10a) Ključni kazalnik Komisije za zastopanost spolov v upravnih odborih družb kaže, da je delež žensk na najvišjih ravneh odločanja v podjetjih še vedno zelo majhen. Iz podatkov Evropskega inštituta za enakost spolov za leto 2021 je razvidno, da je med člani upravnih odborov največjih družb, ki kotirajo na borzi, približno 30,6 % žensk in samo 8,5 % predsednic.

- (10b) V strategiji Evropa 2020 za pametno, trajnostno in vključujočo rast je ugotovljeno, da je povečanje udeležbe žensk na trgu dela osnovni pogoj za krepitev rasti in soočanje z demografskimi izzivi v Evropi. V njej je bil določen krovni cilj 75-odstotne stopnje zaposlenosti žensk in moških, starih od 20 do 64 let, do leta 2020. V Izjavi iz Porta, podpisani 8. maja 2021²¹, so voditelji držav ali vlad pozdravili nove krovne cilje EU glede delovnih mest, znanj in spretnosti ter zmanjšanja revščine, pa tudi revidirani pregled socialnih kazalnikov, ki ga je Komisija predlagala v akcijskem načrtu za evropski steber socialnih pravic²². Da bi do leta 2030 dosegli splošni cilj 78-odstotne stopnje zaposlenosti prebivalstva Unije, starega od 20 do 64 let, si je treba prizadevati za vsaj prepolovitev razlike v stopnji zaposlenosti med spoloma v primerjavi z letom 2019. Večja udeležba žensk pri odločanju v gospodarstvu, predvsem v upravnih odborih družb, bo imela po pričakovanjih pozitiven učinek prelivanja na zaposlovanje žensk v zadevnih družbah in v celotnem gospodarstvu. Po krizi zaradi COVID-19 sta enakost spolov in vključujoče vodstvo pomembna bolj kot kdaj koli prej. Raziskave so pokazale, da vključevanje in raznolikost omogočata okrevanje in odpornost.
- (11) Delež žensk v upravnih odborih družb se je v zadnjih nekaj letih povečeval zelo počasi. Hitrost napredka je bila v posameznih državah članicah različna, posledica pa so zelo različni rezultati. Bistveno večji napredek je bil opažen v državah članicah, v katerih so bili uvedeni zavezujoči ukrepi. Verjetno se bodo te razlike zaradi zelo različnih pristopov k zagotavljanju bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih še povečale. Države članice naj zato izmenjujejo informacije o učinkovitih ukrepih in politikah, sprejetih na nacionalni ravni, pa tudi dobre prakse, da bi podprle napredek po vsej Uniji pri doseganju bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih družb.
- (12)

²¹ <https://www.consilium.europa.eu/sl/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>.

²² Dok. COM(2021) 102 final.

- (13) Pomanjkanje preglednosti pri izbirnem postopku in merilih glede kvalifikacij za mesta v upravnih odborih v večini držav članic močno ovira doseganje bolj uravnotežene zastopanosti spolov med člani upravnih odborov ter negativno vpliva na poklicne poti in mobilnost kandidatov za mesta v upravnih odborih ter odločitve vlagateljev. To pomanjkanje preglednosti potencialnim kandidatom preprečuje, da bi se prijavili za mesta v upravnih odborih, na katerih bi bile njihove kvalifikacije najbolj potrebne, in da bi izpodbijali odločitve o imenovanju, ki so pristranske glede na spol, to pa omejuje njihovo mobilnost na notranjem trgu. Na drugi strani potrebujejo vlagatelji zaradi različnih naložbenih strategij informacije tudi o strokovnem znanju in usposobljenosti članov upravnih odborov. Večja preglednost pri merilih glede kvalifikacij članov upravnih odborov in pri postopku njihove izbire vlagateljem omogoča, da bolje ocenijo poslovno strategijo družbe in sprejmejo premišljene odločitve.
- (14) Ta direktiva sicer ni namenjena podrobnemu harmoniziranju nacionalnih zakonov o izbirnem postopku in merilih glede kvalifikacij za mesta v upravnih odborih, vendar je za bolj uravnoteženo zastopanost spolov potrebna uvedba nekaterih minimalnih standardov v zvezi z zahtevo za družbe, ki kotirajo na borzi in v katerih zastopanost spolov ni uravnotežena, da kandidate za izvolitev ali imenovanje na neizvršna direktorska mesta izbirajo na podlagi objektivne primerjalne ocene njihovih kvalifikacij z vidika primernosti, usposobljenosti in delovne uspešnosti. Samo z ukrepom na ravni Unije se lahko učinkovito pripomore k zagotovitvi enakih konkurenčnih pogojev po vsej Uniji in k preprečevanju praktičnih zapletov v poslovnem življenju.
- (15)

