

Bruxelles, 31. svibnja 2017.  
(OR. en)

9496/17

---

**Međuinstitucijski predmet:  
2012/0299 (COD)**

---

**SOC 415  
GENDER 13  
ECOFIN 440  
DRS 36  
CODEC 882**

## IZVJEŠĆE

---

Od:	Predsjedništvo
Za:	Odbor stalnih predstavnika / Vijeće
Br. preth. dok.:	6874/17 SOC 160 GENDER 8 ECOFIN 164 DRS 7 CODEC 302
Br. dok. Kom.:	16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
Predmet:	Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima trgovačkih društava uvrštenih na burzama te o drugim povezanim mjerama – izvješće o napretku

---

### I. UVOD

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

S ciljem traženja rješenja ozbiljnog problema podzastupljenosti žena na najvišim položajima na kojima se donose odluke povezane s gospodarstvom, predloženom Direktivom utvrdio bi se kvantitativni cilj od 40 % do 2020. za udio podzastupljenog spola u upravama trgovačkih društava uvrštenih na burzama (do 2018. u slučaju javnih poduzeća). Trgovačka društva bila bi obvezna djelovati u skladu s tim ciljem, među ostalim, uvođenjem postupovnih pravila za odabir i imenovanje neizvršnih članova uprava.

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

Nacionalni parlamenti Danske, Nizozemske, Poljske, Švedske i Ujedinjene Kraljevine te jedan od dva doma češkog parlamenta (Zastupnički dom) u roku od osam tjedana od podnošenja prijedloga Komisije podnijeli su obrazložena mišljenja u kojima se tvrdi da on nije u skladu s načelom supsidijarnosti.<sup>1</sup>

Europski gospodarski i socijalni odbor donio je svoje mišljenje 13. veljače 2013.<sup>2</sup>

Odbor regija donio je mišljenje 30. svibnja 2013.<sup>3</sup>

Europski parlament donio je stajalište u prvom čitanju 20. studenoga 2013.<sup>4</sup>

U ovoj fazi sve delegacije imaju opću analitičku rezervu na prijedlog; delegacije UK i FR imaju parlamentarne analitičke rezerve, a delegacije CZ, DK, SK, SI i LV imaju jezične analitičke rezerve.

---

<sup>1</sup> Komisija nije zatražila preispitivanje prijedloga s obzirom na to da prag od jedne trećine utvrđen u članku 7. Protokola 2. UEU-a nije ostvaren.

<sup>2</sup> SL C 133, 9.5.2013., str. 68.

<sup>3</sup> ECOS-V-039.

<sup>4</sup> P7\_TA(2013)0488 Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (EPP/EL) bila je izvjestiteljica za Odbor FEMM, a Evelyn Regner (S&D/AT) za Odbor JURI.

## II. RAD VIJEĆA TIJEKOM MALTEŠKOG PREDSDJEDANJA

Kako prijedlog nije bio na dnevnom redu Vijeća od prosinca 2015., malteško predsjedništvo odlučilo je da je vrijeme sagledati stanje. Štoviše, predsjedništvo je uzelo u obzir činjenicu da je napredak i dalje spor i nejednak diljem Europe iako u Europi postoji široki konsenzus da je potrebno poboljšati rodnu ravnotežu u donošenju odluka, osobito u gospodarskoj sferi te na najvišoj razini. Tako je u travnju 2016. u EU-u kao cjelini zastupljenost žena među članovima uprave u najvećim javno uvrštenim trgovačkim društvima iznosila samo 23 %, a među predsjednicima uprava tek 7 %.<sup>5</sup>

Radna skupina za socijalna pitanja na sastanku 15. ožujka 2017. ispitala je skup prijedloga predsjedništva u vezi s tekstom (dok. 6874/17) u kojima se pomno pratio tekst o kojem se raspravljalo na sastanku Vijeća EPSCO 7. prosinca 2015.<sup>6</sup> Konkretno, klauzulom o fleksibilnosti iz članka 4.b državama članicama dopustilo bi se da ispunjavaju ciljeve Direktive na način koji same odaberu i da suspendiraju postupovne zahtjeve iz Direktive, pod uvjetom da su već poduzele jednako učinkovite mjere ili ostvarile napredak kojim se približavaju postizanju kvantitativnih ciljeva utvrđenih u Direktivi. Radi kombiniranja fleksibilnosti i najveće pravne sigurnosti, u članku 4.b stavku 1.a utvrđena su tri moguća scenarija za koje bi se u skladu s pravom smatralo da jamče „jednaku učinkovitost” za razdoblje do 31. prosinca 2024.<sup>7</sup> Nadalje, na temelju uvjeta iz članka 4.b stavka 2. države članice mogu zadržati suspenziju postupovnih zahtjeva iz Direktive nakon 2024.

---

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm)

<sup>6</sup> Dokument 14343/15.

<sup>7</sup> Vidjeti i objašnjenja u dokumentima 14562/14 i 13942/15.

## Promjene koje je uvelo malteško predsjedništvo

S obzirom na vrijeme već utrošeno za rasprave u Vijeću, predsjedništvo je produljenjem od dvije godine prilagodilo kalendar provedbe, ciljne datume, rokove za izvješćivanje i klauzulu o vremenskom ograničenju valjanosti.<sup>8</sup> Tako bi se sadašnjim nacrtom direktive od država članica zahtijevalo da osiguraju da uvrštena trgovačka društva nastoje najkasnije do 31. prosinca 2022. (umjesto 2020.) ostvariti cilj da pripadnici podzastupljenoga spola zauzimaju najmanje 40 % neizvršnih direktorskih položaja, kao i cilj da pripadnici podzastupljenoga spola zauzimaju najmanje 33 % svih direktorskih položaja, uključujući i izvršne i neizvršne direktore. (Vidjeti članak 4. i uvodne izjave 22., 24.a i 26.)

Predsjedništvo je prilagodilo kalendar provedbe kako bi suspenzije na temelju članka 4.b prestale važiti 31. prosinca 2024. (umjesto 2022.) osim ako se ispune određeni uvjeti. Ako se uvjeti ne ispune, države članice morale bi osigurati primjenu postupovnih zahtjeva iz članka 4.a s učinkom od 30. rujna 2025. (umjesto 2023.). (Vidjeti članak 4.b.) I u članku 4.c napravljena je ista promjena datuma u pogledu pojedinačnih kvantitativnih ciljeva koje trebaju odrediti uvrštena trgovačka društva koja nisu podložna ciljevima iz članka 4. (Vidjeti članak 4.c.)

