



Brüsszel, 2017. május 31.
(OR. en)

9496/17

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

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

JELENTÉS

Küldi:	az elnökség
Címzett:	az Állandó Képviselők Bizottsága / a Tanács
Előző dok. sz.:	6874/17 SOC 160 GENDER 8 ECOFIN 164 DRS 7 CODEC 302
Biz. dok. sz.:	16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
Tárgy:	Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről – Jelentés az elért eredményekről

I. BEVEZETÉS

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

A javasolt irányelv, amelynek célja, hogy orvosolja a legmagasabb szintű gazdasági döntéshozatalban a nők alulreprezentáltságának komoly problémáját, számszerű célként fogalmazná meg, hogy az alulreprezentált női nem aránya a tőzsdén jegyzett társaságok vezetőtestületeiben 2020-ra (közvállalkozások esetében 2018-ra) elérje a 40 %-ot. A társaságok így kötelesek lennének ez irányú lépéseket tenni többek között azzal, hogy eljárási szabályokat vezetnek be a nem ügyvezetői posztot betöltő vezetőtestületi tagok kiválasztására és kinevezésére.

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

DK, NL, PL, SE és UK nemzeti parlamentjei és a CZ parlament két háza közül az egyik (a képviselőház) indokolással ellátott véleményeket terjesztett elő a Bizottság javaslatának benyújtásától számított nyolc héten belül, amelyben azt állítják, hogy az irányelvjavaslat nem felelt meg a szubszidiaritás elvének¹.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2013. február 13-án fogadta el véleményét.²

A Régiók Bizottsága 2013. május 30-án fogadta el véleményét³.

Az Európai Parlament első olvasatban 2013. november 20-án fogadta el álláspontját⁴.

E szakaszban valamennyi delegáció általános vizsgálati fenntartással él a javaslattal kapcsolatban. UK és FR parlamenti vizsgálati fenntartással él. CZ, DK, SK, SI és LV nyelvi vizsgálati fenntartással él.

¹ Tekintve, hogy a szavazatok száma nem érte el az EUSZ-hez csatolt 2. jegyzőkönyv 7. cikkében meghatározott egyharmados küszöbértéket, a Bizottságnak nem kellett felülvizsgálnia a javaslatot.

² HL C 133., 2013.5.9., 68. o.

³ ECOS-V-039.

⁴ P7_TA(2013)0488 – Rodi Kraca-Cagaropúlu (EPP/EL) a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság, míg Evelyn Regner (S&D/AT) a Jogi Bizottság előadója volt.

II. A MÁLTAI ELNÖKSÉG IDEJE ALATT A TANÁCSBAN VÉGZETT MUNKA

Mivel a javaslat 2015 december óta nem került fel a Tanács napirendjére, a máltai elnökség elérkezettnek látta az időt a helyzet áttekintésére. Az elnökség emellett figyelembe vette azt is, hogy bár Európában széles körű konszenzus áll fenn a tekintetben, hogy javítani kell a nemek közötti egyenlőséget a – különösen a gazdasági szférában és a legmagasabb szinten való – döntéshozatalban, a fejlődés továbbra is lassú és országonként igen eltérő mértékű. 2016 áprilisában az EU egészét tekintve a legnagyobb tőzsdén jegyzett társaságok vezetőtestületének tagjai közül mindössze 23%, a testületi elnökök közül pedig csupán 7% volt nő.⁵

A szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport a 2017. március 15-i ülésén megvizsgálta az elnökség szövegezési javaslatait (6874/17), amelyek kidolgozásakor az elnökség szorosan követte az EPSCO Tanács 2015. december 7-i ülésén megvitatott szöveget.⁶ A 4b. cikkben foglalt rugalmassági klauzula például lehetővé tenné a tagállamok számára, hogy az irányelv céljait a maguk által megválasztott eszközökkel valósítsák meg, és felfüggeszék az irányelv által előírt eljárási előírásokat, feltéve, hogy már hasonlóan hatékony intézkedéseket hoztak vagy olyan előrelépést tettek, amellyel közelítenek az irányelvben kitűzött számszerű célok eléréséhez. Annak érdekében, hogy a rugalmassághoz a lehető legnagyobb jogbiztonság társuljon, a 4b. cikk (1a) bekezdése három olyan forgatókönyvet határoz meg, amelyek jogi szempontból garantálnák ezt az „ugyanolyan hatékonyságot” 2024. december 31-ig⁷. Emellett a tagállamok a 4b. cikk (2) bekezdésében foglalt feltételek mellett 2024 után is érvényben tarthatják az irányelv eljárási előírásainak felfüggesztését.

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm

⁶ 14343/15.

⁷ Lásd a 14562/14 és a 13942/15 dokumentumban található magyarázó feljegyzést.

A máltai elnökség által végrehajtott változtatások

A Tanácsban folytatott legutóbbi megbeszélések óta eltelt időre tekintettel az elnökség két év hozzáadásával módosította a végrehajtási ütemtervet, a céldátumokat, a jelentéstételi határidőket és a hatályvesztésre vonatkozó rendelkezést.⁸ Ennek megfelelően a jelenlegi irányelvjavaslat értelmében a tagállamoknak azt kellene biztosítaniuk, hogy a tőzsdén jegyzett társaságok törekedjenek arra, hogy 2022. december 31-ére (és nem 2020. december 31-ére) a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40%-át, az összes igazgatói pozíciónak (beleértve az ügyvezető és a nem ügyvezető igazgatói pozíciókat is) pedig legalább 33%-át az alulreprezentált nemhez tartozók töltsék be. (Lásd a 4. cikket, valamint a (22), a (24a) és a (26) preambulumbekendést).

Az elnökség úgy módosította a végrehajtási ütemtervet, hogy a 4b. cikk szerinti felfüggesztések (2022. december 31-e helyett) 2024. december 31-én járjanak le, hacsak bizonyos feltételek nem teljesülnek. Amennyiben a feltételek nem teljesültek, a tagállamoknak (2023. szeptember 30. helyett) 2025. szeptember 30-ától kellene biztosítaniuk a 4a. cikkben foglalt eljárási előírások alkalmazását. (Lásd a 4b. cikket.) Ugyanilyen dátumváltoztatásra került sor a 4. cikkben is, mégpedig azon egyedi számszerűsített célkitűzéseket illetően, amelyeket azoknak a tőzsdén jegyzett társaságoknak kell meghatározniuk, amelyekre nem vonatkoznak a 4. cikkben megállapított célkitűzések. (Lásd a 4c. cikket.)

Mindezek analógiájára az elnökség azt is javasolta, hogy a Bizottságnak (2024. december 31. helyett) 2026. december 31-ig kellene első alkalommal jelentést készítenie az irányelv alkalmazásáról. (Lásd a 9. cikket.) Végezetül a hatályvesztésre vonatkozó rendelkezés is módosításra került oly módon, hogy az irányelv (2031. december 31. helyett) 2033. december 31-én vesztené hatályát. (Lásd a 10. cikket.)