- (16) Zato bi si morala Unija prizadevati za večjo zastopanost žensk v upravnih odborih družb, da bi se okrepili gospodarska rast in konkurenčnost evropskih družb ter dosegla dejanska enakost spolov na trgu dela. Ta cilj bi bilo treba uresničevati z uvedbo minimalnih zahtev glede zavezujočih pozitivnih ukrepov, namenjenih doseganju količinskega cilja glede zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, saj so države članice in druge države, ki so izbrale to ali podobno metodo, dosegle najboljše rezultate pri zagotavljanju bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških na položajih odločanja v gospodarstvu.
- (17) Družbe, ki kotirajo na borzi, imajo poseben gospodarski pomen, so zelo prepoznavne in znatno vplivajo na celoten trg. Te družbe določajo standarde za širše gospodarstvo, pričakovati pa je, da bodo njihove prakse prevzemale tudi druge vrste družb. Ker so družbe, ki kotirajo na borzi, javne, je to, da so v javnem interesu bolj regulirane, utemeljeno.
- (17a) Ukrepi, določeni v tej direktivi, bi se morali uporabljati za družbe, ki kotirajo na borzi in so opredeljene kot družbe z registriranim sedežem v državi članici, katerih delnice so uvrščene v trgovanje na reguliranem trgu v smislu Direktive 2014/65/EU Evropskega parlamenta in Sveta²³ v eni ali več državah članicah. Ta direktiva ne vpliva na veljavno zakonodajo o določanju sedeža družbe, ki kotira na borzi.

²³ Direktiva 2014/65/EU Evropskega parlamenta in Sveta z dne 15. maja 2014 o trgih finančnih instrumentov ter spremembi Direktive 2002/92/ES in Direktive 2011/61/EU (UL L 173, 12.6.2014, str. 349–496).

- (17b) Za namene izvajanja te direktive bi morala biti za urejanje zadev na področju uporabe te direktive pristojna tista država članica, v kateri ima zadevna družba, ki kotira na borzi, registrirani sedež, in ne tista, na katere reguliranem trgu družba, ki kotira na borzi, trguje s svojimi delnicami. Pravo, ki se uporablja, bi moralo biti pravo države članice, v kateri ima družba, ki kotira na borzi, registrirani sedež.
- (18) Ta direktiva se ne bi smela uporabljati za mala in srednja podjetja (MSP), kot so opredeljena v Priporočilu Komisije 2003/361/ES z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednjih podjetij²⁴.
- (19) V državah članicah obstajajo različni sistemi upravljanja družb, ki kotirajo na borzi, pri čemer v glavnem razlikujemo med dvojnimi („dvojnimi“) sistemom, pri katerem imamo upravo in nadzorni svet, ter enojnim („enojnim“) sistemom, ki upravno in nadzorno funkcijo združuje v enem organu. Obstajajo tudi mešani sistemi, ki vključujejo vidike obeh sistemov ali pa družbam omogočajo izbiro med različnimi modeli. To direktivo bi bilo treba uporabljati za vse sisteme upravljanja v državah članicah.
- (20) Vsi sistemi upravljanja razlikujejo *de iure* ali *de facto* med osebami na izvršnih direktorskih mestih, ki so zadolžene za vsakodnevno vodenje družbe, in osebami na neizvršnih direktorskih mestih, ki imajo nadzorno funkcijo in ne opravljajo vsakodnevnega vodenja. S to direktivo naj bi zagotovili bolj uravnoteženo zastopanost spolov pri obeh kategorijah direktorskih mest. Da bi se brez prevelikega poseganja v vsakodnevno vodenje družb zagotovila bolj uravnotežena zastopanost žensk in moških v upravnih odborih, ta direktiva razlikuje med dvema kategorijama direktorskih mest.

²⁴ UL L 124, 20.5.2003, str. 36.

- (21) Količinske cilje iz te direktive bi bilo treba uporabljati za vsa neizvršna direktorska mesta. V več državah članicah smejo ali morajo zaposleni in/ali organizacije zaposlenih v družbi določen delež oseb na neizvršnih direktorskih mestih imenovati ali izvoliti v skladu z nacionalnim pravom ali prakso. Tudi za ta direktorska mesta bi bilo treba uporabljati količinske cilje. Ker pa so nekatere osebe na neizvršnih direktorskih mestih tudi predstavniki zaposlenih, bi načine za zagotovitev doseganja teh ciljev morale opredeliti zadevne države članice ob ustreznem upoštevanju specifičnih, v zakonodaji posameznih držav članic določenih pravil za izvolitev ali imenovanje predstavnikov zaposlenih in ob spoštovanju svobode glasovanja pri izvoliti predstavnikov zaposlenih. Glede na razlike v nacionalnem pravu gospodarskih družb bi to moralo vključevati možnost, da lahko države članice količinske cilje uporabljajo ločeno za predstavnike delničarjev in predstavnike zaposlenih.
- (22) Družbe v Uniji, ki kotirajo na borzi, bi si morale prizadevati, da bi cilj – tj. da bi predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedali vsaj 40 % neizvršnih direktorskih mest – dosegle najpozneje do 31. decembra 2027. Ker bi si morale družbe, ki kotirajo na borzi, prizadevati za povečanje deleža predstavnikov nezadostno zastopanega spola na vseh položajih odločanja, pa smejo države članice določiti, da si lahko družbe, ki kotirajo na borzi, prizadevajo doseči cilj, da bi predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedali vsaj 33 % vseh direktorskih mest, ne glede na to, ali so izvršna ali neizvršna. Ta cilja se nanašata na dosego splošnega uravnoteženja zastopanosti spolov med osebami na direktorskih mestih in ne vplivata na konkretno izbiro oseb za posamezna direktorska mesta med številnimi kandidati moškega in ženskega spola v vsakem posameznem primeru. Ta direktiva zlasti ne izključuje posameznih kandidatov za direktorska mesta, prav tako pa družbam ali delničarjem ne vsiljuje posameznih oseb zanje. Spoštuje pravice delničarjev in svobodo glasovanja na skupščini delničarjev. Za odločanje o ustreznih članih upravnih odborov so tako še vedno pristojne družbe in delničarji.