Isto tako, predsjedništvo je predložilo da bi se od Komisije tražilo da počne izvješćivati o primjeni Direktive najkasnije 31. prosinca 2026. (umjesto 2024.). (Vidjeti članak 9.) Konačno, klauzula o vremenskom ograničenju valjanosti revidirana je tako da bi Direktiva prestala važiti 31. prosinca 2033. (umjesto 2031.). (Vidjeti članak 10.)

Nacrt direktive kako ga je preradilo malteško predsjedništvo priložen je ovom izvješću.

---

<sup>8</sup> Predsjedništvo je unijelo i neke manje tehničke promjene koje nisu prouzročile reakcije.

### III. STAJALIŠTA DELEGACIJA

Većina delegacija podržala je prijedlog te je bila spremna prihvatiti tekst predsjedništva. Međutim, neke delegacije nisu mogle podržati Nacrt direktive posebno zbog toga što se u njemu ne poštuju načela supsidijarnosti i proporcionalnosti.

Usto, jedna je delegacija navela da ima poteškoća s pravnom osnovom koju je predložila Komisija. Predstavnik Komisije ponovno je potvrdio stav Komisije da je članak 157. stavak 3. prikladna pravna osnova.

### IV. ZAKLJUČAK

Iako se sve delegacije u načelu zalažu za poboljšanje rodne ravnoteže u upravama trgovačkih društava, određeni broj delegacija i dalje preferira nacionalne mjere (ili neobvezujuće mjere na razini EU-a), dok druge podržavaju zakonodavstvo na razini cijelog EU-a. Bit će potreban daljnji rad i političko razmatranje prije nego što se postigne kompromis.

---

Prijedlog

**DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA**  
**o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima trgovačkih društava uvrštenih na burzama**  
**te o drugim povezanim mjerama**

(Tekst značajan za EGP)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 157. stavak 3.,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacrtu zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora,<sup>9</sup>

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom,

budući da:

---

<sup>9</sup> SL C , , str. .

1. Ravnopravnost žena i muškaraca jedna je od temeljnih vrijednosti Unije i jedan od važnih ciljeva u okviru članka 2. i članka 3. stavka 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU). Pod uvjetima iz članka 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), Unija mora nastojati ukloniti nejednakosti i promicati ravnopravnost muškaraca i žena u svim svojim aktivnostima. U članku 157. stavku 3. Ugovora nudi se pravna osnova za donošenje mjera Unije za primjenu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.
2. Uloga koju načelo pozitivnih mjera može imati pri ostvarivanju učinkovite ravnopravnosti žena i muškaraca u praksi prepoznata je u članku 157. stavku 4. UFEU-a i u članku 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije (Povelja), u kojem se navodi da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima te da načelo ravnopravnosti ne može spriječiti zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist podzastupljenog spola.
3. U preporuci Vijeća 84/635/EEZ<sup>10</sup> preporučuje se da države članice poduzmu korake u osiguravanju da pozitivne mjere što je više moguće uključuju mjere koje utječu na aktivno sudjelovanje žena u tijelima za donošenje odluka. U preporuci Vijeća 96/694/EZ<sup>11</sup> preporučuje se da bi države članice trebale potaknuti privatni sektor da poveća prisutnost žena na svim razinama donošenja odluka, ponajprije usvajanjem planova za ravnopravnost i programa pozitivnih mjera ili u njihovu okviru.

---

<sup>10</sup> Preporuka Vijeća 84/635/EEZ od 13. prosinca 1984. o promicanju pozitivnih mjera za žene (SL L 331, 19.12.1984., str. 34.).

<sup>11</sup> Preporuka Vijeća 96/694/EZ od 2. prosinca 1996. o uravnoteženom sudjelovanju žena i muškaraca u postupku donošenja odluka (SL L 319, 10.12.1996., str. 11.).

4. Posljednjih godina Komisija je predstavila nekoliko izvješća u kojima je iznijela situaciju u vezi sa rodnom raznolikošću u donošenju odluka u gospodarstvu. Poticala je uvrštena trgovačka društva u Uniji da povećaju broj žena u svojim upravama samoregulatornim mjerama te da preuzmu konkretne dobrovoljne obveze u tom smislu. Komisija je 2010. u svojoj Komunikaciji pod naslovom „Pojačana predanost ravnopravnosti žena i muškaraca – ženska povelja” naglasila da žene još nemaju potpuni pristup dijeljenju moći i donošenju odluka u političkom i gospodarskom životu te je ponovno potvrdila svoju predanost u korištenju ovlastima za promicanje pravednije zastupljenosti muškaraca i žena na odgovornim položajima. Pобољšanje rodne ravnoteže u donošenju odluka utvrđeno je kao jedan od prioriteta u Komunikaciji Komisije pod nazivom „Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca za razdoblje od 2010. do 2015.”.
5. Vijeće je 2011. usvojilo Europski pakt za rodnu ravnopravnost (2011. – 2020.) kojim je potvrdilo da su politike rodne ravnopravnosti važne za gospodarski rast, prosperitet i konkurentnost, ponovno potvrdilo svoju predanost smanjivanju rodni razlika radi postizanja ciljeva strategije Europa 2020., posebno u tri područja koja su vrlo važna za rodnu ravnopravnost, a to su zapošljavanje, obrazovanje i socijalna uključenost te pozvalo na djelovanje u pogledu promicanja jednakog sudjelovanja žena i muškaraca u donošenju odluka na svim razinama i u svim područjima kako bi se u potpunosti iskoristio sav raspoloživi talent.
6. U svojoj rezoluciji iz srpnja 2011. o ženama i poslovnom vodstvu Europski parlament pozvao je trgovačka društva da ostvare kritični prag od 30 % ženskog članstva u upravljačkim tijelima do 2015. i od 40 % do 2020. Pozvao je Komisiju da, ako se pokaže da su koraci koje poduzimaju trgovačka društva i države članice neodgovarajući, predloži zakonodavstvo do 2012., uključujući i kvote. Europski parlament ponovio je svoj poziv za donošenje takvog zakonodavstva u svojoj rezoluciji od 13. ožujka 2012. o ravnopravnosti žena i muškaraca u Uniji.