Az irányelvtervezetnek a máltai elnökség által készített legújabb változatát e jelentés melléklete tartalmazza.

⁸ Az elnökség néhány kisebb technikai változtatást is végrehajtott, amelyekkel kapcsolatban nem érkezett reakció a delegációk részéről.

III. A DELEGÁCIÓK ÁLLÁSPONTJAI

A delegációk többsége támogatta a javaslatot, és kész volt elfogadni az elnökségi szöveget. Több delegáció azonban nem tudta támogatni az irányelvtervezetet, ugyanis szerintük az nem tartja tiszteletben a szubszidiaritás és az arányosság elvét.

Emellett egy delegáció jelezte, hogy aggályai vannak a Bizottság által javasolt jogalappal kapcsolatban. A Bizottság képviselője megerősítette azon álláspontját, hogy a 157. cikk (3) bekezdése megfelelő jogalap az irányelvhez.

IV. KONKLÚZIÓ

Bár elvben minden delegáció támogatja a vállalati vezetőtestületekben a nemek közötti arány javítását célzó intézkedéseket, számos delegáció továbbra is nemzeti intézkedéseket (vagy jogilag nem kötelező erejű európai intézkedéseket) részesít előnyben, míg más delegációk ezen a területen az európai jogszabályalkotást támogatják. A kompromisszum eléréséhez további munkára és politikai mérlegelésre lesz szükség.

Javaslat

**AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE
a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a
kapcsolódó intézkedésekről**

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

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

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

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

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére,⁹

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

⁹ HL C [...], [...], [...] o.

- (1) A nők és a férfiak közötti egyenlőség az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 2. cikke és 3. cikkének (3) bekezdése értelmében egyike az Unió alapértékeinek és központi céljainak. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (a továbbiakban: az EUMSZ) 8. cikke értelmében az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenések kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására. Az EUMSZ 157. cikkének (3) bekezdése jogalapot biztosít olyan uniós intézkedések elfogadására, amelyekkel biztosítható a férfiak és nők közötti egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása a munka és a foglalkoztatás területén.
- (2) A pozitív intézkedés elvének a nők és a férfiak közötti gyakorlati egyenlőség megvalósítása terén betöltött jelentőségét az EUMSZ 157. cikkének (4) bekezdése és az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 23. cikke ismeri el, melynek értelmében a nők és a férfiak közötti egyenlőséget minden téren biztosítani kell, továbbá az elv nem akadályozhatja az alulreprezentált nem számára meghatározott előnyöket biztosító intézkedések fenntartását vagy elfogadását.
- (3) A 84/635/EGK tanácsi ajánlásban¹⁰ a Tanács javasolta, hogy a tagállamok tegyenek lépéseket annak biztosítása érdekében, hogy a pozitív intézkedések a lehetséges mértékben foglaljanak magukba olyan intézkedéseket, amelyek befolyásolják a nőknek a döntéshozó testületekben való aktív részvételét. A 96/694/EK tanácsi ajánlásban¹¹ a Tanács javasolta a tagállamoknak, hogy bátorítsák a magánszektor a nők jelenlétének a döntéshozatal minden szintjén való növelésére, különösen egyenlőségi tervek és pozitív intézkedési programok elfogadása révén, vagy ezek keretében.

¹⁰ A Tanács 1984. december 13-i 84/635/EGK ajánlása a nőkre vonatkozó pozitív intézkedések előmozdításáról (HL L 331., 1984.12.19., 34. o.).

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

- (4) Az elmúlt években a Bizottság több jelentést is benyújtott, melyek a gazdasági döntéshozatal terén a nemek közötti megoszlást vizsgálták. A Bizottság arra ösztönözte az Unióban jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságokat, hogy önszabályozó intézkedésekkel növeljék vezetőtestületeikben a nők számát, és hogy tegyenek e tekintetben konkrét önkéntes kötelezettségvállalásokat. A Bizottság 2010-ben „A nők és a férfiak közötti egyenlőség iránti fokozott elkötelezettség – A nők chartája” című közleményében hangsúlyozta, hogy a nők továbbra is korlátokba ütköznek a gazdasági és politikai életben a hatalommegosztás és a döntéshozatalban való részvétel terén, és megerősítette abbéli elkötelezettségét, hogy felhasználja hatásköreit a nők és a férfiak felelős munkakörökben való igazságosabb képviseletének megvalósítása érdekében. A Bizottság „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia – 2010–2015” című közleményének egyik prioritása volt a nemek közötti egyensúlynak a döntéshozatalban való javítása.
- (5) A Tanács 2011-ben elfogadta a nemek közötti egyenlőségről szóló 2011–2020-es európai paktumot, melyben elismerte, hogy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikák létfontosságúak a gazdasági növekedéshez, gyarapodáshoz és versenyképességhez, megerősítette továbbá az Európa 2020 stratégia céljainak elérésére tekintettel a nemek közötti aránytalanságok megszüntetésére vonatkozó elkötelezettségét különösen a nemek közötti egyenlőség szempontjából fontos három területen, vagyis a foglalkoztatás, az oktatás és a társadalmi befogadás terén; sürgette továbbá a nők és a férfiak közötti egyenlőség valamennyi téren és a döntéshozatal minden szintjén való előmozdítását a rendelkezésre álló tehetség teljes körű kiaknázása érdekében.
- (6) Az Európai Parlament a 2011 júliusában elfogadott „A nők és a vállalkozásvezetés” című állásfoglalásában sürgette a társaságokat, hogy 2015-re ériék el a vezetőtestületekben a nők 30 %-os, illetve 2020-ra 40 %-os arányát mint kritikus határt. Kérte, hogy a Bizottság – amennyiben a társaságok és a tagállamok által tett lépések elégtelennek bizonyulnak – 2012-ig nyújtson be kvótákat is tartalmazó jogalkotási javaslatot. Az Európai Parlament „A nők és a férfiak közötti egyenlőség az Európai Unióban – 2011” című, 2012. március 13-i állásfoglalásában megismételte, hogy jogszabályokra van szükség.

(7)

(8)

(9)

(10) Európában igen nagy a magasan képzett nők aránya. A társasági vezetőtestületekben alapvető fontosságú javítani a nemek közötti arányon a meglévő humántőke hatékonyabb felhasználása érdekében, ami meghatározó az Unió demográfiai kihívásainak kezelése szempontjából. Ezenfelül széles körben elismert, hogy a nők jelenléte a vezetőtestületben a vállalatirányítás javulásához vezet, és számos kutatás igazolta, hogy pozitív kapcsolat áll fenn a felsővezetésben a nemek közötti egyensúly és a társaság pénzügyi teljesítménye és nyereségessége között. Annak dacára, hogy a nemek közötti egyensúly bizonyítottan jótékony hatással van magukra a társaságokra és általában a gazdaságra is, és a nemi alapon történő megkülönböztetést tiltó hatályos uniós jogszabályok, illetve az önszabályozást ösztönző uniós szintű kezdeményezések ellenére továbbra is sokkal kevesebb nő, mint férfi foglal helyet Uniószerint a társaságok legmagasabb szintű döntéshozó testületeiben. A nemek közötti egyensúlyhiány különösen jelentős és súlyos a magánszektorban, és különösen a jegyzett társaságokban.