- (22a) Za družbe, ki kotirajo na borzi in imajo registrirani sedež v državi članici, ki je sprejela enako učinkovite ukrepe za zagotovitev bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, ali če obstajajo dokazi, da je bil dosežen napredek, ki je blizu omenjenim ciljem, in če se je ta država članica odločila za začasno prekinitev uporabe člena 4a, bi se morali cilji, določeni v členu 4(1), šteti za dosežene.
- (23)
- (24) Podrobneje je treba določiti, kako se izračuna število direktorskih mest, ki je potrebno za dosego ciljev, saj za večino upravnih odborov zaradi skupnega števila njihovih članov matematično ni mogoče doseči točno 40-odstotnega oziroma 33-odstotnega deleža. Zato bi morale biti število mest v upravnih odborih, ki je potrebno za dosego cilja, tisto, ki je najbližje 40 % oziroma 33 %, v obeh primerih pa bi morale biti nižje od 50 %.
- (24a) Ker utegne zastopanost spolov med zaposlenimi neposredno vplivati na razpoložljivost kandidatov nezadostno zastopanega spola, lahko države članice določijo, da se v tej direktivi določeni količinski cilji glede zastopanosti moških in žensk na direktorskih mestih ne uporabljajo za družbe, ki kotirajo na borzi, če pri njih nezadostno zastopani spol predstavlja manj kot 10 % zaposlenih. Te družbe bi morale vseeno določiti lastne količinske cilje glede uravnotežene zastopanosti obeh spolov na vseh direktorskih mestih in si prizadevati, da bi te cilje dosegle do 31. decembra 2027.

- (25) Sodišče Evropske unije je v svoji sodni praksi o pozitivnih ukrepih in njihovi združljivosti z načelom nediskriminacije na podlagi spola (ki je določeno tudi v členu 21 Listine) pojasnilo, da se v nekaterih primerih pri zaposlovanju ali napredovanju lahko da prednost predstavnikom nezadostno zastopanega spola, če je kandidat nezadostno zastopanega spola enako kvalificiran kot tekmec nasprotnega spola z vidika primernosti, usposobljenosti in delovne uspešnosti, da prednost ni samodejna in brezpogojna, temveč lahko odpade, če razlogi, ki so specifični za posameznega kandidata nasprotnega spola, pretehtajo v njegovo korist, in da je treba vlogo posameznega kandidata objektivno oceniti, pri tem pa vsa merila za izbor uporabiti posebej za posamezne kandidate.²⁵
- (26) Države članice bi morale v skladu s to sodno prakso zagotoviti, da tiste družbe, ki kotirajo na borzi in pri katerih manj kot 40 % predstavnikov nezadostno zastopanega spola v upravnem odboru zaseda neizvršna direktorska mesta oziroma jih manj kot 33 % zaseda vsa direktorska mesta, najbolj kvalificirane kandidate za izvolitev ali imenovanje na zadevna mesta izberejo na podlagi primerjave kvalifikacij posameznih kandidatov z uporabo jasnih, nevtralnno formuliranih in nedvoumnih meril, ki se določijo na začetku izbirnega postopka, da bi zadevni odstotek dosegle najpozneje do 31. decembra 2027. Med primere vrst meril za izbor, ki bi jih družbe, ki kotirajo na borzi, lahko uporabljale, spadajo poklicne izkušnje pri izvajanju vodstvenih ali nadzornih nalog, poznavanje specifičnih ustreznih področij, kot so finance, kontroling ali upravljanje človeških virov, vodstvene in komunikacijske spretnosti ter sposobnosti mreženja.

²⁵ Sodba Sodišča z dne 17. oktobra 1995 v zadevi Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen (C-450/93, Recueil, str. I-3051), Sodba Sodišča z dne 11. novembra 1997 v zadevi Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95, Recueil, str. I-6363), Sodba Sodišča z dne 28. marca 2000 v zadevi Georg Badeck in drugi (C-158/97, Recueil, str. I-1875), Sodba Sodišča (peti senat) z dne 6. julija 2000 v zadevi Katarina Abrahamsson in Leif Anderson proti Elisabet Fogelqvist (C-407/98, Recueil, str. I-5539).