7.

8.

9.

10. U Europi ima mnogo visoko kvalificiranih žena. Poboljšanje rodne ravnoteže u upravama trgovačkih društava od presudne je važnosti za učinkovitije korištenje postojećim ljudskim kapitalom, što je ključno za rješavanje demografskih izazova Unije. Nadalje, uvelike je priznato da prisutnost žena u upravama poboljšava korporativno upravljanje, a mnogobrojne studije pokazale su da postoji pozitivan odnos između rodne raznolikosti na najvišoj upravljačkoj razini i financijske uspješnosti i isplativosti trgovačkog društva. Unatoč dokazima u prilog povoljnom učinku rodne ravnoteže na sama trgovačka društva i gospodarstvo u cjelini te unatoč tome što se postojećim zakonodavstvom Unije zabranjuje spolna diskriminacija i što se mjerama na razini Unije potiče samoregulacija, broj žena i dalje je mnogo manji od broja muškaraca u najvišim tijelima za donošenje odluka u trgovačkim društvima diljem Unije. U privatnom sektoru te posebno u uvrštenim trgovačkim društvima ta rodna neravnoteža posebno je značajna i ozbiljna.

(10a) Komisijin ključni pokazatelj rodne zastupljenosti u upravama korporacija pokazuje da je udio žena uključenih u donošenje poslovnih odluka na najvišoj razini i dalje jako nizak. Prema izvješću Komisije o ravnopravnosti žena i muškaraca u 2015. žene čine u prosjeku 22,7 % članova upravnih odbora u najvećim javno uvrštenim trgovačkim društvima, samo 6,5 % predsjednika i 4,3 % izvršnih direktora.

- (10b) Strategija Europa 2020. za pametan, održiv i uključiv rast potvrdila je da je povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada preduvjet za poticanje rasta i rješavanje demografskih izazova u Europi. U strategiji je postavljen glavni cilj ostvarivanja stope zaposlenosti od 75 % za žene i muškarce od 20. do 64. godine života do 2020., koji se može postići samo ako postoji jasna obveza prema rodnoj ravnopravnosti i pojačani napor pri rješavanju svih prepreka sudjelovanju žena na tržištu rada. Nedavna gospodarska kriza naglasila je sve veću potrebu Unije da se osloni na znanje, kompetencije i inovacije te da u potpunosti iskoristi sve raspoložive talente. Jačanje sudjelovanja žena u donošenju gospodarskih odluka, posebno u upravama trgovačkih društava, trebalo bi imati pozitivan utjecaj prelijevanja na zapošljavanje žena u tim trgovačkim društvima i u cijelom gospodarstvu.
11. Udio žena u upravama trgovačkih društava raste jako sporo, s prosječnim godišnjim povećanjem od samo 1,0 postotnih bodova tijekom prošlih godina. Stopa poboljšanja razlikovala se u državama članicama i dovela je do jako različitih rezultata. Mnogo značajniji napredak zabilježen je u državama članicama u kojima su uvedene obvezujuće mjere. Ta razlika vjerojatno će se povećati zbog vrlo različitih pristupa osiguravanju uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama. Stoga se države članice potiče da razmjenjuju informacije o poduzetim učinkovitim mjerama i politikama usvojenima na nacionalnoj razini te da razmjenjuju najbolju praksu radi poticanja napretka diljem Unije prema postizanju uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama trgovačkih društava.

12.

13. Trenutačni manjak transparentnosti u postupku odabira i kod kriterija kvalificiranosti za položaje u upravama u većini država članica predstavlja veliku prepreku većoj rodnoj raznolikosti među članovima uprava i negativno utječe na karijere i slobodu kretanja kandidata za upravu, kao i na odluke o ulaganju. Takav manjak transparentnosti sprečava potencijalne kandidate za položaje u upravama da se prijave za uprave u kojima bi njihove kvalifikacije bile najtraženije i da se suprotstave odlukama o imenovanju koje se temelje na spolu, čime se sprečava njihova sloboda kretanja na unutarnjem tržištu. S druge strane, ulagači imaju različite strategije ulaganja za koje su im potrebne informacije o stručnosti i kompetentnosti članova uprava. Više transparentnosti kod kriterija kvalificiranosti i postupka odabira za članove uprava omogućuje ulagačima da bolje procijene poslovnu strategiju trgovačkog društva i donesu utemeljene odluke.
14. Iako ova Direktiva nije usmjerena na podrobno usklađivanje nacionalnih zakona o postupku odabira i kriterijima kvalificiranosti za položaje u upravi, uvođenje određenih minimalnih standarda u pogledu zahtjeva da uvrštena trgovačka društva bez uravnotežene rodne zastupljenosti odabiru kandidate za izbor ili imenovanje na mjesta neizvršnih direktora na temelju objektivne usporedne procjene njihovih kvalifikacija u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe nužno je za poboljšanje rodne ravnoteže. Samo mjera na razini Unije može učinkovito pomoći da se osiguraju ravnopravni konkurentski uvjeti diljem Unije i da se izbjegnu praktične komplikacije u poslovnom životu.
- 15.

16. Unija bi stoga trebala raditi na povećanju prisutnosti žena u upravama trgovačkih društava kako bi potakla gospodarski rast i konkurentnost europskih trgovačkih društava te ostvarila učinkovitu rodnu ravnopravnost na tržištu rada. Na tom bi se cilju trebalo raditi putem minimalnih zahtjeva za pozitivno djelovanje u obliku obvezujućih mjera u cilju ostvarivanja kvantitativnog cilja u pogledu rodnog sastava uprava uvrštenih trgovačkih društava, imajući u vidu činjenicu da su države članice i druge zemlje koje su odabrale tu ili sličnu metodu ostvarile najbolje rezultate u osiguravanju uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca na položajima za donošenje gospodarskih odluka.
17. Trgovačka društva uvrštena na burzama imaju posebnu gospodarsku važnost, vidljivost i utjecaj na tržište u cjelini. Ta trgovačka društva postavljaju standarde za šire gospodarstvo i može se očekivati da će njihove prakse slijediti druge vrste trgovačkih društava. Javna priroda uvrštenih trgovačkih društava opravdava da ih se uredi u većoj mjeri u javnom interesu.
- (17a) Mjere iz ove Direktive trebale bi se primjenjivati na uvrštena trgovačka društva, koja su definirana kao trgovačka društva čije je sjedište u državi članici i čije su dionice priznate za trgovanje na uređenom tržištu u smislu Direktive 2004/39/EZ Europskog parlamenta i Vijeća<sup>12</sup>, u jednoj ili više država članica. Ovom se Direktivom ne utječe na postojeće zakonodavstvo kojim se određuje sjedište uvrštenog trgovačkog društva.
- (17b) U svrhu provođenja ove Direktive, država članica nadležna za uređenje područja obuhvaćenog Direktivom trebala bi biti država članica u kojoj dotično uvršteno trgovačko društvo ima sjedište, a ne država članica na čijem uređenom tržištu uvršteno trgovačko društvo trguje dionicama. Mjerodavno pravo trebalo bi biti pravo države članice u kojoj uvršteno trgovačko društvo ima sjedište.