(10a) A társasági vezetőtestületekben a nemek képviselőire vonatkozó bizottsági mutatószámokból is az olvasható ki, hogy a legfelső szintű üzleti döntéshozatalban részt vevő nők aránya továbbra is alacsony. A nők és a férfiak közötti egyenlőségről szóló 2015. évi bizottsági jelentés szerint a legnagyobb jegyzett társaságokban az igazgatótanács tagjainak átlagban 22,7 %-a, az elnököknek csupán 6,5 %-a, a vezérigazgatóknak pedig 4,3 %-a nő.

- (10b) Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedést célzó EU 2020 stratégia megállapította, hogy a nők fokozottabb munkaerő-piaci részvétele előfeltétele a növekedés felgyorsításának és a demográfiai kihívások kezelésének Európában. A stratégia kiemelt célul tűzte ki 2020-ig a 20–64 év közötti nők és férfiak körében a 75 %-os foglalkoztatottságot, amely csak akkor érhető el, ha egyértelmű az elköteleződés a nemek közötti egyenlőség mellett, és megkettőződnek az erőfeszítések a nők munkaerő-piaci részvétele előtt álló akadályok kezelésére. A közelmúltbeli gazdasági válság rávilágított arra, hogy Európának egyre nagyobb szüksége van a tudás, a szakértelem és az innováció igénybevételére, valamint a rendelkezésre álló tehetség maradéktalan hasznosítására. A női részvétel növelése a gazdasági döntéshozatalban, különösen a társasági vezetőtestületekben várhatóan előnyös átgűrűző hatással jár majd a nők foglalkoztatására az érintett társaságokban és az egész gazdaságban.
- (11) A nők aránya a társasági vezetőtestületekben nagyon lassan emelkedik; az elmúlt években átlagosan évi 1,0 százalékponttal nőtt. A javulás üteme jelentősen eltér a tagállamokban és nagyon eltérő eredményekhez vezetett. Azokban a tagállamokban, ahol kötelező intézkedéseket léptettek életbe, sokkal jelentősebb haladás volt megfigyelhető. Ezek az eltérések valószínűleg még markánsabbá fognak válni, tekintettel a nők vezetőtestületekben való kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítását célzó nagyon eltérő megközelítésekre. Ezért a tagállamokat ösztönözzük, hogy egymás között osszák meg az információkat a nemzeti szinten hozott hatékony intézkedésekről és szakpolitikákról, valamint cseréljék ki a bevált eljárásokat annak érdekében, hogy uniós szinten előmozdítsák a nők társasági vezetőtestületekben való kiegyensúlyozottabb képviselését.
- (12)

- (13) A legtöbb tagállamban átláthatatlanság jellemzi a vezetőtestületi pozíciók esetében a kiválasztási folyamatot és a minősítési szempontokat, ami komoly akadályát jelenti a nemek közötti jobb egyensúlynak a vezetőtestületi tagok körében, valamint károsan befolyásolja mind a vezetőtestületi tagjelöltek karrierjét és mobilitását, mind a befektetői döntéseket. Az átláthatóság hiánya visszatartja a vezetőtestületi pozíciók azon lehetséges jelöltjeit a pályázástól, akinek a képességeire a leginkább szükség lenne, illetve attól, hogy megtámadják a nemi elfogultságra visszavezethető kinevezéseket, ezáltal korlátozódik a belső piacon belüli mobilitásuk. Másrészt a befektetők több olyan befektetési stratégiát is követnek, melyekhez információkra van szükség a vezetőtestületi tagok szakmai hozzáértésével és szakértelmével kapcsolatban is. A vezetőtestületi tagok minősítési követelményeinek és kiválasztási folyamatának nagyobb átláthatósága lehetővé tenné a befektetők számára, hogy jobban felmérjék a társaság üzleti stratégiáját és megalapozott döntéseket hozzanak.
- (14) Noha ez az irányelv nem irányul a kiválasztási folyamatra és minősítési követelményekre vonatkozó nemzeti jogszabályok részletes harmonizációjára, a nemi egyensúly javítása érdekében szükség van bizonyos minimumszabályok bevezetésére arra vonatkozóan, hogy a nemi képviselet szempontjából egyensúlyhiányt mutató jegyzett társaságok a jelöltek képességeinek a szakmai alkalmasság, szakértelm és szakmai teljesítmény tekintetében történő tárgyilagos összehasonlító értékelése alapján válasszák ki a nem ügyvezető igazgatói pozíciókba megválasztandó vagy kinevezendő jelölteket. Csak uniós szintű intézkedéssel lehet Uniós-szerte hatékonyan biztosítani az egyenlő versenyfeltételeket és elkerülni az üzleti életben a gyakorlati problémákat.

(15)

- (16) Minderre tekintettel az Uniónak a nők társasági vezetőtestületekben való képviselésének növelésére kell törekednie, a gazdasági növekedés fokozása és az európai társaságok versenyképességének javítása, továbbá a munkaerőpiacon a nemek közötti tényleges egyensúly megvalósítása érdekében. E cél elérésére pozitív intézkedésekre vonatkozó minimális követelmények révén kell törekedni, melyek a jegyzett társaságok vezetőtestületeinek nemi összetételére vonatkozó számszerűsített célra irányuló kötelező intézkedések formáját öltik, szem előtt tartva, hogy azok a tagállamok és harmadik országok érték el a legjobb eredményeket a nők gazdasági döntéshozatalban való kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása terén, melyek ezt vagy ehhez hasonló módszert választottak.
- (17) A tőzsdén jegyzett társaságok kiemelt gazdasági fontossággal, ismertséggel és kihatással rendelkeznek a piac egésze tekintetében. E társaságok a gazdaság egésze számára állítanak fel normákat, és a gyakorlataikat várhatóan más típusú társaságok is követni fogják. A jegyzett társaságok nyilvános jellege indokolja, hogy esetükben közérdekből fokozottabb szabályozás érvényesüljön.
- (17a) Az ezen irányelvben előírt intézkedéseknek a jegyzett társaságokra kell vonatkozniuk, melyek definíció szerint a valamely tagállamban székhellyel rendelkező azon társaságok, melyek részvényeit bevezették a pénzügyi eszközök piacairól szóló 2004/39/EK európai tanácsi és tanácsi irányelvben¹² foglaltak szerinti szabályozott piacra egy vagy több tagállamban. Ezen irányelv nem érinti a jegyzett társaságok székhelyének meghatározásáról szóló hatályos jogszabályokat.
- (17b) Ezen irányelv alkalmazásában az ezen irányelv hatálya alá tartozó ügyek szabályozásában illetékes tagállam az a tagállam kell, hogy legyen, melyben a szóban forgó jegyzett társaság székhellyel rendelkezik, és nem az, melynek szabályozott piacára a jegyzett társaság részvényeit bevezették. Az alkalmazandó jog annak a tagállamnak a joga kell, hogy legyen, melyben a jegyzett társaság székhellyel rendelkezik.

