



Briselē, 2017. gada 31. maijā
(OR. en)

9496/17

**Starpiestāžu lieta:
2012/0299 (COD)**

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

ZIŅOJUMS

Sūtītājs:	prezidentvalsts
Saņēmējs:	Pastāvīgo pārstāvju komiteja / Padome
lepr. dok. Nr.:	6874/17 SOC 160 GENDER 8 ECOFIN 164 DRS 7 CODEC 302
K-jas dok. Nr.:	16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
Temats:	Priekšlikums – Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem pasākumiem – progresa ziņojums

I. IEVADS

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

Lai risinātu nopietno problēmu, kas saistīta ar sieviešu nepietiekamo pārstāvību ekonomikas lēmumu pieņemšanas procesā augstākajā līmenī, ar ierosināto direktīvu tiktu noteikts kvantitatīvs mērķis nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvaram kotēto uzņēmumu valdēs, proti, 40 %, kas būtu jāsasniedz līdz 2020. gadam (valsts uzņēmumos – līdz 2018. gadam). Uzņēmumiem būtu jāstrādā, lai sasniegtu šo mērķi, *inter alia* ieviešot procesuālus noteikumus par tādu valdes locekļu atlasīšanu un iecelšanu, kuriem nav izpildpilnvaru.

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

DK, NL, PL, SE, UK valstu parlamenti un viena no abām CZ parlamenta palātām (Deputātu palāta) astoņās nedēļās pēc Komisijas iesniegtā priekšlikuma iesniedza pamatotus atzinumus, paziņojot, ka tas neatbilst subsidiaritātes principam ¹.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja atzinumu pieņēma 2013. gada 13. februārī. ²

Reģionu komiteja atzinumu pieņēma 2013. gada 30. maijā ³.

Eiropas Parlaments pieņēma nostāju pirmajā lasījumā 2013. gada 20. novembrī ⁴.

Visas delegācijas šajā posmā saglabā vispārējas izpētes atrunas par priekšlikumu; UK un FR ir iesniegušas parlamentāras izpētes atrunu; un CZ, DK, SK, SI un LV ir valodas atrunas.

¹ Komisijai netika prasīts pārskatīt priekšlikumu, jo nebija sasniegts LES 2. protokola 7. pantā noteiktais vienas trešdaļas balsu sliekšnis.

² OV C 133, 9.5.2013., 68. lpp.

³ ECOS-V-039.

⁴ P7_TA(2013)0488 *Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (PPE/EL)* bija referente no Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas un *Evelyn Regner (S&D/AT)* – no Juridiskās komitejas puses.

II. PADOMES DARBS MALTAS PREZIDENTŪRAS LAIKĀ

Tā kā priekšlikums nav bijis iekļauts Padomes darba kārtībā kopš 2015. gada decembra, prezidentvalsts Malta nolēma, ka ir pienācis laiks izvērtēt to. Turklāt prezidentvalsts apzinājās arī to, ka – lai gan Eiropā pastāv plaša vienprātība par to, ka ir jāuzlabo dzimumu līdzsvars lēmumu pieņemšanā, jo īpaši ekonomikas jomā un augstākajā līmenī, – tomēr progress visā ES joprojām ir lēns un nevienmērīgs. Tādējādi 2016. gada aprīlī ES kopumā tikai 23 % no valdes locekļiem lielākajos biržā kotētajos uzņēmumos un tikai 7 % no valdes priekšsēdētājiem bija sievietes.⁵

Sociālu jautājumu darba grupa 2017. gada 15. marta sanāksmē izskatīja prezidentvalsts redakcionālo ierosinājumu kopumu (dok. 6874/17), kurā rūpīgi ņemts vērā teksts, ko apsprieda Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju tiesību aizsardzības (EPSCO) padome 2015. gada 7. decembrī.⁶ Konkrētāk, elastīguma klauzula, kas izklāstīta 4.b pantā, dotu dalībvalstīm iespēju direktīvas mērķus īstenot ar pašu izvēlētiem līdzekļiem, kā arī apturēt direktīvas procesuālo prasību piemērošanu ar noteikumu, ka tās jau būtu veikušas vienlīdz efektīvus pasākumus vai tuvinājušās direktīvā izvirzītajiem kvantitatīvajiem mērķiem. Lai apvienotu elastīgumu ar maksimālu juridisko noteiktību, 4.b panta 1.a punktā ir noteikti trīs iespējamie scenāriji, attiecībā uz kuriem pēc likuma būtu uzskatāms, ka tie garantē "līdzvērtīgu iedarbīgumu" laikposmam līdz 2024. gada 31. decembrim.⁷ Turklāt, ievērojot 4.b panta 2. punktā precizētos nosacījumus, dalībvalstis var turpināt direktīvas procesuālo prasību atlikšanu pēc 2024. gada.