---

<sup>12</sup> Direktiva 2004/39/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 21. travnja 2004. o tržištima financijskih instrumenata (SL L 145, 30.4.2004., str. 1.).

18. Ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na male i srednje poduzetnike (MSP), kako je definirano Preporukom Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikro, malih i srednjih poduzetnika<sup>13</sup>.
19. Postoje različiti sustavi struktura uprava za uvrštena trgovačka društva u državama članicama, a glavna je razlika između dvojnog sustava, koji se sastoji i od upravljačkog i od nadzornog odbora („dvoslojni sustav”) i od jedinstvenog sustava koji udružuje upravljačku i nadzornu funkciju u jednu upravu („jednoslojni sustav”). Postoji i miješani sustav, koji ima obilježja obaju sustava i daje trgovačkim društvima mogućnost odabira među različitim modelima. Ova Direktiva trebala bi se primjenjivati na sve sustave uprava u državama članicama.
20. U svim sustavima uprava postoji razlika *de jure* ili *de facto* između izvršnih direktora, koji se bave svakodnevnom upravljanjem trgovačkog društva, i neizvršnih direktora, koji nisu uključeni u svakodnevno upravljanje, ali izvršavaju nadzornu funkciju. Cilj je ove Direktive poboljšati rodnu ravnotežu u objema kategorijama. Kako bi se postigla prava ravnoteža između potrebe povećanja rodne raznolikosti u upravama i potrebe da se smanji miješanje u svakodnevno upravljanje trgovačkim društvom, u ovoj se Direktivi razlikuju dvije kategorije direktora.

---

<sup>13</sup> SL L 124, 20.5.2003., str. 36.

21. Kvantitativni ciljevi predviđeni ovom Direktivom trebali bi se primjenjivati na sve neizvršne direktore. U nekoliko država članica određeni udio neizvršnih direktora može ili mora biti imenovan ili izabran od strane radne snage trgovačkog društva i/ili organizacija zaposlenika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Kvantitativni ciljevi trebali bi se primjenjivati i na te direktore. Međutim, s obzirom na činjenicu da su neki neizvršni direktori ujedno i predstavnici zaposlenika, načine osiguravanja da su ti ciljevi ostvareni trebale bi definirati dotične države članice, uzimajući u obzir posebna pravila za izbor ili imenovanje predstavnika zaposlenika kako je utvrđeno u zakonodavstvu država članica i poštujući slobodu glasovanja prilikom izbora predstavnika zaposlenika. S obzirom na razlike u nacionalnom pravu trgovačkih društava, to bi trebalo uključivati mogućnost da države članice zasebno primjenjuju kvantitativne ciljeve na predstavnike dioničara i predstavnike zaposlenika.
22. Uvrštena trgovačka društva u Uniji trebala bi nastojati postići cilj od barem 40 % neizvršnih direktora podzastupljenog spola najkasnije 31. prosinca 2022. U suprotnom, budući da bi uvrštena trgovačka društva trebala nastojati povećati udio podzastupljenog spola na svim položajima za donošenje odluka, države članice mogu predvidjeti da uvrštena trgovačka društva mogu nastojati ispuniti cilj prema kojem podzastupljeni spol zauzima najmanje 33 % svih direktorskih položaja, bez obzira na to jesu li oni izvršni ili neizvršni. Ti se ciljevi tiču ukupne rodne raznolikosti među direktorima i ne miješaju se u konkretan odabir pojedinih direktora iz široke skupine muških i ženskih kandidata u svakom pojedinom slučaju. Ovom Direktivom ne isključuje se ni jedan određeni kandidat za položaj direktora niti se trgovačkim društvima ili dioničarima nameće bilo koji određeni direktor. Njome se poštuju prava dioničara i sloboda glasovanja u skupštini dioničara. Odluku o primjerenim članovima uprave stoga i dalje donose trgovačka društva i dioničari.

(22a) Za uvrštena trgovačka društva koja imaju registrirano sjedište u nekoj državi članici koja je poduzela mjere kojima se predviđaju jednako učinkovita sredstva za osiguravanje bolje ravnoteže zastupljenosti žena i muškaraca u upravama uvrštenih trgovačkih društava ili ako postoje dokazi o napretku u približavanju gore navedenim ciljevima i ako je ta država članica odlučila suspendirati primjenu članka 4.a, trebalo bi smatrati da su ciljevi iz članka 4. stavka 1. ispunjeni.

23.

24. Utvrđivanje broja položaja direktora potrebnog za ostvarivanje ciljeva iziskuje daljnju specifikaciju jer, s obzirom na veličinu većine uprava, matematički nije moguće postići točan udio od 40 % ili, prema potrebi, 33 %. Stoga bi broj položaja u upravama potreban za ostvarivanje cilja trebao biti što bliži udjelu od 40 % ili, prema potrebi, 33 %, no u oba slučaja trebao bi biti manji od 50 %.

(24a) Budući da rodni sastav radne snage ima izravan učinak na dostupnost kandidata podzastupljenog spola, države članice mogu osigurati da se kvantitativni ciljevi u pogledu zastupljenosti muškaraca i žena među direktorima utvrđeni u ovoj Direktivi ne primjenjuju na uvrštena trgovačka društva u kojima podzastupljeni spol čini manje od 10 % zaposlenika. Usprkos tome, ta bi društva trebala odrediti svoje vlastite kvantitativne ciljeve u odnosu na uravnoteženu zastupljenost obaju spolova među svim direktorskim položajima i težiti postizanju tih ciljeva do 31. prosinca 2022.