¹² Az Európai Parlament és a Tanács 2004. április 21-i 2004/39/EK irányelve a pénzügyi eszközök piacairól (HL L 145., 2004.4.30., 1. o.).

- (18) Ez az irányelv nem alkalmazandó a mikro-, kis és középvállalkozások meghatározásáról szóló, 2003. május 6-i 2003/361/EK bizottsági ajánlás¹³ szerinti kis és középvállalkozásokra (kkv-k).
- (19) A jegyzett társaságok esetében a vezetőtestületek szerkezete vonatkozásában eltérő rendszerek léteznek az egyes tagállamokban, a fő különbség az igazgatótanácsból és felügyelőbizottságból álló kettős rendszer („két szintű rendszer”), valamint az egységes rendszer között van, amelyben az irányítási és a felügyeleti funkció egy testületben egyesül („egyszintű rendszer”). Léteznek vegyes rendszerek is, amelyekben megjelennek mind a két rendszer jellemző vonásai, vagy amelyek választási lehetőséget adnak a társaságoknak a különféle modellek között. Ezen irányelvnek a tagállamokban előforduló valamennyi vezetőtestületi rendszerre vonatkoznia kell.
- (20) Minden vezetőtestületi rendszer *de jure* vagy *de facto* különbséget tesz a társaság napi irányításával foglalkozó ügyvezető igazgatók, és a nem ügyvezető igazgatók között, akik nem vesznek részt a napi irányításban, hanem felügyeleti feladatot látnak el. Ezen irányelv célja a nemek közötti egyensúly javítása mindkét kategória esetében. Ezen irányelv különbséget tesz az igazgatók két kategóriája között annak érdekében, hogy sikerüljön megtalálni a középutat a vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly növelésének igénye, és a társaságok napi irányításába való beavatkozás minimalizálásának szükségessége között.

¹³ HL L 124., 2003.5.20., 36. o.

- (21) Az ezen irányelvben szereplő mennyiségi céloknak valamennyi nem ügyvezető igazgatóra vonatkozniuk kell. Számos tagállamban a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében a nem ügyvezető igazgatók meghatározott hányadát a társaság munkavállalóinak és/vagy a munkavállalók szervezeteinek lehet, vagy kell kineveznie vagy megválasztania. A mennyiségi céloknak ezekre az igazgatókra is vonatkozniuk kell. Azonban tekintettel arra, hogy egyes nem ügyvezető igazgatók munkavállalói képviselők, az érintett tagállamoknak kell meghatározniuk a célok elérésének eszközeit, kellően figyelembe véve a munkavállalók képviselőinek megválasztására vagy kinevezésére vonatkozóan a tagállami jogban foglalt különös szabályokat, és tiszteletben tartva a munkavállalók képviselőinek megválasztásakor a szabad szavazást. Tekintettel a társasági jog tagállamonkénti különbözőségeire, ennek keretében lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy a számszerűsített célkitűzéseket a részvényesek és a munkavállalók képviselőire külön-külön alkalmazzák.
- (22) Az Unióban jegyzett társaságoknak arra kell törekedniük, hogy legkésőbb 2022. december 31-ig elérjék a nem ügyvezető igazgatók esetében az alulreprezentált nem legalább 40 %-os arányára vonatkozó célértéket. Másik lehetőségként – mivel a jegyzett társaságoknak törekednie kell arra, hogy valamennyi döntéshozó pozícióban növeljék az alulreprezentált nem arányát – a tagállamok úgy rendelkezhetnek, hogy a jegyzett társaságok törekedhetnek azon célkitűzés elérésére, hogy az alulreprezentált nem képviselői az igazgatói helyek legalább egyharmadát betöltsék, függetlenül attól, hogy ügyvezető vagy nem ügyvezető igazgatóként. Ezek a célkitűzések csak az általános nemi egyensúlyt érintik az igazgatók körében, és konkrét esetekben nem befolyásolják az egyes igazgatóknak a férfi és a női jelöltek széles köréből való kiválasztását. Ez azt is jelenti, hogy ez az irányelv nem zár el egyetlen jelöltet sem az igazgatói pozíciók elöl, és nem erőltet rá egyetlen meghatározott igazgatót sem a társaságra vagy a részvényesekre. Tiszteletben tartja a részvényesek jogait és a részvényesek közgyűlésén a szabad szavazást. A megfelelő vezetőtestületi tagokról való döntés így továbbra is a társaságok és a részvényesek joga marad.

- (22a) Azon jegyzett társaságok esetében, amelyek székhelye olyan tagállamban található, amely megtette a nők és férfiak jegyzett társasági vezetőtestületekben való kiegyensúlyozottabb képviseletének garantálását szolgáló, hasonlóan hatékony eszközöket biztosító intézkedéseket, vagy olyan tagállamban, amelynek esetében bizonyítható az előrelépés az említett célkitűzések megvalósítása felé, továbbá feltéve, hogy az adott tagállam úgy döntött, hogy felfüggeszti a 4a. cikk alkalmazását, a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzéseket teljesítettnek kell tekinteni.
- (23)
- (24) A cél teljesítéséhez szükséges igazgatói pozíciók száma tekintetében további pontosításra van szükség, mivel a legtöbb vezetőtestület létszámát figyelembe véve matematikailag lehetetlen pontosan elérni a 40 %-os, vagy adott esetben 33 %-os arányt. Ezért a célkitűzés teljesítéséhez szükséges vezetőtestületi pozíciók számának a 40 %-hoz, vagy adott esetben a 33 %-hoz legközelebbi számnak kell lennie, és mindkét esetben 50 %-nál kevesebbnek kell lennie.
- (24a) Mivel a munkaerő-állomány nemi összetétele közvetlen hatással van arra, hogy milyen mértékben állnak rendelkezésre az alulreprezentált nembe tartozó jelöltek, a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az igazgatók körében a férfiak és nők képviseletére vonatkozóan az irányelvben foglalt mennyiségi célkitűzéseket nem kell alkalmazni azokra a jegyzett társaságokra, amelyekben az alulreprezentált nem tagjai a munkaerő-állomány kevesebb mint 10 %-át teszik ki. Mindazonáltal ezeknek a társaságoknak saját mennyiségi célkitűzéseket kell meghatározniuk az igazgatók körében a férfiak és nők kiegyensúlyozott képviseletére vonatkozóan, és arra kell törekedniük, hogy e célkitűzéseket 2022. december 31-ig megvalósítsák.