- (26a) V državah članicah, v katerih se uporabljajo zahteve v zvezi s postopkom izbora kandidatov, družbe, ki kotirajo na borzi in pri katerih vsaj 40 % predstavnikov nezadostno zastopanega spola v upravnem odboru zaseda neizvršna direktorska mesta oziroma jih vsaj 33 % zaseda vsa direktorska mesta, ne bi smele biti obvezane, da upoštevajo te zahteve.
- (27) Metode izbiranja kandidatov za izvolitev ali imenovanje na direktorska mesta se razlikujejo od države članice do države članice ter od družbe do družbe. Vključujejo lahko predizbor kandidatov, denimo s strani odbora za imenovanja ali podjetja za iskanje izvršnih kadrov, ti kandidati pa so potem predstavljeni skupščini delničarjev. Zahteve v zvezi z izborom kandidatov bi bilo treba izpolniti v ustrezni fazi izbirnega postopka v skladu z nacionalnim pravom in statutom zadevnih družb, ki kotirajo na borzi, in sicer preden delničarji izvolijo kandidata, na primer med pripravo ožjega seznama. Ta direktiva v zvezi s tem določa le minimalne standarde glede postopka izbora kandidatov za izvolitev ali imenovanje na zadevna mesta, s čimer omogoča uporabo pogojev, ki jih določa sodna praksa Sodišča, za doseg cilja bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi. Spoštuje pravice delničarjev in svobodo glasovanja na skupščini delničarjev.

- (28) Glede na cilje te direktive bi morale biti družbe, ki kotirajo na borzi, obvezane, da kandidata na njegovo zahtevo obvestijo o merilih glede kvalifikacij, na katerih je temeljil izbor, o objektivni primerjalni oceni kandidatov, pri katerih so bila ta merila uporabljena, in po potrebi o dejavnikih, ki so pretehtali v korist kandidata, ki ni predstavnik nezadostno zastopanega spola. Tovrstna zahteva po obveščanju lahko pomeni omejitev pravice do spoštovanja zasebnega življenja in pravice do varstva osebnih podatkov, ki sta priznani v členu 7 oziroma 8 Listine. Vendar so take omejitve nujne in skladno z načelom sorazmernosti dejansko ustrezajo priznanim ciljem splošnega interesa. Zato so skladne z zahtevami za take omejitve, določene v členu 52(1) Listine, in z ustrezno sodno prakso Sodišča. Take omejitve bi bilo treba uporabljati v skladu z Uredbo (EU) št. 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta²⁶.
- (29) Kadar kandidat nezadostno zastopanega spola trdi, da je enako kvalificiran kot izbrani kandidat nasprotnega spola, bi morala biti družba, ki kotira na borzi, obvezana, da dokaže ustreznost izbire.

²⁶ Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (UL L 119, 4.5.2016, str. 1–88).

- (29a) V skladu z načelom subsidiarnosti je treba priznavati legitimnost različnih pristopov in upoštevati učinkovitost nekaterih nacionalnih ukrepov, ki so na voljo na tem zapletenem političnem področju. V nekaterih državah članicah so ukrepe, ki enako učinkovito zagotavljajo bolj uravnoteženo zastopanost žensk in moških v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, že sprejeli ali jih bodo še sprejeli ali pa morebiti obstajajo dokazi, da je bil dosežen napredek, ki je blizu ciljem, določenim v tej direktivi, in to pred rokom za njeno izvajanje. Take države članice lahko uporabo vseh zahtev v zvezi s postopkom izbora kandidatov začasno prekinejo. V državah članicah, ki so v nacionalno zakonodajo vključile enako učinkovite ukrepe, v skladu s katerimi morajo predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedati vsaj 30 % neizvršnih direktorskih mest oziroma vsaj 25 % vseh direktorskih mest največjih družb, ki kotirajo na borzi, bi bilo treba pravila zaokroževanja glede določenega števila članov upravnih odborov, ki so opredeljena v tej uredbi, smiselno uporabljati za namen ocene teh nacionalnih določb na podlagi te direktive.
- (29b) Tudi zaradi zagotavljanja bolj uravnotežene zastopanosti spolov med osebami na direktorskih mestih, ki opravljajo naloge vsakodnevnega vodenja, bi bilo treba od družb, ki kotirajo na borzi, zahtevati, da določijo posamezne količinske cilje v zvezi z bolj uravnoteženo zastopanostjo obeh spolov na izvršnih direktorskih mestih, zato da bi te cilje dosegle do datuma, določenega v tej direktivi. Ti cilji bi morali družbam pomagati, da bi dosegle oprijemljiv napredek v primerjavi s trenutnim stanjem. Ta obveznost ne bi smela veljati za družbe, ki kotirajo na borzi in ki se zavzemajo za doseg 33-odstotnega cilja za vsa direktorska mesta, ne glede na to, ali so izvršna ali neizvršna.

