



Briuselis, 2015 m. lapkričio 30 d.

14343/15

Tarpinstitucinė byla:
2012/0299 (COD)

SOC 681
GENDER 28
ECOFIN 887
DRS 70
CODEC 1551

ATASKAITA

nuo: Pirmininkaujančios valstybės narės
kam: Tarybai (EPSCO)

Ankstesnio
dokumento Nr.: 14127/15 SOC 667 GENDER 24 ECOFIN 852 DRS 69 CODEC 1517

Komisijos
pasiūlymo Nr.: 16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724

Dalykas: Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl biržinių
bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir
atitinkamų priemonių
– Bendras požiūris

I. IVADAS

2012 m. lapkričio 14 d. Komisija priėmė pasiūlymą dėl Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir atitinkamų priemonių. Siūlomoje direktyvoje, kuria siekiama išspręsti rimtą nepakankamo moterų atstovavimo ekonominių sprendimų priėmimo aukščiausiu lygiu srityje problemą, būtų nustatytas kiekybinis tikslas dėl nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų proporcinės dalies biržinių bendrovių valdybose – 40 % iki 2020 m. (valstybinių įmonių atveju – iki 2018 m.). Bendrovės būtų įpareigosos siekti to tikslo, *inter alia*, nustatydamos nevykdomųjų valdybos narių atrankos ir skyrimo procedūrinės taisyklės.

Bendrovės, nepasiekusios 40 % tikslo, turėtų toliau taikyti procedūrinės taisyklės ir paaiškinti, kokių priemonių ėmėsi ir ketina imtis, kad jį pasiektų. Valstybėms narėms, pasirinkusioms šį tikslą taikyti *tiek* vykdomųjų, *tiek* nevykdomųjų direktorių pareigybių atžvilgiu, būtų taikomas mažesnis (33 %) tikslas.

Per aštuonias savaites nuo Komisijos pasiūlymo pateikimo DK, NL, PL, SE ir UK nacionaliniai parlamentai ir vieni iš dvejų CZ parlamento rūmų (Atstovų Rūmai) pateikė pagrįstas nuomones, kuriose teigiama, kad pasiūlymas neatitinka subsidiarumo principo.¹

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas nuomonę priėmė 2013 m. vasario 13 d.²

Regionų komitetas nuomonę priėmė 2013 m. gegužės 30 d.³

Europos Parlamentas poziciją per pirmąjį svarstymą priėmė 2013 m. lapkričio 20 d.⁴

CZ, DK, SK, SI ir LV laikosi lingvistinio tikrinimo išlygų.

¹ Komisija neturėjo persvarstyti pasiūlymo, kadangi nesusidarė ES sutarties Protokolo Nr. 2 7 straipsnyje nustatytas vienas trečdalis balsų.

² OL C 133, 2013 5 9, p. 68.

³ Dok. ECOS-V-039.

⁴ Dok. A7-0340/2013. Naująja pranešėja buvo paskirta Mariya Gabriel (PPE, BG).

Pasiūlymas grindžiamas SESV 157 straipsnio 3 dalimi, kuri Sąjungos socialinės politikos srityje yra teisinis pagrindas, taikomas priimant „priemon[es] užtikrinti, kad būtų taikomas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos principas, taip pat vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas“. Pirmininkaujanti valstybė narė mano, kad galima pasiekti susitarimą kvalifikuota balsų dauguma remiantis SESV 157 straipsnio 3 dalimi.

II. KOMPROMISINIS TEKSTAS

Nors Europoje vis labiau sutariama, kad reikia gerinti lyčių pusiausvyrą ekonominių sprendimų priėmimo, įskaitant bendrovių valdybas, srityje, pažanga daroma lėtai ir netolygiai; tai rodo naujausi duomenys.⁵ Diskusijos darbo grupėje patvirtino, kad siūlomos direktyvos tikslui toliau plačiai pritariama; tos delegacijos, kurios direktyvai vis dar nepritaria, visų pirma pabrėžė, kad ja nesilaikoma subsidarumo principo. Tuo tarpu kai kurios kitos delegacijos, iš principo besilaikančios teigiamos nuomonės apie siūlomą direktyvą, pažymėjo, kad valstybių narių pradinės pozicijos yra labai skirtingos – kai kurioms iš jų, lyginant su kitomis, reikia daugiau laiko numatytiems kiekybiniais tikslams pasiekti.

Pirmininkaujantis Liuksemburgas ketino įtraukti šio dokumento svarstymą į 2015 m. spalio 5 d. EPSCO tarybos posėdžio darbotvarkę, tačiau šis punktas galiausiai buvo išbrauktas siekiant suteikti daugiau laiko tolesnėms diskusijoms. Siekdama išspręsti likusius susirūpinimą keliančius klausimus, pirmininkaujanti valstybė narė pateikė naujų pasiūlymų dėl projekto; lapkričio 5 d. ir 17 d. juos išnagrinėjo Socialinių klausimų darbo grupė, o 2015 m. lapkričio 25 d. – Nuolatinių atstovų komitetas. Pagrindiniai elementai yra šie:

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf

a) Lankstumo sąlyga (4b straipsnis)

Vadovaudamosi 4b straipsnyje išdėstyta lankstumo sąlyga, parengta vadovaujantis subsidiarumo principu, valstybės narės galėtų siekti direktyvos tikslų savo pasirinktomis priemonėmis ir galėtų sustabdyti direktyvos procedūrinių reikalavimų taikymą, su sąlyga, kad jos jau ėmėsi tokio paties veiksmingumo priemonių arba padarė tokią pažangą, kad yra beveik pasiekusios direktyvoje išdėstytus kiekybinius tikslus. Todėl siekiant suderinti lankstumą ir didžiausią teisinį tikrumą, 4b straipsnyje išdėstyti trys scenarijai, kurie, vertinant teisiškai, užtikrintų „tokį patį veiksmingumą“ iki 2022 m. gruodžio 31 d.⁶

Juo taip pat paliekama galimybė valstybėms narėms pasinaudoti lankstumo sąlyga kitais teisėtais atvejais, įrodžius tokį patį veiksmingumą arba pakankamą pažangą. Savo pasiūlymuose dėl projekto pirmininkaujantis Liuksemburgas pakoregavo scenarijaus pavyzdį, pateiktą 4b straipsnio 1a dalies a punkte, taip, kad būtų aišku, jog valstybėms narėms, kurių nacionalinės teisės aktuose nustatyti privalomi kiekybiniai tikslai, neapimantys visų biržinių bendrovių, kurios patenka į direktyvos taikymo sritį, vis tiek bus leidžiama naudotis lankstumo sąlyga, jeigu siauresnis šių privalomų kiekybinių tikslų taikymas yra kompensuojamas kitomis nacionalinėmis priemonėmis, kurios kitais atvejais nėra reikalaujamos pagal direktyvą.

⁶ Žr. aiškinamuosius pranešimus, išdėstytus dok. 14562/14 ir 13942/15.

b) Įgyvendinimo tvarkaraštis ir laikino galiojimo sąlyga (4b, 9 ir 10 straipsniai)

Įgyvendinimo ir ataskaitų teikimo tvarkaraštis jau buvo pakoreguotas jį prailginant, o numatytas terminas, iki kada reikia pasiekti kiekybinius tikslus, pratęstas vykstant ankstesnėms diskusijoms parengiamuosiuose Tarybos organuose. Savo pasiūlymuose dėl projekto pirmininkaujanti valstybė narė dar labiau pakoregavo įgyvendinimo tvarkaraštį taip, kad 4b straipsniu grindžiami sustabdymai nustotų galioti *2022 m. gruodžio 31 d.* (o ne 2020 m. gruodžio 31 d.), išskyrus atvejus, kai tenkinamos tam tikros sąlygos (žr. 4b straipsnio 2 dalį). Jeigu sąlygos nėra tenkinamos, valstybės narės turės užtikrinti 4a straipsnyje išdėstytą procedūrinių reikalavimų taikymą nuo *2023 m. rugsėjo 30 d.* (o ne nuo 2021 m. rugsėjo 30 d.).