- (25) Az Európai Unió Bírósága a pozitív intézkedéssel, és annak a nemi alapú megkülönböztetés tilalmának elvével való összeegyeztethetőségével (melyet ma már a Charta 21. cikke is tartalmaz) kapcsolatos ítélkezési gyakorlatában elfogadta, hogy bizonyos esetekben előnyben lehet részesíteni az alulreprezentált nem képviselőit a foglalkoztatás céljából történő kiválasztás vagy az előmenetel során, feltéve, hogy az alulreprezentált nembe tartozó jelölt a másik nembe tartozó versenytársával azonos szakmai alkalmassággal, szakértelemmel és szakmai teljesítménnyel rendelkezik, az előnyben részesítés nem automatikus és feltétel nélküli, továbbá felülbíráható, amennyiben egy, a másik nembe tartozó másik jelölt személyéhez kapcsolódó indokok ez utóbbi felé billentik a mérleget, valamint minden jelölt jelentkezését objektíven, az összes kiválasztási kritériumnak az érintett jelöltre való alkalmazásával értékelik.¹⁴
- (26) A tagállamoknak az ítélkezési gyakorlattal összhangban gondoskodniuk kell arról, hogy azon jegyzett társaságok, amelyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a nem ügyvezető igazgatói pozíciók kevesebb mint 40 %-át, vagy az összes igazgatói pozíció kevesebb mint 33 %-át töltik be, a legjobb minősítéssel rendelkező jelöltek ezekbe a pozíciókba történő megválasztását vagy kinevezését a jelölteknek a kiválasztási folyamat elején meghatározott átlátható, semleges megfogalmazott és egyértelmű követelményeken alapuló minősítésének összehasonlító elemzése alapján végezzék el annak érdekében, hogy az adott százalékot legkésőbb 2022. december 31-ig elérjék. A jegyzett társaságok által alkalmazható kiválasztási követelménytípusok közé tartoznak például a szakmai gyakorlat az igazgatási és/vagy felügyeleti feladatok terén, ismeretek olyan meghatározott, releváns területeken mint a pénzügyek, a kontrolling vagy a humánerőforrás-gazdálkodás, és a vezetői, kommunikációs és hálózatépítési képességek.
- (26a) Azon tagállamokban, ahol a jelöltek kiválasztási folyamatával kapcsolatos követelményeket kell alkalmazni, azok a társaságok, amelyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40 %-át, vagy az összes igazgatói pozíciók legalább 33 %-át töltik be, nem kötelezhetők a fenti követelmények végrehajtására.

¹⁴ A C-450/93. sz. Kalanke ügy (EBHT 1995., I-3051. o.), a C-409/95. sz. Marschall ügy (EBHT 1997., I-6363. o.), a C-158/97. sz. Badeck ügy (EBHT 2000., I-1875. o.), valamint a C-407/98. sz. Abrahamsson ügy (EBHT 2000., I-5539. o.).

- (27) Az igazgatói pozíciókba megválasztandó vagy kinevezendő jelöltek kiválasztásának módja tagállamonként és társaságoként különbözik. A részvényesek közgyűlése elé terjesztendő jelölteket előválogathatja például nevezési bizottság, valamint vezetők keresésére szakosodott cég is. A jelöltek kiválasztására vonatkozó követelményeknek a kiválasztási eljárás megfelelő szakaszai során – például az előválogatott jelöltek listájának elkészítése során – kell teljesülniük, a nemzeti jogszabályok és az érintett jegyzett társaságok alapszabálya szerint, még azt megelőzően, hogy a részvényesek megválasztanak az egyik jelöltet. E tekintetben az irányelv csupán a pozíciókba megválasztandó vagy kinevezendő jelöltek kiválasztásának folyamatára vonatkozó minimumelőírásokat határozza meg, lehetővé téve a jegyzett társaságok vezetőtestületeiben a nők és férfiak kiegyensúlyozottabb képviselete céljának elérése érdekében a Bíróság ítélkezési gyakorlata által támasztott követelmények alkalmazását. Ez az irányelv tiszteletben tartja a részvényesek jogait és a részvényesek közgyűlésén a szabad szavazást.
- (28) Ezen irányelv célkitűzéseinek tekintetében a jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy a jelölt kérelmére tájékoztassák őt a kiválasztás alapjául szolgáló minősítés szempontjairól, a jelölteknek az e szempontok szerinti tárgyilagos összehasonlító értékeléséről, és adott esetben a mérleget a nem az alulreprezentált nembe tartozó jelölt javára billentő megfontolásokról is. Ez a tájékoztatási kötelezettség magával vonhatja a magánélet tiszteletben tartásához való jognak és a személyes adatok védelmének a korlátozását, mely jogokat a Charta 7. és 8. cikke elismer. Azonban az ilyen jellegű korlátozások szükségesek és az arányosság elvével összhangban valóban közérdekűként elismert célokat szolgálnak. Ezért összhangban vannak a Charta 52. cikke (1) bekezdésében az ilyen korlátozások tekintetében előírt követelményekkel és a Bíróság vonatkozó ítélkezési gyakorlatával, és a 95/46/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹⁵ rendelkezéseivel összhangban alkalmazandók.

¹⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 1995. október 24-i 95/46/EK irányelve a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról (HL L 281., 1995.11.23., 31. o.).