25. U svojoj sudskoj praksi o pozitivnim mjerama i njihovoj kompatibilnosti s načelom nediskriminacije na temelju spola (koje se sad nalazi i u članku 21. Povelje) Sud Europske unije prihvatio je da se u određenim slučajevima može dati prioritet podzastupljenom spolu pri zapošljavanju i promicanju pod uvjetom da je kandidat podzastupljenog spola jednako kvalificiran u usporedbi s konkurentom drugog spola u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe, da prioritet nije automatski i bezuvjetan, već se može poništiti ako razlozi specifični za kandidata suprotnog spola prevagnu u korist tog kandidata te da prijava svakog kandidata podliježe objektivnoj procjeni pri kojoj se posebno primjenjuju svi kriteriji odabira na pojedine kandidate.<sup>14</sup>
26. U skladu s tom sudskom praksom države članice trebale bi osigurati da uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprave podzastupljenog spola zauzimaju manje od 40 % položaja neizvršnih direktora odnosno manje od 33 % svih položaja direktora odabiru najkvalificiranije kandidate za izbor ili imenovanje na te položaje u skladu s komparativnom analizom kvalifikacija svakog kandidata, koristeći jasne, neutralno sastavljene i nedvosmislene kriterije koji su utvrđeni na početku postupka odabira radi postizanja navedenog udjela najkasnije 31. prosinca 2022. Primjeri vrsta kriterija odabira koje uvrštena trgovačka društva mogu primijeniti uključuju profesionalno iskustvo u upravljačkim i/ili nadzornim zadacima, znanje u posebnim značajnim područjima poput financija, nadzora ili upravljanja ljudskim resursima, rukovođenja i komunikacijskih vještina te sposobnosti umrežavanja.
- (26a) U državama članicama u kojima su primjenjivi zahtjevi koji se odnose na postupak odabira kandidata, trgovačka društva čiji članovi uprave podzastupljenog spola zauzimaju najmanje 40 % položaja neizvršnih direktora odnosno najmanje 33 % svih položaja direktora ne bi trebala imati obvezu provođenja tih zahtjeva.

---

<sup>14</sup> C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3051, C-409/95 Marschall [1997] ECR I-6363, C-158/97 Badeck [2000] ECR I-1875, C-407/98 Abrahamsson [2000] ECR I-5539.

27. Metode odabira kandidata za izbor ili imenovanje na mjesta direktora razlikuju se od jedne države članice do druge i od jednog do drugog trgovačkog društva. One mogu uključivati predodabir kandidata koji se predstavljaju na skupštini dioničara, putem npr. odbora za kandidature ili poduzeća za zapošljavanje upravitelja. Zahtjevi za odabir kandidata trebali bi biti ispunjeni u odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih uvrštenih trgovačkih društava, prije nego što dioničari izaberu kandidata, primjerice prilikom pripremanja popisa kandidata koji su ušli u uži izbor. U tom smislu ovom se Direktivom uspostavljaju samo minimalni standardi za postupak odabira kandidata za imenovanje ili izbor na određeno mjesto, čime se omogućuje da se primjenjuju uvjeti iz sudske prakse Suda radi postizanja cilja uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama uvrštenih trgovačkih društava. Ovom se Direktivom poštuju prava dioničara i sloboda glasovanja u skupštini dioničara.
28. S obzirom na ciljeve ove Direktive, od uvrštenih trgovačkih društava trebalo bi zahtijevati da kandidata na njegov zahtjev izvijeste o kriterijima kvalificiranosti na kojima se temeljio odabir, o objektivnoj usporednoj procjeni kandidata u skladu s tim kriterijima i, po potrebi, o razmatranjima koja su prevagnula u korist kandidata koji nije podzastupljenog spola. Takav zahtjev za informacijama mogao bi podrazumijevati ograničenje prava poštovanja privatnog života i zaštite osobnih podataka, koje je priznato člancima 7. i 8. Povelje. Ipak, takva su ograničenja potrebna i u skladu s načelom proporcionalnosti zaista odgovaraju ciljevima od općeg interesa. Ta su ograničenja stoga u skladu s uvjetima iz članka 52. stavka 1. Povelje i mjerodavnom sudskom praksom Suda i trebalo bi ih primjenjivati u skladu s odredbama Direktive 95/46/EZ Europskog parlamenta i Vijeća<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća od 24. listopada 1995. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom protoku takvih podataka (SL L 281, 23.11.1995., str. 31.).

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

(29d) Države članice trebale bi zahtijevati od uvrštenih trgovačkih društva da na godišnjoj osnovi dostave nadležnim tijelima podatke o rodnom sastavu svojih uprava kao i podatke o mjerama koje su poduzela s ciljem postizanja ciljeva iz ove Direktive, kako bi im se omogućila procjena napretka svakog uvrštenog trgovačkog društva prema uravnoteženijoj zastupljenosti muškaraca i žena među direktorima. Takve bi podatke uvrštena trgovačka društva trebala objavljivati na svojim internetskim stranicama na primjeren i dostupan način. Ako uvršteno trgovačko društvo nije postiglo odgovarajuće kvantitativne ciljeve, takvi bi podaci također trebali uključivati opis mjera koje društvo namjerava poduzeti u budućnosti kako bi postiglo te ciljeve. Ako su države članice suspendirale primjenu članka 4.a na temelju članka 4.b stavka 1.a točke (a) te se obveze ne bi trebale primjenjivati pod uvjetom da nacionalno zakonodavstvo sadrži iste ili slične obveze izvješćivanja.

30. Obveze koje se odnose na postupak odabira kandidata za imenovanje ili izbor, obveze određivanja dobrovoljnih ciljeva koji se odnose na izvršne direktore i obveze izvješćivanja trebalo bi provoditi učinkovitim, proporcionalnim i odvrćajućim mjerama. Ne dovodeći u pitanje nacionalno pravo o uvođenju provedbenih mjera, dok god uvrštena trgovačka društva te obveze poštuju, ne bi ih se smjelo kažnjavati zbog neispunjenja kvantitativnih ciljeva koji se odnose na zastupljenost muškaraca i žena među direktorima. Provedbene mjere ne bi se trebale primjenjivati na sama uvrštena trgovačka društva ako se u skladu s nacionalnim pravom određeno djelovanje ili propust ne pripisuje trgovačkom društvu, nego drugoj fizičkoj ili pravnoj osobi poput pojedinih dioničara.