Pagal tokią pačią logiką Komisija privalėtų pradėti teikti direktyvos taikymo ataskaitas ne vėliau kaip *2024 m. gruodžio 31 d.* (o ne 2022 m. gruodžio 31 d.), o direktyva nustotų galioti *2031 m. gruodžio 31 d.* (o ne 2029 m. gruodžio 31 d.).

c) Ataskaitų teikimas (5 straipsnis)

Pirmininkaujančios valstybės narės pasiūlymuose dėl projekto siūloma nustatyti 5 straipsnio 3 dalyje pateiktą nuostatą dėl ataskaitų teikimo išimtį biržinėms bendrovėms, kurių registruotos buveinės yra valstybėse narėse, kurių teisėje garantuojamos priemonės siekiant pagerinti lyčių pusiausvyrą bendrovių valdybose ir kuriose į nacionalinę teisę įtrauktos tokios pačios arba panašios ataskaitų teikimo prievolės (žr. 4b straipsnio 1a dalies a punktą).

d) Apvalinimo taisyklė ir teisė tikslus nustatyti atskirai akcininkų atstovams ir darbuotojų atstovams (4 straipsnio 2 dalis, 4b straipsnio 1b dalis, 21 konstatuojamoji dalis, 29a konstatuojamoji dalis ir priedas)

Pirmininkaujančios valstybės narės pasiūlymuose dėl projekto numatoma galimybė – bet ne prievolė – taikyti privalomus kiekybinius tikslus, numatytus nacionalinėje teisėje (minimus lankstumo sąlygos nuostatoje 4b straipsnio 1a dalies a punkte), atskirai akcininkų atstovams ir darbuotojų atstovams.

Naujausia teksto redakcija, įskaitant pirmiau nurodytus elementus, išdėstyta šios ataskaitos priede.

III. DELEGACIJŲ POZICIJOS

Daug delegacijų (BE, BG, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, AT, RO, SI, FI) pritarė dabartiniam direktyvos projektui.

CZ, DE, ES, PT ir PL laikosi tikrinimo išlygų dėl dabartinio teksto.

DK, CZ, FR, PL ir UK laikosi parlamentinio tikrinimo išlygų.

DK, EE, HR, HU, SK, NL, SE ir UK laikosi išlygų dėl Komisijos pasiūlymo.

Komisija, nors ir labai remia pastangas, kuriomis siekiama daryti pažangą, tačiau dar turi priimti oficialią poziciją dėl pirmininkaujančios valstybės narės siūlomo kompromisinio teksto.

Daugiau informacijos apie delegacijų pozicijas pateikta dok. 13772/15 ir 14126/1/15 REV 1.

IV. IŠVADA

Tarybos prašoma išnagrinėti likusias išlygas, siekiant susitarti dėl bendro požiūrio.

Pasiūlymas dėl

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVOS
dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir
atitinkamų priemonių**

(Tekstas svarbus EEE)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 157 straipsnio 3 dalį⁷,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę,⁸

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

⁷ Laužtiniai skliaustai buvo išbraukti.

⁸ OL C [...], [...], p. [...].

- (1) moterų ir vyrų lygybė yra viena iš vertybių, kuriomis grindžiama Sąjunga, ir vienas iš Sąjungos pagrindinių tikslų – tai įtvirtinta Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnyje ir 3 straipsnio 3 dalyje. Laikydamosi Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8 straipsnio, Sąjunga turi siekti panaikinti nelygybę ir skatinti moterų ir vyrų lygybę visose savo veiklos srityse. Sutarties 157 straipsnio 3 dalyje nustatytas teisinis pagrindas, kuriuo remiantis priimamos Sąjungos priemonės, kuriomis užtikrinamas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimas;
- (2) pozityvių veiksmų principo, kuris gali padėti realiai siekti veiksmingos moterų ir vyrų lygybės, vaidmuo pripažįstamas SESV 157 straipsnio 4 dalyje ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (Chartijos) 23 straipsnyje, kuriame nustatyta, kad moterų ir vyrų lygybė turi būti užtikrinta visose srityse ir kad lygybės principas nekliudo laikytis ar imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai;
- (3) Tarybos rekomendacijoje 84/635/EEB⁹ valstybėms narėms rekomenduota imtis veiksmų siekiant užtikrinti, kad pozityvūs veiksmai apimtų, kiek tai įmanoma, veiksmus, kuriais skatinamas aktyvus moterų dalyvavimas sprendimus priimančiuose organuose. Tarybos rekomendacijoje 96/694/EB¹⁰ valstybėms narėms rekomenduota skatinti privatųjį sektorių didinti moterų skaičių visuose sprendimų priėmimo lygmenyse, pirmiausia priimant lygybės užtikrinimo planus ir pozityvių veiksmų programas arba jomis vadovaujantis;

⁹ 1984 m. gruodžio 13 d. Tarybos rekomendacija 84/635/EEB dėl pozityvių veiksmų moterų atžvilgiu skatinimo (OL L 331, 1984 12 19, p. 34).

¹⁰ 1996 m. gruodžio 2 d. Tarybos rekomendacija 96/694/EB dėl moterų ir vyrų proporcingo dalyvavimo sprendimų priėmimo procese (OL L 319, 1996 12 10, p. 11).

- (4) pastaraisiais metais Komisija pateikė kelias ataskaitas, kuriose įvertinama lyčių įvairovė ekonominių sprendimų priėmimo srityje. Komisija paragino Sąjungos biržines bendroves didinti moterų skaičių savo valdybose taikant savireguliacinio priemonės ir savanoriškai prisiimti konkrečius įsipareigojimus šioje srityje. 2010 metais savo komunikate „Tvirtasnis įsipareigojimas siekti moterų ir vyrų lygybės. Moterų chartija“ Komisija pabrėžė, kad moterims vis dar nesuteikiamos tokios pačios teisės ir galimybės dalyvauti politinių ir ekonominių sprendimų priėmimo procese, kaip vyrams, ir dar kartą patvirtino savo įsipareigojimą pasinaudojant turimomis galiomis siekti, kad atsakingas pareižybes užimančių moterų ir vyrų skaičius būtų tolygesnis. Komisijos komunikate „2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija“ lyčių pusiausvyros gerinimas sprendimų priėmimo srityje įvardytas kaip vienas iš prioritetinių uždavinių;
- (5) 2011 m. Taryba priėmė Europos lyčių lygybės paktą (2011–2020 m.), kuriame pripažino, kad lyčių lygybės politika gyvybiškai svarbi ekonomikos augimui, klestėjimui ir konkurencingumui, patvirtino savo įsipareigojimą pašalinti lyčių nelygybę, kad būtų pasiekti strategijos „Europa 2020“ tikslai, ypač trijose lyčių lygybės požiūriu itin svarbiose užimtumo, švietimo ir socialinės įtraukties skatinimo srityse, ir paragino imtis veiksmų, kuriais būtų skatinamas vienodas moterų ir vyrų dalyvavimas priimant sprendimus visais lygiais ir visose srityse, kad būtų visiškai išnaudoti visų talentai;
- (6) 2011 m. liepos mėn. rezoliucijoje dėl moterų ir vadovaujamųjų pareižų verslo srityje Europos Parlamentas paragino bendroves siekti, kad iki 2015 m. moterų skaičius valdymo organuose pasiektų būtinuosius 30 %, o iki 2020 m. – 40 %. Jis paragino Komisiją iki 2012 m. pateikti pasiūlymą dėl teisės akto, kuriame, be kita ko, būtų nustatytos kvotos, jeigu paaiškėtų, kad veiksmų, kurių ėmėsi bendrovės ir valstybės narės, nepakanka. Šį prašymą dėl teisės akto Europos Parlamentas pakartojė 2012 m. kovo 13 d. rezoliucijoje dėl moterų ir vyrų lygybės Sąjungoje;