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

- (29d) A tagállamoknak elő kell írniuk a jegyzett társaságok számára, hogy évente szolgáltatassanak információkat a felelős hatóságoknak vezetőtestületeik nemi összetételéről és az irányelvben lefektetett célok elérésére tett intézkedésekről, annak érdekében, hogy e hatóságok fel tudják mérni, hogy az egyes jegyzett társaságok milyen előrelépést értek el az igazgatóik körében a férfiak és nők kiegyensúlyozottabb képviselésének megvalósítása terén. Ezeket az információkat a jegyzett társaságoknak honlapjukon megfelelő és hozzáférhető módon közzé kell tenniük. Amennyiben egy adott jegyzett társaság nem teljesítette a releváns mennyiségi célkitűzéseket, az erre vonatkozó tájékoztatásban szerepelnie kell azon intézkedések leírásának is, melyeket a társaság a jövőben kíván tenni a célkitűzések megvalósítása érdekében. Amennyiben egy tagállam a 4b. cikk (1a) bekezdésének a) pontja alapján felfüggesztette a 4a. cikk alkalmazását, e kötelezettségek nem alkalmazandók, feltéve hogy a tagállami jog azonos vagy hasonló jelentéstételi kötelezettségeket ír elő.
- (30) A kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztásának folyamatával kapcsolatos kötelezettségeket, az ügyvezető igazgatókra vonatkozó önkéntes cél meghatározásának kötelezettségét, valamint a jelentéstételi kötelezettségeket hatékony, arányos és visszatartó erejű intézkedésekkel kell megerősíteni. A végrehajtási intézkedések alkalmazásáról szóló nemzeti jog sérelme nélkül, a jegyzett társaságok a nők és férfiak igazgatók körében való képviselésére vonatkozó célkitűzések nem teljesítéséért mindaddig nem szankcionálhatók, amíg a fenti kötelezettségeknek megfelelnek. A végrehajtási intézkedések nem alkalmazhatók magukra a jegyzett társaságokra, amennyiben a nemzeti jog szerint az adott tevékenység vagy mulasztás nem a társaságnak, hanem más természetes vagy jogi személynek, például az egyes részvényeseknek tudható be.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35b) A tagállamok vagy a jegyzett társaságok a férfiak és nők kiegyensúlyozottabb képviselőitének biztosítása érdekében kedvezőbb intézkedéseket is tehetnek.
- (36) Ezen irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat és megfelel a Charta által elismert elveknek. Különösen hozzájárul a nők és a férfiak közötti egyenlőséghez való jog (a Charta 23. cikke), a foglalkozás szabad megválasztásához és a munkához való jog (a Charta 15. cikke) érvényesítéséhez. Az irányelv törekszik a hatékony jogorvoslathoz való jog és a tisztességes eljáráshoz való jog teljes körű tiszteletben tartására (a Charta 47. cikke). A vállalkozás szabadságához (a Charta 16. cikke) és a tulajdonhoz (a Charta 17. cikkének (1) bekezdése) való jogok gyakorlásának korlátozásai tiszteletben tartják e jogok és szabadságok lényegi tartalmát, továbbá szükségesek és arányosak. Az Unió által elismert közérdekű célokat szolgálják, és biztosítják mások jogainak és szabadságainak védelmét.
- (37) Noha egyes tagállamok fogadtak el szabályokat, vagy (vegyes eredményekkel) bátorítottak az önszabályozásra, a tagállamok többsége nem cselekedett, illetve nem mutatott hajlandóságot olyan fellépésre, ami jelentős javuláshoz vezetne. A múltbeli és jelenlegi trendekre vonatkozó rendelkezésre álló információk átfogó elemzésén alapuló előrejelzések, valamint a szándékok azt mutatták, hogy a tagállamok saját intézkedéseikkel a belátható jövőben nem fogják megvalósítani az ebben az irányelvben szereplő, az Unió-szerte a vezetőtestületekben a nők és férfiak kiegyensúlyozott képviselőitére vonatkozó célokat. E körülményekre, valamint a társasági vezetőtestületekben a nők és a férfiak képviselőit terén a tagállamok közti fokozódó különbségekre tekintettel a társasági vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly az Unióban csak közös megközelítés révén javítható, és a nemek közötti egyenlőség, a versenyképesség és a növekedés terén meglévő potenciál csak uniós szinten koordinált cselekvés révén valósulhat meg, nem pedig olyan nemzeti kezdeményezésekkel, melyek hatály, ambíció és hatékonyság tekintetében eltérnek egymástól. Mivel ezen irányelv célját a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért az az intézkedés léptéke és hatása miatt uniós szinten jobban megvalósítható, az Unió az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően intézkedéseket fogadhat el.

- (38) Az ugyanezen cikkben szereplő arányosság elvének megfelelően ez az irányelv a közös célok és elvek szabályozására korlátozódik, és nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket. A tagállamok kellő szabadságot kapnak annak eldöntésére, hogy a nemzeti körülmények, így különösen a vezetőtestületi pozíciók betöltésére vonatkozó szabályok és eljárások figyelembevételével hogyan valósíthatók meg legjobban az irányelvben szereplő célok. Az irányelv nem gátolja a jegyzett társaságokat abban, hogy a legalkalmasabb jelölteket nevezzék ki a vezetőtestületekbe, és megfelelően hosszú alkalmazkodási időszakot biztosít.
- (39) Az arányosság elvével összhangban a jegyzett társaságok által megvalósítandó célt csak korlátozott időszakra vonatkozóan kell meghatározni, és csak addig kell hatályban maradnia, amíg a vezetőtestületek nemi összetételében megfelelő változás nem következik be. Ezért a Bizottságnak rendszeresen felül kell vizsgálni az irányelv alkalmazását, és jelentést kell tennie az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. Ezenfelül ez az irányelv lejárati dátumot határoz meg. A Bizottságnak a felülvizsgálat során vizsgálnia kell, hogy szükség van-e az irányelv hatályának ezen időszakon túli meghosszabbítására.
- (40) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával¹⁶ összhangban a tagállamok vállalták, hogy az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez indokolt esetben egy vagy több olyan dokumentumot mellékelnek, amely megmagyarázza az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó úgy ítéli meg, hogy e dokumentumok átadása indokolt,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

¹⁶ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

1. cikk

Tárgy

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

2. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

1. „jegyzett társaság”: valamely tagállamban székhellyel rendelkező olyan társaság, melynek részvényeivel egy vagy több tagállamban kereskedni lehet a 2004/39/EK irányelv 4. cikke (1) bekezdésének 14. pontjában foglaltak szerinti szabályozott piacokon;
2. „vezetőtestület”: egy jegyzett társaság bármely ügyviteli, ügyvezető vagy felügyelőtestülete;
3. „igazgató”: egy vezetőtestület bármely tagja, ideértve az alkalmazottak képviselőit is;
4. „ügyvezető igazgató”: egy egységes vezetőtestület bármely tagja, aki részt vesz a tőzsdén jegyzett társaság napi irányításában, vagy egy kettős vezetőtestületi rendszerben az ügyvezető testület bármely tagja;
5. „nem ügyvezető igazgató”: egy egységes vezetőtestület bármely tagja az ügyvezető igazgaton kívül, illetve egy kettős vezetőtestületi rendszerben a felügyelőbizottság bármely tagja;

6. „egységes vezetőtestület”: olyan egységes vezetőtestület, amely egy tőzsdén jegyzett társaságban ellátja mind az ügyvezetői, mind a felügyeleti feladatokat;
7. „kettős vezetőtestületi rendszer”: olyan rendszer, amelyben egy jegyzett társaságban az ügyvezetői és a felügyeleti feladatokat elkülönült vezetőtestületek látják el;
8. „kis- és középvállalkozás” vagy „kkv”: olyan társaság, amely 250-nél kevesebb alkalmazottat foglalkoztat, és az éves árbevétele nem haladja meg az 50 millió eurót, vagy az éves mérlegfőösszege nem haladja meg a 43 millió eurót, vagy olyan tagállamban székhellyel rendelkező kkv esetében, amelynek hivatalos pénzneme nem az euró, az ennek megfelelő értéket az adott tagállam pénznemében;
- 9.

2a. cikk

Alkalmazandó jog

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

3. cikk

A kis- és középvállalkozások kizárása a hatály alól

Ez az irányelv nem vonatkozik a kis- és középvállalkozásokra.