- (29d) Države članice bi morale od družb, ki kotirajo na borzi, zahtevati, da pristojnim organom vsako leto predložijo informacije o zastopanosti spolov v upravnih odborih in o ukrepih, ki so jih sprejele, da bi dosegle cilje, določene v tej direktivi, da bi ti organi lahko ocenili napredek posameznih družb, ki kotirajo na borzi, pri doseganju bolj uravnotežene zastopanosti moških in žensk na direktorskih mestih. Družbe, ki kotirajo na borzi, bi morale take informacije objaviti na ustrezen in dostopen način na svojih spletnih straneh. Če družba, ki kotira na borzi, ne uresniči veljavnih količinskih ciljev, bi morale take informacije vključevati tudi opis ukrepov, ki jih ta družba namerava sprejeti v prihodnosti, da bi uresničila cilje. Če države članice začasno prekinejo uporabo člena 4a na podlagi člena 4b, se te obveznosti ne bi smele uporabljati, pod pogojem da nacionalna zakonodaja vsebuje obveznosti rednega poročanja.
- (30) Obveznosti v zvezi s postopkom izbora kandidatov za imenovanje ali izvolitev, obveznost določitve prostovoljnega cilja za izvršna direktorska mesta in obveznosti poročanja bi morali uveljaviti z ukrepi, ki bodo učinkoviti, sorazmerni in odvračilni. Kolikor družbe, ki kotirajo na borzi, upoštevajo navedene obveznosti, jih ne glede na nacionalno pravo o naložitvi izvršilnih ukrepov ne bi smeli kaznovati, če ne dosegajo količinskih ciljev glede zastopanosti moških in žensk na direktorskih mestih. Izvršilnih ukrepov ne bi smeli uporabiti za družbe, ki kotirajo na borzi, kot take, če po nacionalnem pravu določenega dejanja ali njegove opustitve ni mogoče pripisati zadevni družbi, temveč drugim fizičnim ali pravnim osebam, kot so posamezni delničarji.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35b) Države članice ali družbe, ki kotirajo na borzi, lahko uvedejo ali ohranijo ugodnejše ukrepe, da bi zagotovile bolj uravnoteženo zastopanost moških in žensk.
- (36) Ta direktiva spoštuje temeljne pravice in upošteva načela, priznana v Listini. Zlasti prispeva k uresničevanju pravice do enakosti žensk in moških (člen 23 Listine), pravice do svobode izbire poklica ter pravice do dela (člen 15 Listine). Zagotoviti skuša dosledno spoštovanje pravice do učinkovitega pravnega sredstva in nepristranskega sodišča (člen 47 Listine). Omejitve v zvezi z uresničevanjem svobode gospodarske pobude (člen 16 Listine) in lastninske pravice (člen 17(1) Listine) ne posegajo v bistveno vsebino teh pravic in svoboščin ter so nujne in sorazmerne. Dejansko ustrezajo ciljem splošnega interesa, ki jih priznava Unija, ter so potrebne zaradi zaščite pravic in svoboščin drugih.

- (37) Medtem ko so nekatere države članice s sprejetjem ureditvenih ukrepov ali spodbujanjem samourejanja dosegle različne rezultate, pa večina ni ukrepala ali izrazila pripravljenosti za ukrepanje, da bi bilo zagotovljeno zadostno izboljšanje. Napovedi, ki temeljijo na celoviti analizi vseh razpoložljivih informacij o preteklih in sedanjih gibanjih ter namerah, kažejo, da države članice s posamičnim ukrepanjem v bližnji prihodnosti ne bodo dosegle uravnotežene zastopanosti žensk in moških med člani upravnih odborov po vsej Uniji v skladu s cilji, določenimi v tej direktivi. Ob upoštevanju teh okoliščin in glede na vedno večje razlike med državami članicami z vidika zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih družb je mogoče uravnoteženo zastopnost spolov v upravnih odborih družb po vsej Uniji izboljšati le s skupnim pristopom, potencial za uresničevanje načela enakosti spolov ter za konkurenčnost in rast pa je mogoče bolje udejanjiti z usklajenim ukrepanjem na ravni Unije kot z nacionalnimi pobudami, ki imajo različen obseg ter niso enako ambiciozne in učinkovite. Ker države članice ne morejo zadovoljivo doseči ciljev te direktive in ker se zaradi obsega in učinkov potrebnih ukrepov ti cilji laže dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji.
- (38) V skladu z načelom sorazmernosti iz istega člena je ta direktiva omejena na določanje skupnih ciljev in načel ter ne presega tistega, kar je potrebno za doseg te ciljev. Države članice imajo dovolj maneverskega prostora, da določijo, kako bi se lahko cilji, določeni v tej direktivi, najučinkoviteje dosegli, pri čemer bi morale upoštevati nacionalne razmere, zlasti pravila in prakse v zvezi z zaposlovanjem na mesta v upravnih odborih. Ta direktiva družbam, ki kotirajo na borzi, ne preprečuje, da v svoje upravne odbore imenujejo najbolj kvalificirane kandidate, in zagotavlja dovolj dolgo prilagoditveno obdobje.

- (39) V skladu z načelom sorazmernosti bi moral biti cilj, ki ga morajo doseči družbe, ki kotirajo na borzi, časovno omejen, veljati pa bi moral le, dokler ne bo dosežen trajen napredek v zvezi z zastopanostjo spolov v upravnih odborih. Zato bi morala Komisija redno pregledovati uporabo te direktive ter o tem poročati Evropskemu parlamentu in Svetu. Poleg tega je v tej direktivi določen rok prenehanja veljavnosti. Komisija bi morala v pregledu oceniti, ali bi bilo treba po preteku tega roka veljavnost direktive podaljšati.
- (40) Države članice so se v skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitvenih dokumentih²⁷ zavezale, da bodo v upravičenih primerih obvestilu o svojih ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, ki bodo pojasnjevali razmerje med elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov o prenosu. Zakonodajalec meni, da je posredovanje takih dokumentov v primeru te direktive upravičeno.

(41) (novo) Odbor regij je mnenje sprejel 30. maja 2013 –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

Člen 1

Predmet urejanja

Ta direktiva skuša z določitvijo ukrepov, katerih namen je pospešiti napredek pri zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov, doseči bolj uravnoteženo zastopnost moških in žensk med osebami na direktorskih mestih družb, ki kotirajo na borzi, pri čemer družbam dopušča dovolj časa za uvedbo potrebnih ureditev.