(7)

(8)

(9)

- (10) Europoje yra daug aukštą kvalifikaciją įgijusių moterų. Siekiant efektyviau išnaudoti turimą žmogiškąjį kapitalą, o tai itin svarbu reaguojant į Sąjungos demografinius iššūkius, labai svarbu gerinti lyčių pusiausvyrą bendrovių valdybose. Be to, plačiai pripažįstama, kad moterys valdybos darbe gerina įmonių valdymą, o daug tyrimų atskleidė teigiamą lyčių įvairovės aukščiausios vadovybės lygiu ir bendrovės finansinių rezultatų bei pelningumo ryšį. Nepaisant įrodymų, pagrindžiančių naudingą lyčių pusiausvyros poveikį pačioms bendrovėms ir ekonomikai apskritai ir nepaisant galiojančių Sąjungos teisės aktų, kuriais draudžiama diskriminacija dėl lyties, ir Sąjungos lygmeniu įgyvendinamų veiksmų, kuriais skatinama savireguliacija, aukščiausiuose sprendimus priimančiuose bendrovių organuose visoje Sąjungos moterų vis dar yra daug mažiau nei vyrų. Ši lyčių disproporcija ypač didelė ir pastebima privačiame sektoriuje, pirmiausia biržinėse bendrovėse;
- (10a) Komisijos naudojamas pagrindinis lyčių pasiskirstymo bendrovių valdybose rodiklis rodo, kad, moterų, dalyvaujančių priimant sprendimus aukščiausios įmonių vadovybės lygiu, dalis vis dar labai maža. Pagal Komisijos lyčių lygybės 2014 m. ataskaitą moterys sudaro vidutiniškai 20,2 % direktorių valdybos narių didžiausiose biržinėse bendrovėse, ir tik 6,5 % pirmininkų ir 3,3 % generalinių direktorių yra moterys;
- (10b) Europos pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijoje „Europa 2020“ pripažįstama, kad aktyvesnis moterų dalyvavimas darbo rinkoje yra būtinas, siekiant paspartinti ekonomikos augimą ir spręsti demografinius klausimus Europoje. Strategijoje nustatytas pagrindinis tikslas iki 2020 m. padidinti 20–64 metų moterų ir vyrų užimtumo lygį iki 75 %, tačiau jį įmanoma pasiekti tik priėmus aiškius įsipareigojimus lyčių lygybės srityje ir dar aktyviau šalinant visas kliūtis, trukdančias moterims dalyvauti darbo rinkoje. Pastarojo meto ekonomikos krizė parodė tai, kad Europa labiau nei iki šiol privalo remtis žiniomis, kompetencija ir inovacijomis ir išnaudoti visus turimus talentus. Tikėtina, kad aktyvesnis moterų dalyvavimas priimant ekonominius sprendimus, pirmiausia didesnis jų skaičius bendrovių valdybose, turėtų teigiamą šalutinį poveikį moterų užimtumui atitinkamose bendrovėse ir visai ekonomikai;

- (11) moterų skaičius bendrovių valdybose didėja labai lėtai – vidutiniškai tik po 1,0 procentinį punktą kasmet per keletą pastarųjų metų. Įvairiose valstybėse narėse šis pažangos tempas buvo skirtingas, todėl labai skiriasi ir pasiekti rezultatai. Daug didesnė pažanga padaryta tose valstybėse narėse, kuriose buvo nustatytos privalomos priemonės. Atsižvelgiant į tai, kad požiūriai į geresnės moterų ir vyrų pusiausvyros valdybose užtikrinimą yra labai nevienodi, tikėtina, kad tie skirtumai dar didės. Todėl valstybės narės raginamos keistis informacija apie taikomas veiksmingas priemones bei nacionaliniu lygmeniu priimtą politiką, taip pat keistis geriausios praktikos pavyzdžiais, kad visoje Sąjungoje būtų daroma pažanga siekiant užtikrinti geresnę moterų ir vyrų pusiausvyrą bendrovių valdybose;
- (12)
- (13) tai, kad daugumoje valstybių narių atrankos procedūros ir kvalifikaciniai kriterijai, taikomi paskyrimui į valdybos narių pareigybes, yra nepakankamai skaidrūs, labai trukdo pasiekti didesnę valdybų narių lyčių įvairovę ir neigiamai veikia tiek kandidatų į valdybos narius karjerą ir jų judėjimo laisvę, tiek investuotojų sprendimus. Dėl tokio skaidrumo trūkumo potencialūs kandidatai į valdybos narius nepateikia paraiškų šioms pareigybėms užimti, nors ten jų kvalifikacija būtų tinkamiausia, ir neginčija lyčių požiūriu šališkų sprendimų dėl paskyrimo, o tai yra jų judėjimo vidaus rinkoje laisvės apribojimas. Kita vertus, investuotojai taiko skirtingas investicijų strategijas, ir kartais jiems reikia informacijos, susijusios su valdybų narių ekspertinėmis žiniomis ir kompetencija. Skaidresni kvalifikaciniai kriterijai ir skaidresnės valdybos narius atrankos procedūros užtikrina galimybę investuotojams geriau įvertinti bendrovės verslo strategiją ir priimti pagrįstus sprendimus;

- (14) šios direktyvos tikslas nėra išsamiai suderinti nacionalinės teisės aktus dėl atrankos procedūrų ir kvalifikacinių kriterijų, taikomų paskyrimui į valdybos narių pareigybes, vis dėlto, siekiant pagerinti lyčių pusiausvyrą, būtina nustatyti tam tikrus būtiniausias standartus, susijusius su reikalavimais biržinėms bendrovėms, kuriose neužtikrinta lyčių pusiausvyrą, kandidatus išrinkimui arba paskyrimui į nevykdomųjų direktorių pareigybes atrinkti remiantis objektyviu palyginamuoju kandidatų kvalifikacijos – jų tinkamumo, kompetencijos ir profesinių rezultatų – įvertinimu. Veiksmingai padėti užtikrinti vienodas konkurencijos sąlygas visoje Sąjungoje ir įmonėms išvengti praktinių sunkumų galima tik pasitelkiant priemonę Sąjungos lygiu;
- (15)
- (16) todėl Sąjunga turėtų siekti didinti moterų skaičių bendrovių valdybose siekiant tiek paskatinti ekonomikos augimą ir Europos bendrovių konkurencingumą, tiek pasiekti veiksmingos lyčių lygybės darbo rinkoje. Šio tikslo turėtų būti siekiama nustatant būtiniausias reikalavimus dėl privalomų pozityvių veiksmų priemonių, skirtų lyčių pasiskirstymo biržinių bendrovių valdybose kiekybiniam tikslui pasiekti, nes tokį arba panašų metodą taikiusios valstybės narės ir kitos šalys pasiekė geriausių rezultatų užtikrindamos geresnę moterų ir vyrų pusiausvyrą ekonominių sprendimų priėmimo pareigybėse;
- (17) biržinės bendrovės turi didelę ekonominę reikšmę, yra matomos ir daro poveikį visai rinkai. Šios bendrovės nustato standartus platesnei ekonomikai ir tikėtina, kad jų praktiką perims ir kitų rūšių bendrovės. Biržinių bendrovių veiklai būdingas viešumas, todėl dėl viešojo intereso jos reglamentuojamos išsamiau;