4. cikk

A testületekben a nemek közötti egyensúlyra vonatkozó célkitűzések

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a tőzsdén jegyzett társaságok:
 - a) törekedjenek arra, hogy 2022. december 31-ig elérjék azt a célt, hogy a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40 %-át az alulreprezentált nem képviselői töltsék be;vagy
 - b) törekedjenek arra, hogy 2022. december 31-ig elérjék azt a célt, hogy az igazgatói pozíciók – beleértve mind az ügyvezető, mind a nem ügyvezető igazgatói pozíciókat – legalább 33 %-át az alulreprezentált nem képviselői töltsék be.
- (2) Az (1) bekezdés a) pontjában szereplő célkitűzés eléréséhez szükséges nem ügyvezető igazgatói álláshelyek száma a 40 %-os arányhoz legközelebbi, de 50 %-nál kisebb szám, az (1) bekezdés b) pontjában szereplő célkitűzés eléréséhez szükséges összes igazgatói álláshely száma pedig a 33 %-os arányhoz legközelebbi, de 50 %-nál kisebb szám. Ezeket a számokat a melléklet tartalmazza.
- (3)
- (4)
- (5)
- (6) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az e cikkben megállapított rendelkezések nem vonatkoznak azokra a tőzsdén jegyzett társaságokra, amelyekben az alulreprezentált nem tagjai a munkavállalók kevesebb, mint 10 %-át teszik ki.
- (7)

4a. cikk

A célok eléréséhez szükséges eszközök

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy a 4. cikk (1) bekezdésében megállapított célkitűzés elérése céljából az e célt el nem érő, tőzsdén jegyzett társaságokban a 4. cikk (1) bekezdésében említett pozíciókba kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztása az egyes jelöltek minősítésének összehasonlító elemzésén alapuljon, a kiválasztási folyamatot megelőzően megállapított világos, semleges megfogalmazott és egyértelmű kritériumok alkalmazásával.
- (2) A 4. cikk (1) bekezdésében említett pozíciókba kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztásakor a tagállamok biztosítják, hogy a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai teljesítmény szempontjából azonos minősítéssel rendelkező jelöltek közül elsőbbséget élvezzen az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt, kivéve, ha az egyes jelöltekre vonatkozó összes kritériumot számba vevő tárgyilagos értékelés a másik nemhez tartozó jelölt felé billenti a mérleg nyelvét.
- (3) A 95/46/EK irányelv rendelkezéseinek betartásával egyidejűleg a tagállamok biztosítják, hogy a kinevezési vagy megválasztási eljárásban részt vevő jelölt kérésére a tőzsdén jegyzett társaságok kötelesek legyenek tájékoztatni a jelöltet az alábbiakról:
 - a) mely minősítési kritériumokon alapult a kiválasztás;
 - b) a jelölteknek az említett kritériumok szerinti objektív összehasonlító értékelése;
 - c) adott esetben a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billentő megfontolások.

- (4) A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszereikkel összhangban megteszik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy amennyiben az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt olyan tényeket állapít meg, amelyek alapján feltételezhető, hogy a minősítése azonos volt a kinevezésre vagy megválasztásra kiválasztott, a másik nemhez tartozó jelöltével, a tőzsdén jegyzett társaság legyen köteles azt bizonyítani, hogy nem sértette meg a 4a. cikk (2) bekezdését.

4b. cikk

A 4a. cikk alkalmazásának felfüggesztése

- (1) Azok a tagállamok, amelyek a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzésekkel összhangban [OJ to insert the deadline for implementation pursuant to Article 8(1)] előtt már ugyanolyan hatékony intézkedéseket hoztak annak érdekében, hogy a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatói körében kiegyensúlyozottabb legyen a nők és a férfiak képviselete, vagy közelednek ehhez a célhoz, határozhatnak úgy, hogy felfüggesztik a 4a. cikk alkalmazását. Ebben az esetben a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzéseket teljesítettnek kell tekinteni.
- (1a) A 4a. cikk alkalmazása az (1) bekezdésben megállapított feltételeknek megfelelően a 8. cikk (1) bekezdése szerinti végrehajtási határidő előtt függeszthető fel. A felfüggesztés feltételei például az alábbi esetekben tekinthetők teljesítettnek:
- a) a tagállami jogszabályok megkövetelik, hogy legkésőbb 2022. december 31-ére a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 30 %-át, illetve az összes igazgatói pozíció legalább 25 %-át az alulreprezentált nemhez tartozók töltsék be, továbbá az említett előírások be nem tartása esetére hatékony, arányos és visszatartó erejű végrehajtási intézkedések állnak rendelkezésre. A felfüggesztés feltételei akkor is teljesítettnek tekintendők, ha a nemzeti jogban megállapított kötelező számszerűsített célok nem alkalmazandók kivétel nélkül az ezen irányelv hatálya alá tartozó összes társaságra, feltéve hogy a 4c. cikk (1) bekezdésében említett¹⁷ egyedi számszerűsített célok kitűzésének kötelezettsége az említett kötelező számszerűsített cél hatálya alá nem tartozó jegyzett társaságokra kivétel nélkül alkalmazandó – ideértve a kkv-eket is – mind a nem-ügyvezető és az ügyvezető vezetőtestületi tagok tekintetében, mind pedig a vezetőtestület alatti legalább egy vezetői szint tekintetében.

¹⁷ Szerkesztési változtatás.

- b) az összes nem ügyvezető igazgatói pozíció legalább 30 %-át, vagy az összes igazgatói pozíció legalább 25 %-át az alulreprezentált nemhez tartozók töltik be;
 - c) az összes nem ügyvezető igazgatói pozíció legalább 25 %-át, vagy az összes igazgatói pozíció legalább 20 %-át az alulreprezentált nemhez tartozók töltik be, és a 8. cikk (1) bekezdésében meghatározott végrehajtási határidő előtt lezárult valamely ötéves időszakban a képviselet aránya legalább 7,5 százalékponttal emelkedett.
- (1b) Az (1a) bekezdés a) pontján vagy a (2) bekezdésen¹⁸ alapuló felfüggesztések értékelése céljából a következő arányok alkalmazandók: az igazgatói pozíciók előírt számának vagy a nem ügyvezető igazgatók 30 %-ától, vagy az összes igazgatói pozíció 25 %-ától legkisebb mértékben eltérő számnak kell lennie, de egyik esetben sem nem érheti el a 40 %-ot. Ugyanez a szabály alkalmazandó abban az esetben is, ha a nemzeti jog alapján a kötelező számszerűsített célkitűzéseket külön-külön alkalmazzák a részvényesek és a munkavállalók képviselőire.
- (2) Azok a tagállamok¹⁹, amelyek a 4a. cikk alkalmazását az (1) bekezdésnek megfelelően felfüggesztették, 2024. december 31. után kizárólag abban az esetben folytathatják ezt a gyakorlatot, ha:
- a) az (1a) bekezdés a) pontjában foglalt követelményeknek megfelelő tagállami jogszabályok továbbra is alkalmazandók; vagy
 - b)
 - b) 2024. december 31-ére az összes nem ügyvezető igazgatói pozíció legalább 30 %-át, vagy az összes igazgatói pozíció legalább 25 %-át az alulreprezentált nemhez tartozók töltik be.