²⁷ UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

Člen 2

Opredelitev pojmov

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

- (1) „družba, ki kotira na borzi“ pomeni družbo, ki ima registrirani sedež v državi članici in katere delnice so uvrščene v trgovanje na reguliranem trgu v smislu točke (21) člena 4(1) Direktive 2014/65/EU v eni ali več državah članicah;
- (2) „upravni odbor“ pomeni kateri koli upravni, vodstveni ali nadzorni organ družbe, ki kotira na borzi;
- (3) „oseba na direktorskem mestu“ pomeni katerega koli člana upravnega odbora, vključno s predstavnikom zaposlenih;
- (4) „oseba na izvršnem direktorskem mestu“ pomeni katerega koli člana enotnega upravnega odbora v enotirnem sistemu upravljanja, ki je zadolžen za vsakodnevno vodenje družbe, ki kotira na borzi, in katerega koli člana uprave v dvotirnem sistemu upravljanja;
- (5) „oseba na neizvršnem direktorskem mestu“ pomeni katerega koli člana enotnega upravnega odbora v enotirnem sistemu upravljanja, razen izvršnega direktorja, in katerega koli člana nadzornega sveta v dvotirnem sistemu upravljanja;
- (6) „enotni upravni odbor“ pomeni odbor, ki opravlja tako vodstvene kot tudi nadzorne funkcije družbe, ki kotira na borzi;
- (7) „dvotirni sistem upravljanja“ pomeni sistem, v katerem vodstvene in nadzorne funkcije družbe, ki kotira na borzi, opravljata ločena organa;
- (8) „malo in srednje podjetje“ ali „MSP“ pomeni podjetje, ki zaposluje manj kot 250 oseb in katerega letni promet ne presega 50 milijonov EUR ali katerega letna bilančna vsota ne presega 43 milijonov EUR, ali – če ima MSP registrirani sedež v državi članici, katere valuta ni euro – katerega letni promet ali letna bilančna vsota ne presega ustreznih zneskov v valuti navedene države članice.
- (9)

Člen 2a

Pravo, ki se uporablja

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

Člen 3

Izključitev malih in srednjih podjetij

Ta direktiva se ne uporablja za mala in srednja podjetja.[...]

Člen 4

Cilji v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo spolov v upravnih odborih

1. Države članice zagotovijo bodisi:
 - (a) da si družbe, ki kotirajo na borzi, prizadevajo doseči – do 31. decembra 2027 – cilj, da bi predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedali vsaj 40 % neizvršnih direktorskih mest, ali
 - (b) da si družbe, ki kotirajo na borzi, prizadevajo doseči – do 31. decembra 2027 – cilj, da bi predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedali vsaj 33 % vseh direktorskih mest, tako izvršnih kot neizvršnih.
2. Število neizvršnih direktorskih mest, ki se šteje kot potrebno za dosego cilja, določenega v odstavku 1(a), je število, ki je najbližje 40-odstotnemu deležu, vendar nižje od 50-odstotnega, medtem ko je število vseh direktorskih mest, ki se šteje kot potrebno za dosego cilja, določenega v odstavku 1(b), število, ki je najbližje 33-odstotnemu deležu, vendar nižje od 50-odstotnega. Ta števila so navedena v Prilogi.

- 3.
- 4.
- 5.
6. Države članice lahko določijo, da določbe iz tega člena ne veljajo za družbe, ki kotirajo na borzi, pri katerih nezadostno zastopani spol predstavlja manj kot 10 % zaposlenih.
- 7.

Člen 4a

Načini za doseganje ciljev

1. Države članice zagotovijo, da so z namenom doseganja enega od ciljev, določenih v členu 4(1), v družbah, ki kotirajo na borzi in ki teh ciljev ne uresničujejo, kandidati za imenovanje ali izvolitev na mesta iz člena 4(1) izbrani na podlagi primerjave kvalifikacij posameznih kandidatov z uporabo jasnih, nevtralnno formuliranih in nedvoumnih meril, ki se določijo pred začetkom izbirnega postopka.
2. Države članice pri izboru kandidatov za imenovanje ali izvolitev na mesta iz člena 4(1) zagotovijo, da se pri odločanju med kandidati, ki so enako kvalificirani z vidika primernosti, usposobljenosti in delovne uspešnosti, daje prednost kandidatu, ki je predstavnik nezadostno zastopanega spola, razen če objektivna ocena, ki upošteva vsa merila, specifična za posameznega kandidata, ne pretehta v korist kandidata nasprotnega spola.

3. Države članice zagotovijo, da morajo družbe, ki kotirajo na borzi, kandidata, ki je bil vključen v izbor za imenovanje ali izvolitev, na njegovo zahtevo obvestiti:
- (a) o merilih glede kvalifikacij, na katerih je temeljil izbor,
 - (b) o objektivni primerjalni oceni kandidatov, pri katerih so bila uporabljena ta merila, in
 - (c) po potrebi o dejavnikih, ki so pretehtali v korist kandidata nasprotnega spola.
4. Države članice v skladu z nacionalnimi sodnimi sistemi storijo vse potrebno za zagotovitev naslednjega: v primeru, da kandidat nezadostno zastopanega spola predloži dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je bil v primerjavi s kandidatom nasprotnega spola, izbranim za imenovanje ali izvolitev, enako kvalificiran, je družba, ki kotira na borzi, tista, ki mora dokazati, da člen 4a(2) ni bil kršen.