- (17a) šioje direktyvoje numatytos priemonės turėtų būti taikomos biržinėms bendrovėms, kurios apibrėžiamos kaip valstybėje narėje registruotą buveinę turinčios bendrovės ir kurių akcijomis leidžiama prekiauti vienos ar kelių valstybių narių reguliuojamose rinkose, kaip apibrėžta Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2004/39/EB¹¹. Šia direktyva nedaromas poveikis galiojantiems teisės aktams, kuriais nustatoma biržinės bendrovės buveinės vieta;
- (17b) siekiant įgyvendinti šią direktyvą valstybė narė, kompetentinga reglamentuoti su šia direktyva susijusius klausimus, turėtų būti valstybė narė, kurioje atitinkama biržinė bendrovė turi savo registruotą buveinę, o ne valstybė narė, kurios reguliuojamoje rinkoje biržinė bendrovė prekiauja savo akcijomis. Turėtų būti taikoma tos valstybės narės, kurioje biržinė bendrovė turi savo registruotą buveinę, teisė;
- (18) ši direktyva taip pat neturėtų būti taikoma mažosioms ir vidutinėms įmonėms (MVI), kaip apibrėžta 2003 m. gegužės 6 d. Komisijos rekomendacijoje 2003/361/EB dėl mikroįmonių, mažųjų ir vidutinių įmonių apibrėžimo¹²;
- (19) biržinių bendrovių valdybų struktūros sistemos įvairiose valstybėse narėse skiriasi; iš esmės skiriamos dualistinė (dviejų pakopų) sistema, kurią sudaro valdyba bei stebėtojų taryba, ir monistinė (vienos pakopos) sistema, kurioje valdymo ir stebėjimo funkcijas atlieka viena valdyba. Yra ir mišrių sistemų, turinčių abiejų minėtų sistemų elementų, o kartais bendrovėms leidžiama pačioms pasirinkti vieną šių modelių. Ši direktyva turėtų būti taikoma visoms valdybų sistemoms valstybėse narėse;

¹¹ 2004 m. balandžio 21 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/39/EB dėl finansinių priemonių rinkų (OL L 145, 2004 4 30, p. 1).

¹² OL L 124, 2003 5 20, p. 36.

- (20) visose valdybų sistemose *de jure* arba *de facto* išskiriami vykdomieji direktoriai, kurie dalyvauja kasdieniame bendrovės valdyme, ir nevykdomieji direktoriai, kurie kasdieniame valdyme nedalyvauja, tačiau atlieka stebėjimo funkciją. Šia direktyva siekiama gerinti lyčių pusiausvyrą abiejose kategorijose. Siekiant užtikrinti tinkamą poreikio didinti lyčių įvairovę valdybose ir poreikio kuo labiau sumažinti kišimąsi į kasdienį bendrovės valdymą pusiausvyrą, šia direktyva atskiriamos abi direktorių kategorijos;
- (21) šioje direktyvoje numatyti kiekybiniai tikslai turėtų būti taikomi visiems nevykdomiesiems direktoriams. Keliose valstybėse narėse, vadovaujantis nacionaline teise arba praktika, tam tikras nevykdomųjų direktorių skaičius gali arba turi būti skiriamas ar renkamas bendrovės darbuotojų ir (arba) darbuotojų organizacijų. Kiekybiniai tikslai taip pat turėtų būti taikomi šiems direktoriams. Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad kai kurie nevykdomieji direktoriai yra darbuotojų atstovai, atitinkamos valstybės narės, tinkamai atsižvelgdamos į konkrečias valstybių narių teisės aktuose nustatytas taisykles, taikomas darbuotojų atstovų rinkimui arba skyrimui, ir gerbdamos balsavimo darbuotojų atstovų rinkimuose laisvę, turėtų nustatyti priemones, kuriomis būtų užtikrinta, kad šie tikslai bus pasiekti. Atsižvelgiant į tai, kad skiriasi nacionalinė bendrovių teisė, tai turėtų apimti valstybėms narėms suteikiamą galimybę kiekybinius tikslus taikyti atskirai akcininkų atstovams ir darbuotojų atstovams;

- (22) Sąjungos biržinės bendrovės turėtų siekti tikslo užtikrinti, kad ne vėliau kaip 2020 m. gruodžio 31 d. ne mažiau kaip 40 % nevykdomųjų direktorių pareigų užimtų nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys. Arba, kadangi biržinės bendrovės turėtų siekti padidinti nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų skaičių visose sprendimus priimančiose pareigybėse, valstybės narės gali nustatyti, kad biržinės bendrovės gali siekti tikslo, kad ne mažiau kaip 33 % visų, tiek vykdomųjų ar nevykdomųjų direktorių pareigybių, užimtų nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys. Šie tikslai apima bendrą lyčių įvairovę direktorių pareigybėse ir neturi poveikio konkrečių direktorių pasirinkimui iš gausaus kandidatuojančių vyrų ir moterų skaičiaus kiekvienu konkrečiu atveju. Visų pirma šia direktyva nekliudoma konkretiems kandidatams siekti užimti direktoriaus pareigybę ir ja bendrovės ar akcininkai neverčiami skirti konkrečių direktorių. Joje atsižvelgiama į akcininkų teises ir balsavimo akcininkų susirinkime laisvę. Sprendimą dėl tinkamų valdybos narių vis dėlto turi priimti bendrovės ir akcininkai;
- (22a) dėl biržinių bendrovių, kurių registruotos buveinės yra valstybėje narėje, kuri jau ėmėsi priemonių, kuriomis numatomos tokio paties veiksmingumo priemonės geresnei moterų ir vyrų pusiausvyrai biržinių bendrovių valdybose užtikrinti, arba kai esama įrodymų, kad padaryta tokia pažanga, kad pirmiau nurodyti tikslai yra beveik pasiekti, arba kai ta valstybė narė nusprendė sustabdyti 4a straipsnio taikymą, turėtų būti laikoma, kad 4 straipsnio 1 dalyje nustatyti tikslai yra pasiekti;
- (23)
- (24) direktorių pareigybių skaičiaus, kurio reikia norint pasiekti tikslus, nustatymas turi būti geriau patikslintas, kadangi, atsižvelgiant į daugelio valdybų dydį, matematiniu požiūriu neįmanoma pasiekti tikslo 40 % arba, kai taikoma, 33 % sudarančio skaičiaus. Todėl pareigybių valdyboje skaičius, būtinas tikslui pasiekti, turėtų būti kuo artimesnis 40 % arba, kai taikoma, 33 %, ir abiem atvejais turėtų būti mažesnis nei 50 %;

- (24a) kadangi lyčių pasiskirstymas darbo jėgoje gali turėti tiesioginės įtakos tam, ar bus turima nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatų, valstybės narės gali nustatyti, kad kiekybiniai tikslai, susiję su šioje direktyvoje nustatyta vyrų ir moterų pusiausvyra direktorių pareigybėse, netaikomi biržinėms bendrovėms, kuriose nepakankamai atstovaujamos lyties darbuotojų skaičius sudaro mažiau nei 10 %. Vis dėlto tokios bendrovės turėtų nustatyti savo kiekybinius tikslus, susijusius su tinkama abiejų lyčių pusiausvyra visų direktorių pareigybėse, ir siekti, kad šie tikslai būtų pasiekti ne vėliau kaip 2020 m. gruodžio 31 d.;
- (25) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo praktikoje dėl pozityviųjų veiksmų ir jų suderinamumo su draudimo diskriminuoti dėl lyties principu (dabar įtvirtintu ir Chartijos 21 straipsnyje) pripažino, kad tam tikrais atvejais vykdant įdarbinimo ar paaugštinimo atranką pirmumas gali būti teikiamas nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui, su sąlyga, kad nepakankamai atstovaujamos lyties kandidato kvalifikacija – tinkamumas, kompetencija ir profesinės veiklos rezultatai – yra tokia pati kaip ir jo kitos lyties konkurento, kad šis pirmumas nėra suteikiamas automatiškai ir besąlygiškai, t. y. jis netaikomas, jei dėl tam tikrų priežasčių atskiras kitos lyties kandidatas įvertinamas palankiau, ir kad kiekvieno kandidato paraiška įvertinama objektyviai, atsižvelgiant į visus atskiriems kandidatams taikytinus kriterijus¹³;

¹³ C-450/93 *Kalanke* [1995] Rink. I-3051, C-409/95 *Marschall* [1997] Rink. I-6363, C-158/97 *Badeck* [2000] Rink. I-1875, C-407/98 *Abrahamsson* [2000] Rink. I-5539.