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 Sk. arī skaidrojošās piezīmes, kas ietvertas dokumentos 14562/14 un 13942/15.

Prezidentvalsts Maltas ieviestās izmaiņas

Nemot vērā laiku, kas jau ir ticis veltīts diskusijām Padomē, prezidentvalsts pielāgoja īstenošanas grafiku, mērķdatumus, ziņojumu sniegšanas termiņus un turpināmības klauzulu, pagarinot tos par 2 gadiem.⁸ Līdz ar to saskaņā ar direktīvas pašreizējo redakciju dalībvalstīm būtu jānodrošina, lai biržā kotētie uzņēmumi censtos līdz 2022. gada 31. decembrim (nevis 2020. gada 31. decembrim) sasniegt mērķi, kas paredz, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 40 % no amatiem, kas paredzēti direktoriem bez izpildpilnvarām, kā arī mērķi, kas paredz, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 33 % no visiem amatiem, kas paredzēti gan izpilddirektoriem, gan direktoriem bez izpildpilnvarām (sk. 4. pantu un 22., 24.a un 26. apsvērumu).

Prezidentvalsts pielāgoja īstenošanas grafiku tā, lai uz 4.b pantu balstīti atlikšanas gadījumi zaudētu spēku 2024. gada 31. decembrī (nevis 2022. gada 31. decembrī), ja vien nav ievēroti konkrēti nosacījumi. Ja šie nosacījumi nebūtu ievēroti, dalībvalstīm tiktu prasīts nodrošināt 4.a pantā ietverto procesuālo prasību piemērošanu no 2025. gada 30. septembra (nevis 2023. gada 30. septembra) (sk. 4.b pantu). Tāda pati datumu maiņa tika izdarīta arī 4.c pantā attiecībā uz individuāliem kvantitatīviem mērķiem, kas jānosaka biržā kotētiem uzņēmumiem, uz kuriem neattiecas 4. pantā izklāstītie mērķi (sk. 4.c pantu).

Ievērojot tādu pašu loģiku, prezidentvalsts ierosināja, ka Komisijai būtu jāsāk sniegt ziņojumus par direktīvas piemērošanu līdz 2026. gada 31. decembrim (nevis 2024. gada 31. decembrim) (sk. 9. pantu). Visbeidzot, tika pārskatīta turpināmības klauzula, paredzot, ka direktīva zaudētu spēku 2033. gada 31. decembrī (nevis 2031. gada 31. decembrī) (sk. 10. pantu).

Direktīvas projekts, ko pārstrādājusi prezidentvalsts Malta, ir pievienots šim ziņojumam.

⁸ Prezidentvalsts ir veikusi arī dažas nelielas tehniskas izmaiņas, kas neizraisīja nekādu reakciju.

III DELEGĀCIJU NOSTĀJAS

Delegāciju vairākums atbalstīja priekšlikumu un vēlējās pieņemt prezidentvalsts tekstu. Tomēr citas delegācijas nevarēja atbalstīt direktīvas projektu, galvenokārt tādēļ, ka tajā nav ievērots subsidiaritātes princips un proporcionalitātes princips.

Turklāt viena delegācija norādīja, ka tai ir grūti piekrist Komisijas ierosinātajam juridiskajam pamatam. Komisijas pārstāvis vēlreiz apstiprināja Komisijas uzskatu, ka 157. panta 3. punkts ir piemērots juridiskais pamats.

IV NOBEIGUMS

Lai gan visas delegācijas principā atbalsta dzimumu līdzsvara uzlabošanu uzņēmumu valdēs, vairākas delegācijas joprojām dod priekšroku valstu pasākumiem (vai nesaistošiem pasākumiem ES līmenī), savukārt citas delegācijas atbalsta ES mēroga tiesību aktus. Līdz kompromisa panākšanai būs nepieciešams turpmāks darbs un politiskas pārdomas.