Člen 4b

Začasna prekinitev uporabe člena 4a

1. Država članica se lahko odloči za začasno prekinitev uporabe člena 4a, če so v njej že pred [UL: vstaviti rok za začetek izvajanja v skladu s členom 8(1)] sprejeli enako učinkovite ukrepe, kot so tisti, določeni v členu 4a, da bi dosegli bolj uravnoteženo zastopanost žensk in moških na direktorskih mestih družb, ki kotirajo na borzi, v skladu s cilji, določenimi v členu 4(1), ali če je bil v njej dosežen napredek, ki je blizu tem ciljem. V tem primeru se šteje, da so cilji, določeni v členu 4(1), izpolnjeni. Taki enako učinkoviti ukrepi lahko na primer vključujejo naslednje:
 - a) nacionalna zakonodaja določa, da morajo predstavniki nezadostno zastopanega spola najpozneje do 31. decembra 2027 zasedati vsaj 30 % neizvršnih direktorskih mest ali vsaj 25 % vseh direktorskih mest ter da se v primeru nespoštovanja uporabljajo učinkoviti, sorazmerni in odvrčilni izvršilni ukrepi. Kadar se zavezujoči cilji, določeni v nacionalni zakonodaji, ne uporabljajo za vse družbe, ki spadajo na področje uporabe te direktive, se pogoji za začasno prekinitev vseeno štejejo za izpolnjene, če se obveznosti določitve posameznih količinskih ciljev uporabljajo za vse družbe, ki kotirajo na borzi, vključno z MSP, in za katere ne veljajo zavezujoči cilji glede neizvršnih in izvršnih članov upravnih odborov ter vsaj ene vodstvene ravni pod ravnijo upravnega odbora;
 - b) predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 30 % skupnega števila vseh neizvršnih direktorskih mest ali vsaj 25 % skupnega števila vseh direktorskih mest;
 - c) predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 25 % skupnega števila vseh neizvršnih direktorskih mest ali 20 % skupnega števila vseh direktorskih mest in se je raven zastopanosti v petih letih pred rokom za začetek izvajanja v skladu s členom 8(1) povečala za vsaj 7,5 odstotne točke.

- 1b. Za namene ocene začasne prekinitve na podlagi odstavka 1(a) ali (b) ali odstavka 2 je zahtevano število direktorskih mest število, ki je najbližje 30-odstotnemu deležu neizvršnih direktorskih mest ali 25-odstotnemu deležu vseh direktorskih mest, vendar manjše od 40 %. To velja tudi v primeru, ko se zavezujoči količinski cilji v skladu z nacionalno zakonodajo uporabljajo ločeno za predstavnike delničarjev in predstavnike zaposlenih.
2. Država članica, ki je v skladu z odstavkom 1 začasno prekinila uporabo člena 4a, lahko to začasno prekinitev nadaljuje tudi po 31. decembru 2029, vendar le, če:
- a) se še naprej uporablja nacionalna zakonodaja, ki je skladna z zahtevami, določenimi v odstavku 1, ali
 - b) predstavniki nezadostno zastopanega spola do 31. decembra 2029 zasedajo vsaj 30 % skupnega števila vseh neizvršnih direktorskih mest ali 25 % skupnega števila vseh direktorskih mest.

Če zahteve, določene v tem odstavku, niso izpolnjene, države članice zagotovijo, da se člen 4a uporablja z učinkom od 30. septembra 2030.

3. Če država članica začasno prekine uporabo člena 4a, kot je določeno v odstavkih 1 in 2, na podlagi nacionalnih ukrepov ali napredka, ki zadeva tudi izvršna direktorska mesta, lahko začasno prekine tudi uporabo člena 4c(1).

Člen 4c

Posamezni količinski cilji

1. Države članice zagotovijo, da družbe, ki kotirajo na borzi in za katere ne velja cilj, določen v členu 4(1)(b), določijo posamezne količinske cilje za uravnoteženo zastopanost obeh spolov na izvršnih direktorskih mestih, ki jih bodo skušale doseči najpozneje do 31. decembra 2027.
2. Če države članice v skladu s členom 4(6) določijo, da za nekatere družbe, ki kotirajo na borzi, ne veljajo cilji, določeni v členu 4, zagotovijo, da take družbe določijo posamezne količinske cilje za uravnoteženo zastopanost obeh spolov na vseh direktorskih mestih in da skušajo te cilje doseči do 31. decembra 2027.

Člen 5

Poročanje

- 1.
2. Države članice zahtevajo, da družbe, ki kotirajo na borzi, enkrat na leto pristojnim organom zagotovijo informacije o zastopanosti spolov v njihovih upravnih odborih, pri čemer razlikujejo med neizvršnimi in izvršnimi direktorskimi mesti, in o ukrepih, sprejetih za doseg veljavnih ciljev iz člena 4(1) in 4c. Zahtevajo tudi, da družbe, ki kotirajo na borzi, te informacije na ustrezen in dostopen način objavijo na svojih spletnih straneh.
3. Če družba, ki kotira na borzi, ne doseže nobenega od ciljev, določenih v členu 4(1), ali posameznih količinskih ciljev iz člena 4c, hkrati ob zagotovitvi informacij iz odstavka 2 navede, zakaj ciljev ni dosegla, in opiše ukrepe, ki jih je že sprejela in/ali jih namerava sprejeti za doseg teh ciljev.