- (26) vadovaudamasi šia teismo praktika valstybės narės turėtų užtikrinti, kad tos biržinės bendrovės, kurių valdybose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima atitinkamai mažiau nei 40 % nevykdomųjų direktorių pareigybių arba mažiau nei 33 % visų direktorių pareigybių, geriausios kvalifikacijos kandidatų išrinkimo arba paskyrimo į šias pareigybes atranką vykdytų remdamosi kandidatų kvalifikacijų lyginamąja analize taikydamos aiškius, nešališkai suformuluotus ir nedviprasmiškus kriterijus, kurie buvo nustatyti prieš pradėdant atrankos procedūrą, siekiant užtikrinti, kad minėta procentinė dalis būtų pasiekta ne vėliau kaip 2020 m. gruodžio 31 d. Atrankos kriterijai, kuriuos galėtų taikyti biržinės bendrovės, apima, pavyzdžiui, profesinę vadovavimo ir (arba) priežiūros užduočių atlikimo patirtį, konkrečios atitinkamos srities, pavyzdžiui, finansų, kontrolės ar žmogiškųjų išteklių valdymo, žinias, lyderio savybes, bendravimo bei ryšių palaikymo gebėjimus;
- (26a) valstybėse narėse, kuriose taikomi su kandidatų atrankos procedūra susiję reikalavimai, bendrovės, kurių valdybose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima atitinkamai ne mažiau kaip 40 % nevykdomųjų direktorių pareigybių arba ne mažiau kaip 33 % visų direktorių pareigybių, neturėtų būti įpareigojamos įgyvendinti tuos reikalavimus;
- (27) kandidatų paskyrimo arba išrinkimo į direktorių pareigybes atrankos metodai įvairiose valstybėse narėse ir įvairiose bendrovėse skiriasi. Jie gali apimti kandidatų pirminę atranką, kurios rezultatus, pavyzdžiui, skyrimo komitetas arba direktorių paieškos firmos, turi pateikti akcininkų susirinkimui. Reikalavimai dėl kandidatų atrankos turėtų būti įvykdyti tinkamame atrankos procedūros etape, laikantis nacionalinės teisės ir atitinkamų biržinių bendrovių įstatų, prieš akcininkams atrenkant kandidatą, pavyzdžiui, rengiant galutinį sąrašą. Šiuo atveju šia direktyva nustatomi tik būtinausi kandidatų paskyrimo arba išrinkimo į pareigybes atrankos procedūros reikalavimai, kad siekiant geresnės vyrų ir moterų pusiausvyros biržinių bendrovių valdybose būtų galima taikyti Teisingumo Teismo praktikoje numatytas sąlygas. Šioje direktyvoje atsižvelgiama į akcininkų teises ir balsavimo akcininkų susirinkime laisvę;

- (28) siekiant šios direktyvos tikslų, turėtų būti reikalaujama, kad, kandidato prašymu, biržinės bendrovės tą kandidatą informuotų apie kvalifikacinius kriterijus, kuriais buvo grindžiama atranka, kandidatų objektyvų lyginamąjį įvertinimą vadovaujantis tais kriterijais ir, kai taikoma, argumentus, dėl kurių palankiau vertinamas kitos lyties, nei nepakankamai atstovaujama lytis, kandidatas. Dėl tokio reikalavimo pateikti informaciją gali būti ribojama teisė į privatų gyvenimą ir asmens duomenų apsaugą, kuri pripažįstama Chartijos 7 ir 8 straipsniuose. Vis dėlto tokie apribojimai yra būtini ir, nepažeidžiant proporcingumo principo, iš tiesų atitinka pripažintus bendro intereso tikslus. Todėl jie atitinka tokiems apribojimams taikomus reikalavimus, nustatytus Chartijos 52 straipsnio 1 dalyje, ir atitinkamą Teisingumo Teismo praktiką, ir todėl turėtų būti taikomi laikantis Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 95/46/EB¹⁴ nuostatų;
- (29) jei nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui atrodo, kad jo kvalifikacija yra tokia pati kaip ir atrinkto kitos lyties kandidato, turėtų būti reikalaujama, kad biržinė bendrovė pagrįstų savo pasirinkimą;

¹⁴ 1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 95/46/EB dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo (OL L 281, 1995 11 23, p. 31).

- (29a) laikantis subsidiarumo principo svarbu pripažinti skirtingų požiūrių teisėtumą, taip pat tam tikrų nacionalinių priemonių, prieinamų šioje sudėtingoje politikos srityje, veiksmingumą. Kai kurios valstybės narės jau yra patvirtinusios priemones, kuriomis numatomos tokio paties veiksmingumo priemonės geresnei moterų ir vyrų pusiausvyrai biržinių bendrovių valdybose užtikrinti, arba jos dar gali tokių priemonių imtis, arba jose gali būti įrodymų, kad daroma pažanga ir šia direktyva nustatyti tikslai bus pasiekti iki jos įgyvendinimo termino. Tose valstybėse narėse gali būti sustabdytas visų reikalavimų, susijusių su kandidatų atrankos procedūra, taikymas. Valstybėse narėse, kurios nustatė tokio paties veiksmingumo priemones nacionalinės teisės aktais, kuriais reikalaujama, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 30 % nevykdomųjų direktorių pareigybių arba ne mažiau kaip 25 % visų direktorių pareigybių didelėse biržinėse bendrovėse, šioje direktyvoje nustatytos apvalinimo taisyklės dėl konkretaus valdybos narių skaičiaus turėtų būti taikomos *mutatis mutandis* siekiant įvertinti tas nacionalines nuostatas pagal šią direktyvą;
- (29b) be to, siekiant gerinti lyčių pusiausvyrą tarp direktorių, atliekančių kasdienio valdymo užduotis, turėtų būti reikalaujama, kad biržinės bendrovės nustatytų atskirus kiekybinius tikslus, susijusius su geresne abiejų lyčių pusiausvyra vykdomųjų direktorių pareigybėse, kad šie tikslai būtų pasiekti iki šioje direktyvoje nustatytos dienos. Šie tikslai turėtų padėti bendrovėms pasiekti akivaizdžios pažangos, palyginti su jų dabartine padėtimi. Ši prievolė neturėtų būti taikoma biržinėms bendrovėms, kurios siekia 33 % tikslo visų, tiek vykdomųjų, tiek nevykdomųjų direktorių atveju;