31.

32.

33.

34.

35.

- (35b) Države članice ili uvrštena trgovačka društva mogu uvesti ili zadržati povoljnije mjere kako bi osigurale uravnoteženiju zastupljenost muškaraca i žena.
36. Ovom se Direktivom poštuju temeljna prava i načela priznata Poveljom. Njome se posebno doprinosi ispunjavanju prava na ravnopravnost žena i muškaraca (članak 23. Povelje), prava slobode izbora zanimanja i prava na rad (članak 15. Povelje). Ovom se Direktivom nastoji osigurati potpuno poštovanje prava na djelotvoran pravni lijek i na pošteno suđenje (članak 47. Povelje). Ograničenja izvršavanja slobode poduzetništva (članak 16. Povelje) i pravo na vlasništvo (članak 17. stavak 1. Povelje) poštuju bit tih prava i sloboda te su potrebna i razmjerna. Ona u potpunosti odgovaraju ciljevima od općeg interesa koje prepoznaje Unija i potrebi zaštite prava i sloboda drugih ljudi.
37. Dok su neke države članice poduzele regulatorne mjere ili potaknule samoreguliranje s različitim rezultatima, većina država članica nije poduzela mjere ili pokazala spremnost da djeluje na način koji bi doveo do značajnih promjena. Projekcije koje se zasnivaju na sveobuhvatnoj analizi svih dostupnih informacija o prošlim i trenutačnim trendovima kao i namjere pokazuju da uravnotežena zastupljenost žena i muškaraca među članovima uprave diljem Unije u skladu s ciljevima koje postavlja ova Direktiva neće biti postignuta ni u jednom trenutku u skoroj budućnosti ako države članice budu djelovale pojedinačno. U svjetlu tih okolnosti i s obzirom na rastuće razlike između država članica u vezi sa zastupljenosti žena i muškaraca u upravama trgovačkih društava, rodna ravnoteža u upravama korporacija u cijeloj Uniji može se poboljšati jedino putem zajedničkog pristupa, a potencijal za rodnu ravnopravnost, konkurentnost i rast može se bolje ostvariti putem koordiniranog djelovanja na razini Unije nego putem nacionalnih inicijativa različitog opsega, ambicioznosti i učinkovitosti. S obzirom na to da ciljeve ove Direktive ne mogu dostatno ostvariti države članice te se stoga, zbog opsega i učinka djelovanja, oni na bolji način mogu ostvariti na razini Unije, Unija može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenim u članku 5. Ugovora o Europskoj uniji.

38. U skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u tom članku, ova Direktiva je ograničena na određivanje zajedničkih ciljeva i načela i ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva. Države članice imaju dovoljno slobode da odrede kako se ciljevi iz ove Direktive trebaju postići na najbolji način uzimajući u obzir nacionalne okolnosti, posebno pravila i prakse o zapošljavanju na položaje u upravi. Ova Direktiva ne utječe mogućnost uvrštenih trgovačkih društava da imenuju najkvalificiranije članove uprave te omogućava dovoljno dugo razdoblje prilagodbe.
39. U skladu s načelom proporcionalnosti cilj koji moraju ostvariti uvrštena trgovačka društva trebao bi biti vremenski ograničen i ostati na snazi samo dok se ne postigne održiv napredak u vezi s rodnim sastavom uprava. Zato bi Komisija trebala redovno preispitivati primjenu ove Direktive i o tome izvješćivati Europski parlament i Vijeće. Osim toga, ovom se Direktivom predviđa datum isteka valjanosti. Komisija bi preispitivanjem trebala ocijeniti treba li produžiti trajanje Direktive nakon isteka tog razdoblja.
40. U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije o dokumentima s objašnjenjima od 28. rujna 2011.<sup>16</sup>, države članice obvezale su se da će u opravdanim slučajevima uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje priložiti dokument ili više dokumenata u kojima se objašnjava odnos između elemenata Direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje. Uzimajući u obzir ovu Direktivu, zakonodavac smatra da je prijenos takvih dokumenata opravdan,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

---

<sup>16</sup> SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

## *Članak 1.*

### *Predmet*

Ovom Direktivom želi se postići uravnoteženija zastupljenost muškaraca i žena među direktorima uvrštenih trgovačkih društava uspostavljanjem mjera usmjerenih na ubrzan napredak prema rodnoj ravnoteži, u isto vrijeme dozvoljavajući uvrštenim trgovačkim društvima dovoljno vremena da poduzmu potrebne mjere.

## *Članak 2.*

### *Definicije*

Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

- (1) „uvršteno trgovačko društvo” znači trgovačko društvo sa sjedištem u državi članici i čije dionice su priznate za trgovanje na uređenom tržištu u smislu članka 4. stavka 1. točke 14. Direktive 2004/39/EZ, u jednoj ili više država članica;
2. „uprava” znači bilo koje upravno, upravljačko ili nadzorno tijelo uvrštenog trgovačkog društva;
3. „direktor” znači bilo koji član uprave, uključujući predstavnika zaposlenika;
4. „izvršni direktor” znači bilo koji član jedinstvene uprave koji se bavi svakodnevnim upravljanjem uvrštenog trgovačkog društva i bilo koji član upravljačkog odbora u dvojnog sustavu uprave;
5. „neizvršni direktor” znači bilo koji član jedinstvene uprave koji nije izvršni direktor i bilo koji član nadzornog odbora u dvojnog sustavu uprave;

6. „jedinstvena uprava” znači jedna uprava koja provodi i upravljačke i nadzorne funkcije uvrštenog trgovačkog društva;
7. „dvojni sustav uprave” znači sustav u kojem upravljačke i nadzorne funkcije uvrštenog trgovačkog društva izvršavaju odvojena upravljačka tijela;
8. „mali i srednji poduzetnik” ili „MSP” znači trgovačko društvo koje zapošljava manje od 250 osoba i čiji godišnji promet ne premašuje 50 milijuna EUR ili čija godišnja ukupna bilanca ne premašuje 43 milijuna EUR, ili za MSP sa sjedištem u državi članici čija valuta nije euro, jednakovrijedne iznose u valuti te države članice;
- 9.