- 3a. Obveznosti, določene v odstavkih 2 in 3, se ne uporabljajo za družbe, ki kotirajo na borzi in imajo registrirani sedež v državi članici, ki je začasno prekinila uporabo člena 4a na podlagi člena 4b in v kateri nacionalna zakonodaja vključuje obveznosti rednega poročanja.

4.

Člen 6

Izvršilni ukrepi

1. Države članice določijo pravila o izvršilnih ukrepih, ki se uporabljajo za kršitve nacionalnih določb, sprejetih v skladu s členi 4a, 4b(2)(a), 4c oziroma 5 te direktive, in storijo vse potrebno, da zagotovijo njihovo uporabo.
2. Izvršilni ukrepi morajo biti učinkoviti, sorazmerni in odvračilni.
3. Družbe, ki kotirajo na borzi, lahko odgovarjajo le za dejanja ali njihove opustitve, ki jim jih je po nacionalnem pravu mogoče pripisati.[...]

Člen 7

Minimalne zahteve

Države članice lahko uvedejo ali ohranijo določbe, ki so v primerjavi z določbami iz te direktive učinkovitejše pri zagotavljanju bolj uravnotežene zastopanosti moških in žensk v družbah, ki kotirajo na borzi, vendar te določbe ne smejo povzročiti neutemeljene diskriminacije ali ovirati pravilnega delovanja notranjega trga.

Člen 7a (novo)

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

Države članice imenujejo enega ali več organov, zadolženih za spodbujanje, analiziranje, spremljanje in podpiranje uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi; ti organi so lahko na primer organi, imenovani v skladu s členom 20 Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta²⁸.

Člen 8

Izvajanje

1. Države članice do *[tri leta po sprejetju]* sprejmejo in objavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo. Komisiji nemudoma sporočijo besedilo teh predpisov.
2. Zakoni in drugi predpisi iz odstavka 1 vsebujejo sklic na to direktivo ali pa je sklic nanje naveden ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.
- 2a. Države članice, ki v skladu s členom 4b začasno prekinejo uporabo zahtev iz člena 4a v zvezi s postopkom izbora kandidatov za imenovanje ali izvolitev, Komisiji nemudoma sporočijo informacije, ki dokazujejo, da so pogoji, določeni v členu 4b, izpolnjeni.
- 3.
4. Države članice Komisiji sporočijo besedila temeljnih predpisov nacionalnega prava, ki jih sprejmejo na področju, ki ga ureja ta direktiva.

²⁸ Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, 26.7.2006, str. 23).

Člen 9

Pregled

1. Države članice do [*eno leto po datumu iz člena 8(1)*] in nato vsaki dve leti predložijo Komisiji poročilo o izvajanju te direktive. Ta poročila med drugim vključujejo izčrpne informacije o ukrepih, sprejetih za doseg ciljev, določenih v členu 4(1), ali po potrebi o izpolnjevanju pogojev iz člena 4b, informacije, zagotovljene v skladu s členom 5, in po potrebi reprezentativne informacije o posameznih količinskih ciljih, ki so jih družbe, ki kotirajo na borzi, sprejele v skladu s členom 4c.
2. Države članice, ki v skladu s členom 4b začasno prekinejo uporabo člena 4a, v poročila iz odstavka 1 vključijo informacije o tem, ali so izpolnjeni pogoji, določeni v členu 4b. Komisija do [*dve leti po datumu iz člena 8(1)*] izda posebno poročilo, v katerem med drugim ugotovi, ali so pogoji iz člena 4b izpolnjeni.
3. Komisija pregleda izvajanje te direktive ter o tem do 31. decembra 2031 in nato vsaki dve leti poroča Evropskemu parlamentu in Svetu. Zlasti oceni, ali so bili doseženi cilji te direktive.
4. Komisija v svojih poročilih – glede na premike v zvezi z zastopanostjo moških in žensk v upravnih odborih in na različnih ravneh odločanja v celotnem gospodarstvu ter ob upoštevanju, ali je doseženi napredek dovolj trajen – oceni, ali je treba podaljšati veljavnost te direktive, da bo veljala tudi po datumu, določenem v členu 10(2), in ali je treba direktivo kako drugače spremeniti.

Člen 10

Začetek in prenehanje veljavnosti

1. Ta direktiva začne veljati *[dvajseti]* dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.
2. Veljati preneha 31. decembra 2038.

Člen 11

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

Za Evropski parlament

Za Svet

Predsednica Predsednik

CILJNO ŠTEVILO DIREKTORSKIH MEST NEZADOSTNO ZASTOPANEGA SPOLA

Število mest v upravnem odboru	Minimalno število neizvršnih direktorskih mest nezadostno zastopane spola, potrebno za uresničitev cilja 40 % (člen 4(1))	Minimalno število direktorskih mest nezadostno zastopane spola, potrebno za uresničitev cilja 33 % (člen 4(1)(b))
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)

18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)