- (29d) valstybės narės turėtų reikalauti, kad biržinės bendrovės kasmet kompetentingoms institucijoms pateiktų informaciją apie lyčių pasiskirstymą jų valdybose, taip pat apie priemones, kurių buvo imtasi šioje direktyvoje nustatytiems tikslams pasiekti, kad šios institucijos galėtų įvertinti kiekvienos biržinės bendrovės pažangą užtikrinant geresnę vyrų ir moterų pusiausvyrą direktorių pareigybėse. Šią informaciją biržinės bendrovės turėtų tinkamomis ir prieinamomis priemonėmis skelbti savo interneto svetainėse. Jei biržinė bendrovė nepasiekia taikomų kiekybinių tikslų, į šią informaciją taip pat turėtų būti įtraukiamas priemonių, kurių bendrovė ketina imtis ateityje, kad būtų pasiekti tikslai, aprašymas. Jeigu valstybė narė sustabdė 4a straipsnio taikymą remdamasi 4b straipsnio 1a dalies a punktu, šios prievolės neturėtų būti taikomos su sąlyga, kad nacionalinės teisės aktuose numatytos tokios pačios arba panašios ataskaitų teikimo prievolės;
- (30) prievolių, susijusių su kandidatų paskyrimo arba išrinkimo atrankos procedūra, prievolės nustatyti privalomą tikslą, susijusį su vykdomaisiais direktoriais, ir informacijos teikimo prievolių vykdymas turėtų būti užtikrinamas veiksmingomis, proporcingomis ir atgrasomomis priemonėmis. Nedarant poveikio nacionalinei teisei dėl vykdymo užtikrinimo priemonių taikymo, jei biržinės bendrovės vykdo šias prievoles, jos neturėtų būti baudžiamos už nesugebėjimą pasiekti kiekybinius tikslus, susijusius su vyrų ir moterų pusiausvyra direktorių pareigybėse. Vykdomo užtikrinimo priemonės neturėtų būti taikomos pačioms biržinėms bendrovėms, jei pagal nacionalinę teisę atitinkamas veikimas arba neveikimas yra priskiriamas ne bendrovei, o kitiems fiziniams arba juridiniams asmenims, pavyzdžiui, atskiriems akcininkams;
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35b) valstybės narės arba biržinės bendrovės gali nustatyti arba toliau taikyti palankesnes priemones, kad būtų užtikrinta geresnė vyrų ir moterų pusiausvyra;
- (36) šioje direktyvoje atsižvelgiama į pagrindines teises ir laikomasi principų, pripažintų Chartijoje. Visų pirma ja prisidedama prie teisės į moterų ir vyrų lygybę (Chartijos 23 straipsnis), teisės į laisvę pasirinkti profesiją ir teisės dirbti (Chartijos 15 straipsnis) įgyvendinimo. Šia direktyva siekiama užtikrinti visapusišką teisės į veiksmingą teisinę gynybą ir teisingą bylos nagrinėjimą (Chartijos 47 straipsnis) įgyvendinimą. Naudojimosi laisve užsiimti verslu (Chartijos 16 straipsnis) ir teise į nuosavybę (Chartijos 17 straipsnio 1 dalis) apribojimais iš esmės šios teisės ir laisvės nėra pažeidžiamos ir jie yra būtini bei proporcingi. Jie visiškai atitinka Sąjungos pripažįstamus bendro intereso tikslus ir poreikį saugoti kitų asmenų teises ir laisves;
- (37) nors kai kurios valstybės narės ėmėsi reglamentavimo veiksmų ar skatino savireguliaciją, dėl kurių buvo pasiekta įvairių rezultatų, dauguma valstybių narių nesiėmė arba nenurodė ketinančios imtis priemonių, kad būtų pasiekta pakankamos pažangos. Prognozės, grindžiamos išsamia visos turimos informacijos apie ankstesnes ir dabartines tendencijas bei ketinimus analize, rodo, kad savarankiškai veidamos valstybės narės artimiausioje ateityje nepasiekės vyrų ir moterų pusiausvyros valdybose visoje Sąjungoje pagal šioje direktyvoje nustatytus tikslus. Atsižvelgiant į šias aplinkybes ir į didėjančius skirtumus tarp valstybių narių vyrų ir moterų pusiausvyros bendrovių valdybose atžvilgiu, lyčių pusiausvyrą bendrovių valdybose visoje Sąjungoje galima pagerinti tik taikant bendrą požiūrį, o lyčių lygybės, konkurencingumo ir ekonomikos augimo potencialą galima geriau pasiekti ne skirtingos taikymo srities, užmojo ir veiksmingumo nacionalinėmis iniciatyvomis, o koordinuojamais veiksmais Sąjungos lygmeniu. Kadangi šios direktyvos tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti ir kadangi dėl siūlomo veiksmo masto ir poveikio tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygiu, laikydamosi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones;

- (38) pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva nustatomi tik bendri tikslai bei principai ir neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti. Valstybėms narėms suteikiama pakankamai laisvės pačioms nuspręsti, kaip būtų geriausia siekti šioje direktyvoje nustatytų tikslų atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, pirmiausia į valdybų narių įdarbinimo taisykles ir praktiką. Šia direktyva neribojama biržinių bendrovių galimybė paskirti geriausios kvalifikacijos valdybos narius, taip pat suteikiamas pakankamai ilgas laikotarpis prisitaikyti;
- (39) pagal proporcingumo principą biržinėms bendrovėms iškeltas tikslas turėtų galioti tik tam tikrą laikotarpį ir jis turėtų galioti tol, kol bus pasiekta tvari pažanga užtikrinant lyčių pasiskirstymą valdybose. Todėl Komisija turėtų reguliariai peržiūrėti šios direktyvos taikymą ir teikti ataskaitas Europos Parlamentui ir Tarybai. Be to, šioje direktyvoje numatoma galiojimo trukmė. Atlikdama direktyvos peržiūrą, Komisija turėtų įvertinti, ar reikia pratęsti direktyvos galiojimo trukmę;
- (40) pagal 2011 m. rugsėjo 28 d. bendrą valstybių narių ir Komisijos politinį pareiškimą dėl aiškinamųjų dokumentų¹⁵ valstybės narės įsipareigojo pagrįstais atvejais prie pranešimų apie perkėlimo į priemones pridėti vieną ar daugiau dokumentų, kuriuose paaiškinamos direktyvos sudėtinių dalių ir nacionalinių perkėlimo priemonių atitinkamų dalių sąsajos. Teisės aktų leidėjo nuomone, šios direktyvos atveju tokių dokumentų perdavimas yra pagrįstas,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

¹⁵ OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

1 straipsnis

Dalykas

Šia direktyva siekiama užtikrinti geresnę moterų ir vyrų pusiausvyrą biržinių bendrovių direktorių pareigybėse, nustatant priemones, kuriomis siekiama paspartinti lyčių pusiausvyros užtikrinimo procesą, bendrovėms suteikiant pakankamai laiko pasirengti jų įgyvendinimui.

2 straipsnis

Apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- (1) biržinė bendrovė – valstybėje narėje registruotą buveinę turinti bendrovė, kurios akcijomis leidžiama prekiauti vienos ar kelių valstybių narių reguliuojamoje rinkoje, kaip apibrėžta Direktyvos 2004/39/EB 4 straipsnio 1 dalies 14 punkte;
- 2) valdyba – biržinės bendrovės administracinis, valdymo ar priežiūros organas;
- 3) direktorius – valdybos narys, įskaitant darbuotojų atstovą;
- 4) vykdomasis direktorius – kasdieniame biržinės bendrovės valdyme dalyvaujantis monistinės sistemos valdybos narys ir valdančiosios tarybos narys dualistinėje sistemoje;
- 5) nevykdomasis direktorius – monistinės sistemos valdybos narys, išskyrus vykdomąjį direktorių ir stebėtojų tarybos narius dualistinėje sistemoje;
- 6) monistinės sistemos valdyba – vienintelė valdyba, kuri vykdo biržinės bendrovės valdymo ir stebėjimo funkcijas;

- 7) dualistinė valdybos sistema – sistema, kurioje biržinės bendrovės valdymo ir stebėjimo funkcijas vykdo atskiros valdybos (tarybos);
- 8) mažoji ir vidutinė įmonė (MVI) – bendrovė, kurioje dirba mažiau nei 250 darbuotojų ir kurios metinė apyvarta neviršija 50 mln. EUR arba kurios metinis balansas neviršija 43 mln. EUR, o MVI, turinčios registruotą buveinę valstybėje narėje, kurios valiuta nėra euro, atveju – lygiaverčių sumų tos valstybės narės valiuta;
- 9)

2a straipsnis

Taikytina teisė

Kompetenciją reglamentuoti su konkrečia biržine bendrove susijusius klausimus, kuriems taikoma ši direktyva, turi ta valstybė narė, kurioje bendrovė turi registruotą buveinę, o taikytina teisė yra tos valstybės narės teisė.