#### *Članak 2.a*

##### *Mjerodavno pravo*

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

#### *Članak 3.*

##### *Isključenje malih i srednjih poduzetnika*

Ova se Direktiva ne primjenjuje na male i srednje poduzetnike.

#### *Članak 4.*

##### *Ciljevi u odnosu na rodnu ravnotežu u upravama*

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva:
  - (a) nastoje ostvariti, najkasnije do 31. prosinca 2022., cilj da pripadnici podzastupljenog spola zauzimaju najmanje 40 % položaja neizvršnih direktora
  - ili
  - (b) nastoje ostvariti, najkasnije do 31. prosinca 2022., cilj da pripadnici podzastupljenog spola zauzimaju najmanje 33 % svih direktorskih položaja, uključujući i izvršne i neizvršne direktore.
2. Broj položaja neizvršnih direktora koji se smatra potrebnim za postizanje cilja iz stavka 1. točke (a) broj je najbliži udjelu od 40 %, ali manji od 50 %, a broj svih direktorskih položaja koji se smatra potrebnim za postizanje cilja iz stavka 1. točke (b) broj je najbliži udjelu od 33 %, ali manji od 50 %. Ti su brojevi navedeni u Prilogu.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Države članice mogu predvidjeti da uvrštena trgovačka društva u kojima pripadnici podzastupljenog spola čine manje od 10 % zaposlenih nisu podložna odredbama iz ovog članka.
- 7.

*Članak 4.a*  
*Sredstva za postizanje ciljeva*

1. Države članice osiguravaju da se, u svrhu postizanja cilja iz članka 4. stavka 1., u uvrštenim trgovačkim društvima koja ne ostvaruju te ciljeve odabir kandidata za imenovanje ili izbor na položaje iz članka 4. stavka 1. provodi na temelju komparativne analize kvalifikacija svakog kandidata, koristeći jasne, neutralno sastavljene i nedvosmislene kriterije koji su utvrđeni prije postupka odabira.
2. Pri odabiru kandidata za imenovanje ili izbor na položaje iz članka 4. stavka 1. države članice osiguravaju da se, pri odabiru između kandidata koji su jednako kvalificirani u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe, prednost daje kandidatu podzastupljenog spola, osim ako objektivna procjena koja uzima u obzir sve kriterije specifične za pojedinačne kandidate prevagne u korist kandidata suprotnog spola.
3. Poštujući odredbe Direktive 95/46/EZ, države članice osiguravaju da su, odgovarajući na zahtjev kandidata koji se razmatrao u odabiru za imenovanje ili izbor, uvrštena trgovačka društva dužna obavijestiti tog kandidata o sljedećem:
  - (a) kriterijima kvalificiranosti na kojima se temeljio odabir,
  - (b) objektivnoj komparativnoj procjeni kandidata u skladu s tim kriterijima i,
  - (c) po potrebi, razmatranjima koja su prevagnula u korist kandidata suprotnog spola.

4. Države članice poduzimaju potrebne mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavom, kojima se osigurava da ako kandidat podzastupljenog spola utvrdi činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je jednako kvalificiran u usporedbi s kandidatom drugog spola koji je odabran za imenovanje ili izbor, uvršteno trgovačko društvo mora dokazati da nije došlo do kršenja članka 4.a stavka 2.

#### *Članak 4.b*

##### *Suspenzija primjene članka 4.a*

1. Država članica u kojoj su, prije [*SL umeće rok za provedbu u skladu s člankom 8. stavkom 1.*], već poduzete jednako učinkovite mjere s ciljem postizanja uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca među direktorima uvrštenih trgovačkih društava u skladu s ciljevima iz članka 4. stavka 1, ili je postignut napredak koji se približava tim ciljevima, može odlučiti suspendirati primjenu članka 4.a. U tom slučaju, smatra se da su ciljevi iz članka 4. stavka 1. ostvareni.
- 1.a Primjena članka 4.a može se suspendirati u skladu s uvjetima iz stavka 1. prije roka za provedbu iz članka 8. stavka 1. Smatra se da su uvjeti za suspenziju ispunjeni ako, na primjer:
- a) nacionalnim zakonodavstvom zahtijeva se da pripadnici podzastupljenog spola zauzimaju najmanje 30 % neizvršnih direktorskih položaja ili najmanje 25 % svih direktorskih položaja najkasnije do 31. prosinca 2022. te da se učinkovite i proporcionalne mjere izvršenja kojima se postiže učinak odvrćanja primjenjuju u slučaju nepoštovanja tih zahtjeva. Ako se obvezujući ciljevi utvrđeni u nacionalnom zakonodavstvu ne primjenjuju na sva trgovačka društva obuhvaćena područjem primjene ove Direktive, uvjeti za suspenziju ipak se smatraju ispunjenima ako se obveze određivanja individualnih kvantitativnih ciljeva iz<sup>17</sup> članka 4.c stavka 1. primjenjuju na sva uvrštena trgovačka društva koja nisu obuhvaćena obvezujućim ciljevima, uključujući MSP-ove, s obzirom na neizvršne i izvršne članove uprave kao i s obzirom na barem jednu upravljačku razinu ispod razine uprave.

---

<sup>17</sup> Urednička promjena.

- b) pripadnici podzastupljenog spola zauzimaju najmanje 30 % ukupnog broja svih neizvršnih direktorskih položaja ili najmanje 25 % ukupnog broja svi direktorskih položaja.
  - c) pripadnici podzastupljenog spola zauzimaju najmanje 25 % ukupnog broja svih neizvršnih direktorskih položaja ili 20 % ukupnog broja svih direktorskih položaja, a razina zastupljenosti narasla je za najmanje 7,5 postotnih bodova tijekom nedavnog petogodišnjeg razdoblja koje završava prije roka za provedbu u skladu s člankom 8. stavkom 1.
- 1.b U svrhu procjene suspenzije na temelju stavka 1.a točke (a) ili stavka 2.<sup>18</sup>, broj potrebnih direktorskih položaja je broj najbliži udjelu od 30 % neizvršnih direktora ili 25 % svih direktorskih položaja, ali manji od 40 %. To je slučaj i kada se na temelju nacionalnog zakonodavstva obvezujući kvantitativni ciljevi primjenjuju zasebno na predstavnike dioničara i predstavnike zaposlenika.
2. Država članica koja je<sup>19</sup> suspendirala primjenu članka 4.a u skladu sa stavkom 1. može zadržati tu suspenziju nakon 31. prosinca 2024. samo ako
- a) i dalje je primjenjivo nacionalno zakonodavstvo koje je u skladu sa zahtjevima iz stavka 1.a točke (a); ili
  - b)
- b) pripadnici podzastupljenog spola zauzimaju najmanje 30 % ukupnog broja svih neizvršnih direktorskih položaja ili najmanje 25 % ukupnog broja svi direktorskih položaja najkasnije do 31. prosinca 2024.