Amennyiben az e bekezdésben foglalt követelmények nem teljesülnek, a tagállamok biztosítják a 4a. cikk 2025. szeptember 30-i hatállyal kezdődő alkalmazását.

¹⁸ Technikai helyesbítés.

¹⁹ Szerkesztési változtatás az angol változatban.

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

4c. cikk

Egyedi számszerűsített célkitűzések

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy azok a tőzsdén jegyzett társaságok, amelyekre nem vonatkozik a 4. cikk (1) bekezdésének b) pontjában megállapított célkitűzés, egyedi számszerűsített célokat tűzzenek ki a két nemnek az ügyvezető igazgatók körében való kiegyensúlyozott képviselőre vonatkozóan, és törekedjenek e cél 2022. december 31-ig történő megvalósítására.
- (2) Amennyiben a tagállamok a 4. cikk (6) bekezdésével összhangban előírják, hogy egyes tőzsdén jegyzett társaságokra nem vonatkoznak a 4. cikkben megállapított célkitűzések, e tagállamok biztosítják, hogy az érintett társaságok egyedi számszerűsített célokat tűzzenek ki a két nemnek az összes igazgatói pozícióban való kiegyensúlyozott képviselőre vonatkozóan, és törekedjenek e cél 2022. december 31-ig történő megvalósítására.

5. cikk

Jelentéstétel

- (1)
- (2) A tagállamok előírják a tőzsdén jegyzett társaságok számára, hogy az ügyvezető és a nem ügyvezető igazgatók között különbséget téve évente szolgáltatassanak adatokat az illetékes hatóságoknak a vezetőtestületekben a nemek megoszlásáról, valamint a 4. cikk (1) bekezdésében és a 4c. cikkben megállapított célkitűzések elérése érdekében hozott intézkedésekről. A tagállamok előírják a tőzsdén jegyzett társaságok számára, hogy megfelelő és hozzáférhető módon tegyék közzé ezt az információt a honlapjukon.

- (3) Amennyiben egy tőzsdén jegyzett társaság nem éri el a 4. cikk (1) bekezdésében megállapított célt, vagy a 4c. cikk szerinti egyedi számszerűsített célt, akkor a (2) bekezdésben előírt adatszolgáltatás keretében meg kell indokolnia, hogy miért nem teljesítette a célkitűzést, és ismertetnie kell azokat az intézkedéseket, amelyeket a célkitűzések elérése érdekében fogadott el vagy tervez elfogadni.
- (3a) A (2) és a (3) bekezdésben foglalt kötelezettségek nem alkalmazandók azokra a jegyzett társaságokra, amelyek székhelye olyan tagállamban található, amely a 4b. cikk (1a) bekezdésének a) pontja alapján felfüggesztette a 4a. cikk alkalmazását, és amelynek nemzeti joga azonos vagy hasonló jelentéstételi kötelezettségeket állapít meg.
- (4)

6. cikk

Végrehajtási intézkedések

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

7. cikk

Minimumkövetelmények

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

7a. cikk (új)

A tőzsdén jegyzett társaságokban a nemek közötti egyensúly előmozdításáért felelős szervek

A tagállamok kijelölnek egy vagy több olyan szervet, amelyek előmozdítják, elemzik, ellenőrzik és támogatják a nemek közötti egyensúlyt a tőzsdén jegyzett társaságok vezetőtestületeiben; e szervek lehetnek például a 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv²⁰ 20. cikkével összhangban kijelölt szervek.

8. cikk

Végrehajtás

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

²⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2006. július 5-i 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.).

9. cikk
Felülvizsgálat

- (1) A tagállamok [*one year after the date provided for in Article 8(1)*]-ig, majd ezt követően két évente jelentést nyújtanak be a Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról. A jelentésben átfogó információkat szolgáltatnak többek között a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében hozott intézkedésekről, illetve adott esetben a 4b. cikkben említett feltételek teljesítéséről, továbbá az 5. cikkben foglaltakról, és adott esetben reprezentatív információkat szolgáltatnak a tőzsdén jegyzett társaságoknak a 4c. cikk szerinti egyedi kötelezettségvállalásairól is.
- (2) Azok a tagállamok, amelyek a 4b. cikk alapján felfüggesztik a 4a. cikk alkalmazását, olyan információkat is közölnek az (1) bekezdésben említett jelentésben, amelyek bizonyítják a 4b. cikkben megállapított feltételek teljesülését. A Bizottság [*two years after the date provided for in Article 8(1)*]-ig külön jelentést készít többek között arról, hogy a 4b. cikkben megállapított feltételek valóban teljesülnek-e.
- (3) A Bizottság legkésőbb 2026. december 31-ig, majd azt követően két évente felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazását, és erről jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. A Bizottság különösen azt vizsgálja, hogy ezen irányelv célkitűzései megvalósultak-e.
- (4) A Bizottság a jelentéseiben értékeli, hogy a nők és a férfiak képviselete terén a vezetőtestületekben és a gazdaság különböző döntéshozatali szintjein megvalósult fejleményeknek, valamint az elért fejlődés fenntarthatóságának a fényében szükség van-e ezen irányelv hatályának a 10. cikk (2) bekezdésében meghatározottakon túli meghosszabbítására, illetve az irányelv módosítására.

10. cikk

Hatálybalépés és hatályvesztés

- (1) Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő [huszadik] napon lép hatályba.
- (2) Ez az irányelv 2033. december 31-én hatályát veszti.

11. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök az elnök

a Tanács részéről

**AZ ALULREPREZENTÁLT NEMHEZ TARTOZÓ
IGAZGATÓK CÉLSZÁMAI**

A vezetőtestületi pozíciók száma	Az alulreprezentált nemhez tartozó nem ügyvezető igazgatóknak a 40 %-os cél eléréséhez szükséges minimális száma (4. cikk (1) bekezdés)	Az alulreprezentált nemhez tartozó igazgatóknak a 33 %-os cél eléréséhez szükséges minimális száma (4. cikk (1) bekezdés b) pont)
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3%)	1 (33,3%)
4	1 (25%)	1 (25%)
5	2 (40%)	2 (40%)
6	2 (33,3%)	2 (33,3%)
7	3 (42,9%)	2 (28,6%)
8	3 (37,5%)	3 (37,5%)
9	4 (44,4%)	3 (33,3%)
10	4 (40%)	3 (30%)
11	4 (36,4%)	4 (36,4%)
12	5 (41,7%)	4 (33,3%)
13	5 (38,4%)	4 (30,8%)
14	6 (42,9%)	5 (35,7%)
15	6 (40%)	5 (33,3%)
16	6 (37,5%)	5 (31,3%)
17	7 (41,2%)	6 (35,3%)

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