3 straipsnis

Netaikymas mažosioms ir vidutinėms įmonėms

Ši direktyva netaikoma mažosioms ir vidutinėms įmonėms.

4 straipsnis

Lyčių pusiausvyros valdybose tikslai

1. Valstybės narės užtikrina, kad biržinės bendrovės:
 - a) stengtųsi pasiekti, kad ne vėliau kaip 2020 m. gruodžio 31 d. nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 40 % nevykdomųjų direktorių pareigybių

arba

- b) stengtūsi pasiekti, kad ne vėliau kaip 2020 m. gruodžio 31 d. nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 % visų, tiek vykdomųjų, tiek nevykdomųjų direktorių pareigybių.
2. Nevykdomųjų direktorių pareigybių skaičius, laikomas būtinu 1 dalies a punkte nurodytam tikslui pasiekti, yra kuo artimesnis 40 % daliai, bet mažesnis nei 50 %, o visų direktorių pareigybių skaičius, laikomas būtinu 1 dalies b punkte nurodytam tikslui pasiekti, yra kuo artimesnis 33 % daliai, bet mažesnis nei 50 %. Šie skaičiai yra išdėstyti priede.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Valstybės narės gali nustatyti, kad tais atvejais, kai biržinėse bendrovėse dirba mažiau kaip 10 % nepakankamai atstovaujamos lyties darbuotojų, šio straipsnio nuostatos tokioms bendrovėms netaikomas.
- 7.

4a straipsnis

Priemonės tikslams pasiekti

1. Valstybės narės užtikrina, kad, siekiant 4 straipsnio 1 dalyje nustatyto tikslo, biržinėse bendrovėse, kuriose nėra pasiekti tie tikslai, kandidatų atranka paskyrimui ar išrinkimui į 4 straipsnio 1 dalyje nurodytas pareigybes būtų vykdoma remiantis kiekvieno kandidato kvalifikacijų lyginamuoju įvertinimu, taikant aiškius, nešališkai suformuluotus ir nedviprasmiškus kriterijus, kurie nustatomi prieš prasidedant atrankos procedūrai.

2. Kandidatų atrankos paskyrimui ar išrinkimui į 4 straipsnio 1 dalyje nurodytas pareigybes metu valstybės narės užtikrina, kad pasirenkant iš kandidatų, kurių kvalifikacija tinkamumo, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatų požiūriu yra tokia pati, pirmenybė būtų teikiama nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui, išskyrus atvejus, kai objektyvaus vertinimo, atlikto atsižvelgiant į visus atskiriems kandidatams taikomus kriterijus, rezultatai yra palankesni kitos lyties kandidatui.
3. Laikydamosi Direktyvos 95/46/EB nuostatų valstybės narės užtikrina, kad kandidato, atrankoje svarstyto paskyrimui ar išrinkimui, prašymu biržinės bendrovės būtų įpareigtos tą kandidatą informuoti apie:
 - a) kvalifikacinius kriterijus, kuriais buvo grindžiama atranka,
 - b) kandidatų objektyvų lyginamąjį įvertinimą vadovaujantis tais kriterijais ir
 - c) kai taikoma, argumentus, dėl kurių palankiau vertinamas kitos lyties kandidatas.
4. Valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalines teismų sistemas, imasi reikiamų priemonių užtikrinti, kad tai atvejais, kai nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatas pateikia faktų, kuriais remiantis galima daryti prielaidą, kad jo ir kitos lyties kandidato, atrinkto paskyrimui ar išrinkimui, kvalifikacija buvo tokia pati, biržinė bendrovė privalo įrodyti, kad nebuvo pažeista 4a straipsnio 2 dalis.

4b straipsnis

4a straipsnio taikymo sustabdymas

1. Valstybė narė, kurioje anksčiau nei [OL įrašyti įgyvendinimo terminą pagal 8 straipsnio 1 dalį] jau buvo imtasi tokio paties veiksmingumo priemonių, kad būtų užtikrinta geresnė vyrų ir moterų pusiausvyra biržinių bendrovių direktorių pareigybėse atsižvelgiant į 4 straipsnio 1 dalyje nustatytus tikslus, arba buvo padaryta tokia pažanga, kad minėti tikslai jau beveik pasiekti, gali nuspręsti sustabdyti 4a straipsnio taikymą. Tokiu atveju laikoma, kad 4 straipsnio 1 dalyje nurodyti tikslai yra pasiekti.

- 1a. Laikantis 1 dalyje nustatytų sąlygų, 4a straipsnio taikymą galima sustabdyti iki 8 straipsnio 1 dalyje nustatyto įgyvendinimo termino. Laikoma, kad sustabdymo sąlygos įvykdytos, kai, pavyzdžiui:
 - a) nacionalinės teisės aktuose reikalaujama, kad ne vėliau kaip 2020 m. gruodžio 31 d. nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 30 % nevykdomųjų direktorių pareigybių arba ne mažiau kaip 25 % visų direktorių pareigybių, o šių reikalavimų nevykdymo atveju būtų taikomos veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos vykdymo užtikrinimo priemonės; Jeigu nacionalinės teisės aktuose nustatyti privalomi tikslai netaikomi visoms bendrovėms, kurios patenka į šios direktyvos taikymo sritį, vis tiek laikoma, kad sustabdymo sąlygos yra įvykdytos, jeigu prievolės nustatyti atskirus kiekybinius tikslus pagal 4c straipsnio 1 dalį taikomos visoms biržinėms bendrovėms, kurioms netaikomi privalomi tikslai, įskaitant MVI, nevykdomųjų ir vykdomųjų valdybų narių atžvilgiu, taip pat vadovybės lygio, kuris yra bent vienu lygiu žemesnis nei valdybos lygis, atžvilgiu.

- b) nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima ne mažiau kaip 30 % bendro visų nevykdomųjų direktorių pareigybių skaičiaus arba ne mažiau kaip 25 % bendro visų direktorių pareigybių skaičiaus;
 - c) nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima ne mažiau kaip 25 % bendro visų nevykdomųjų direktorių pareigybių skaičiaus arba ne mažiau kaip 20 % bendro visų direktorių pareigybių skaičiaus ir per pastarąjį penkerių metų laikotarpį, kuris baigėsi iki 8 straipsnio 1 dalyje numatyto įgyvendinimo termino, ši dalis išaugo bent 7,5 procentinių punktų.
- 1b. Sustabdymo remiantis 1a dalies a punktu įvertinimo tikslu reikalaujamas direktorių pareigybių skaičius yra skaičius, artimiausias 30 % nevykdomųjų direktorių pareigybių arba 25 % visų direktorių pareigybių daliai, bet mažesnis nei 40 %. Tai taikytina ir tuo atveju, kai pagal nacionalinės teisės aktus privalomi kiekybiniai tikslai taikomi atskirai akcininkų atstovams ir darbuotojų atstovams.
2. Valstybės narės, kurios sustabdė 4a straipsnio taikymą pagal 1 dalį, gali toliau taikyti šį sustabdymą po 2022 m. gruodžio 31 d., jeigu:
- a) toliau taikomi nacionalinės teisės aktai, atitinkantys 1a dalies a punkte nustatytus reikalavimus, arba
 - b) ne vėliau kaip 2022 m. gruodžio 31 d. nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima ne mažiau kaip 30 % bendro visų nevykdomųjų direktorių pareigybių skaičiaus arba ne mažiau kaip 25 % bendro visų direktorių pareigybių skaičiaus.
- Jei šioje dalyje nustatyti reikalavimai neįvykdomi, valstybės narės užtikrina, kad 4a straipsnis būtų taikomas nuo 2023 m. rugsėjo 30 d.
3. Kai valstybė narė pagal 1 ir 2 dalis sustabdo 4a straipsnio taikymą remdamasi nacionalinėmis priemonėmis arba pažanga, padaryta vykdomųjų direktorių pareigybių atžvilgiu, ta valstybė narė gali sustabdyti ir 4c straipsnio 1 dalyje nustatytų reikalavimų taikymą.