Ako nisu zadovoljeni zahtjevi iz ovog stavka, države članice osiguravaju primjenu članka 4.a počevši sa 30. rujna 2025.

---

<sup>18</sup> Tehnički ispravak.

<sup>19</sup> Urednička promjena.

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

#### *Članak 4.c*

##### *Pojedinačni kvantitativni ciljevi*

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva koja ne podliježu ciljevima iz članka 4. stavka 1. točke (b) odrede pojedinačne kvantitativne ciljeve u odnosu na uravnoteženu zastupljenost obaju spolova među izvršnim direktorima koje će pokušati ostvariti najkasnije do 31. prosinca 2022.
2. Ako države članice predviđaju, u skladu s člankom 4. stavkom 6., da određena uvrštena trgovačka društva ne podliježu ciljevima iz članka 4., te države članice osiguravaju da takva uvrštena trgovačka društva utvrđuju pojedinačne kvantitativne ciljeve u odnosu na rodno uravnoteženu zastupljenost obaju spolova na svim direktorskim položajima i da nastoje postići te ciljeva najkasnije do 31. prosinca 2022.

#### *Članak 5.*

##### *Izvješćivanje*

- 1.
2. Države članice zahtijevaju da uvrštena trgovačka društva jednom godišnje dostave podatke nadležnim tijelima o rodnoj zastupljenosti u svojim upravama, radeći razliku između neizvršnih i izvršnih direktora te o mjerama koje su poduzete s ciljem postizanja odgovarajućih ciljeva iz članka 4. stavka 1. i članka 4.c. Države članice od uvrštenih trgovačkih društava zahtijevaju objavu tih podataka na njihovim internetskim stranicama na primjeren i dostupan način.

3. Ako uvrštena trgovačka društva ne ostvare cilj iz članka 4. stavka 1. ili pojedinačne kvantitativne ciljeve u skladu s člankom 4.c, podaci iz stavka 2. uključuju razloge neostvarivanja ciljeva i opis mjera koje je trgovačko društvo već donijelo ili namjerava donijeti kako bi ih postiglo.
- 3.a Obveze utvrđene u stavku 2. i stavku 3. ne primjenjuju se na uvrštena trgovačka društva koja imaju registrirano sjedište u državi članici koja je suspendirala primjenu članka 4.a na temelju članka 4.b stavka 1.a točke (a) i ako su nacionalnim pravom obuhvaćene iste ili slične obveze izvješćivanja.
- 4.

#### *Članak 6.*

##### *Provedbene mjere*

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

#### *Članak 7.*

##### *Minimalni zahtjevi*

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

## Članak 7.a (novi)

### Tijela za promicanje rodne ravnoteže u uvrštenim trgovačkim društvima

Države članice imenuju jedno ili više tijela za promicanje, analizu, praćenje i podupiranje rodne ravnoteže u upravama uvrštenih trgovačkih društava; ta tijela mogu biti tijela određena, primjerice, u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća<sup>20</sup>.

## Članak 8.

### Provedba

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

---

<sup>20</sup> Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, 26.7.2006, str. 23).

*Članak 9.*  
*Preispitivanje*

1. Države članice do [*jedna godina nakon datuma iz članka 8. stavka 1.*], i nakon toga svake dvije godine Komisiji dostavljaju izvješće o provedbi ove Direktive. Ta izvješća između ostalog sadrže sveobuhvatne podatke o mjerama poduzetima u cilju ostvarivanja ciljeva iz članka 4. stavka 1. ili, prema potrebi, o ispunjavanju uvjeta iz članka 4.b, podatke u skladu s člankom 5. i, po potrebi, reprezentativne podatke o pojedinačnim obvezama koje poduzimaju uvrštena trgovačka društva u skladu s člankom 4.c.
2. Države članice koje u skladu s člankom 4.b suspendiraju primjenu članka 4.a, u izvješća iz stavka 1. uključuju podatke koji pokazuju jesu li ispunjeni uvjeti iz članka 4.b. Komisija objavljuje posebno izvješće do [*dvije godine nakon datuma iz članka 8. stavka 1.*] u kojem između ostalog utvrđuje jesu li ispunjeni uvjeti iz članka 4.b.
3. Komisija preispituje primjenu ove Direktive i o tome izvješćuje Europski parlament i Vijeće najkasnije do 31. prosinca 2026. i nakon toga svake dvije godine. Komisija posebno ocjenjuje jesu li ostvareni ciljevi ove Direktive.
4. Komisija u svojim izvješćima ocjenjuje je li, s obzirom na razvoje u području zastupljenosti muškaraca i žena u upravama i na različitim razinama donošenja odluka u cijelom gospodarstvu te uzimajući u obzir je li ostvareni napredak dovoljno održiv, potrebno proširiti trajanje ove Direktive nakon datuma iz članka 10. stavka 2. ili je na drugi način izmijeniti.

*Članak 10.*

*Stupanje na snagu i prestanak važenja*

1. Ova Direktiva stupa na snagu *[dvadesetog]* dana od dana njezine objave u *Službenom listu Europske unije*.
2. Prestaje važiti 31. prosinca 2033.

*Članak 11.*

*Adresati*

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu

*Za Europski parlament*

*Predsjednik      Predsjednik*

*Za Vijeće*

**CILJNI BROJEVI DIREKTORA  
PODZASTUPLJENOG SPOLA**

Broj položaja u upravljačkom tijelu	Minimalni broj neizvršnih direktora podzastupljenog spola koji je potreban za ostvarenje cilja od 40 % (članak 4. stavak 1.)	Minimalni broj direktora podzastupljenog spola koji je potreban za ostvarenje cilja od 33 % (članak 4. stavak 1. točka (b))
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)

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

---