4c straipsnis
Atskiri kiekybiniai tikslai

1. Valstybės narės užtikrina, kad biržinės bendrovės, kurioms netaikomas 4 straipsnio 1 dalies b punkte nustatytas tikslas, nustatytų atskirus kiekybinius tikslus, susijusius su geresne abiejų lyčių pusiausvyra vykdomųjų direktorių pareigybėse, ir stengtųsi pasiekti tuos tikslus ne vėliau kaip 2020 m. gruodžio 31 d.
2. Jeigu valstybės narės, remdamosi 4 straipsnio 6 dalimi, nustato, kad tam tikroms biržinėms bendrovėms 4 straipsnyje nustatyti tikslai netaikomi, tos valstybės narės užtikrina, kad tokios bendrovės nustatytų atskirus kiekybinius tikslus, susijusius su geresne abiejų lyčių pusiausvyra visose direktorių pareigybėse ir stengtųsi pasiekti tuos tikslus ne vėliau kaip 2020 m. gruodžio 31 d.

5 straipsnis
Ataskaitų teikimas

- 1.
2. Valstybės narės reikalauja, kad biržinės bendrovės kasmet teiktų kompetentingoms institucijoms informaciją apie lyčių pasiskirstymą jų valdybose, išskiriant nevykdomųjų ir vykdomųjų direktorių pareigybes, taip pat apie priemones, kurių buvo imtasi norint pasiekti 4 straipsnio 1 dalyje ir 4c straipsnyje nustatytus tikslus. Valstybės narės reikalauja, kad biržinės bendrovės tą informaciją tinkamomis ir prieinamomis priemonėmis skelbtų savo interneto svetainėse.
3. Jei biržinė bendrovė nepasiekia 4 straipsnio 1 dalyje nustatyto tikslo arba atskirų kiekybinių tikslų pagal 4c straipsnį, teikdama 2 dalyje nurodytą informaciją ji nurodo priežastis, dėl kurių ji šių tikslų nepasiekė, ir pateikia priemonių, kurių jau ėmėsi ir (arba) ketina imtis jiems pasiekti, aprašymą.

3a. 2 ir 3 dalyse nustatytos prievolės netaikomos biržinėms bendrovėms, kurių registruotos buveinės yra valstybėje narėje, kuri sustabdė 4a straipsnio taikymą remdamasi 4b straipsnio 1a dalies a punktu ir į kurios nacionalinę teisę įtrauktos tokios pačios arba panašios ataskaitų teikimo prievolės.

4.

6 straipsnis

Vykdyto užtikrinimo priemonės

1. Valstybės narės nustato taisykles dėl vykdyto užtikrinimo priemonių, taikytinų už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šios direktyvos 4a straipsnį, 4b straipsnio 1a dalies a punktą, 4c ir 5 straipsnius, kai taikytina, pažeidimus, ir imasi visų reikiamų priemonių užtikrinti, kad jos būtų taikomos.
2. Šios vykdyto užtikrinimo priemonės turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos.
3. Biržinės bendrovės gali būti laikomos atsakingomis už veikimą ar neveikimą, kuris joms gali būti priskirtinas pagal nacionalinę teisę.

7 straipsnis

Būtiniausi reikalavimai

Valstybės narės gali nustatyti arba toliau taikyti nuostatas, kurios yra palankesnes už šioje direktyvoje nustatytas nuostatas, kad užtikrintų geresnę moterų ir vyrų pusiausvyrą biržinėse bendrovėse, jei dėl tokių nuostatų neatsiranda nepagrįstos diskriminacijos ir nesutrikdomas tinkamas vidaus rinkos veikimas.

7a straipsnis (naujas)

Lyčių pusiausvyros biržinėse bendrovėse skatinimo įstaigos

Valstybės narės paskiria vieną ar kelias lyčių pusiausvyros biržinių bendrovių valdybose skatinimo, analizės, stebėsenos ir rėmimo įstaigas; tai galėtų būti, pavyzdžiui, įstaigos, paskirtos pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB 20 straipsnį¹⁶.

8 straipsnis

Įgyvendinimas

1. Valstybės narės ne vėliau kaip [*treji metai po direktyvos priėmimo*] priima ir paskelbia įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Jos nedelsdamos perduoda Komisijai jų tekstą.
2. Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.
- 2a. Valstybės narės, kurios pagal 4b straipsnį sustabdo 4a straipsnyje nurodytų reikalavimų, susijusių su kandidatų atranka paskyrimui ar išrinkimui, taikymą, pateikia Komisijai 4b straipsnyje nustatytų sąlygų įvykdymą įrodančią informaciją.
- 3.

¹⁶ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006 7 26, p. 23).

4. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

9 straipsnis

Peržiūra

1. Ne vėliau kaip [*vieneri metai po 8 straipsnio 1 dalyje numatytos datos*], o vėliau – kas dvejus metus valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos įgyvendinimo ataskaitą. Šiose ataskaitose, *inter alia*, pateikiama išsami informacija apie priemones, kurių imtasi 4 straipsnio 1 dalyje nustatytiems tikslams pasiekti, arba apie 4b straipsnyje nurodytų sąlygų įvykdymą, jeigu taikytina, 5 straipsnio 2 dalyje nurodyta informacija ir, kai taikytina, informacija apie atskirus biržinių bendrovių įsipareigojimus pagal 4c straipsnį.
2. Valstybės narės, kurios pagal 4b straipsnį sustabdo 4a straipsnio taikymą, į 1 dalyje nurodytas ataskaitas įtraukia informaciją, rodančią, ar įvykdytos 4b straipsnyje nustatytos sąlygos. Ne vėliau kaip [*dveji metai po 8 straipsnio 1 dalyje numatytos datos*] Komisija paskelbia specialią ataskaitą, kurioje įvertina, *inter alia*, ar įvykdytos 4b straipsnyje nustatytos sąlygos.
2a.
3. Komisija peržiūri šios direktyvos taikymą ir pateikia Europos Parlamentui bei Tarybai ataskaitą ne vėliau kaip 2024 m. gruodžio 31 d., o vėliau – kas dvejus metus. Komisija visų pirma įvertina, ar pasiekti šios direktyvos tikslai.

4. Atsižvelgdama į moterų ir vyrų pusiausvyros valdybose ir įvairiuose ekonomikos sektorių sprendimų priėmimo lygmenyse pokyčius ir į tai, ar padaryta pažanga yra pakankamai tvirti, savo ataskaitose Komisija įvertina, ar reikia pratęsti šios direktyvos galiojimą ir po 10 straipsnio 2 dalyje nurodytos datos ar kitaip ją pakeisti.

10 straipsnis

Įsigaliojimas ir galiojimo pabaiga

1. Ši direktyva įsigalioja [dvidešimtą] dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.
2. Ji nustoja galioti 2031 m. gruodžio 31 d.

11 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

Europos Parlamento vardu Tarybos vardu

Pirmininkas Pirmininkas