Priekšlikums –

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA
par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru vidū un saistītiem
pasākumiem**

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

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

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu⁹,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

⁹ OV C , , ... lpp.

- (1) Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viena no Savienības pamatvērtībām un galvenajiem mērķiem saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību (LES) 2. pantu un 3. panta 3. punktu. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. pantu Savienībai, veicot visas savas darbības, ir jātiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt līdztiesību. Līguma 157. panta 3. punkts ir juridiskais pamats tādu Savienības pasākumu pieņemšanai, kuru mērķis ir nodrošināt to, lai nodarbinātības un profesiju jautājumos tiktu ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem.
- (2) Pozitīvas rīcības principa nozīme, lai praksē panāktu sieviešu un vīriešu faktiski līdztiesību, ir atzīta LESD 157. panta 4. punktā un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk "Harta") 23. pantā, kur ir noteikts, ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās un ka līdztiesības princips nevar liegt saglabāt vai noteikt pasākumus, kuros paredz konkrētas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam.
- (3) Padomes Ieteikumā 84/635/EEK ¹⁰ tika ieteikts dalībvalstīm veikt pasākumus, lai nodrošinātu to, ka pozitīva rīcība iespēju robežās ietver darbības, kas sekmē sieviešu aktīvu līdzdalību lēmumu pieņemšanas struktūrās. Padomes Ieteikumā 96/694/EK ¹¹ tika ieteikts dalībvalstīm mudināt privāto sektoru palielināt sieviešu pārstāvību visos lēmumu pieņemšanas līmeņos, jo īpaši pieņemot līdztiesības plānus un pozitīvas rīcības programmas vai rīkojoties to ietvaros.

¹⁰ Padomes Ieteikums 84/635/EEK (1984. gada 13. decembris) par pozitīvas rīcības veicināšanu sieviešu labā (OV L 331, 19.12.1984., 34. lpp.).

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

- (4) Komisija pēdējos gados ir iesniegusi vairākus ziņojumus, kuros izvērtēta situācija saistībā ar dzimumu daudzveidību ekonomikas lēmumu pieņemšanā. Tā ir mudinājusi biržā kotētos uzņēmumus Savienībā palielināt sieviešu skaitu savās valdēs, veicot pašregulācijas pasākumus, un uzņemties konkrētas brīvprātīgas saistības šajā jomā. Komisija 2010. gada paziņojumā "Stingrāka apņemšanās veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību – Sieviešu harta" uzsvēra, ka sievietēm vēl aizvien nav pilntiesīgas iespējas piedalīties varas sadalē un lēmumu pieņemšanā politiskajā un saimnieciskajā dzīvē, un vēlreiz apliecināja apņemšanos izmantot savas pilnvaras, lai veicinātu sieviešu un vīriešu taisnīgāku pārstāvību atbildīgos amatos. Komisijas paziņojumā "Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija, 2010–2015" dzimumu līdzsvara uzlabošana lēmumu pieņemšanā tika noteikta par vienu no Komisijas prioritārajiem uzdevumiem.
- (5) Padome 2011. gadā pieņēma Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu 2011.–2020. gadam, kurā tā atzina, ka dzimumu līdztiesības politika ir ļoti būtiska ekonomikas izaugsmei, labklājībai un konkurētspējai, atkārtoti apliecināja savu apņemšanos novērst dzimumu nevienlīdzību, lai sasniegtu stratēģijas "Eiropa 2020" mērķus, īpaši trīs jomās, kas ir ļoti svarīgas dzimumu līdztiesībai, proti, nodarbinātība, izglītība un sociālā iekļaušana, un mudināja rīkoties, lai sekmētu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu līdzdalību lēmumu pieņemšanā visos līmeņos un visās jomās, lai pilnībā izmantotu visu pieejamo talanta kopumu.
- (6) Eiropas Parlaments 2011. gada 6. jūlija rezolūcijā par sievietēm un uzņēmējdarbības augstākā līmeņa vadību mudināja uzņēmumus panākt kritiskās robežvērtības, proti, lai līdz 2015. gadam uzņēmumu vadības struktūrās darbotos vismaz 30 % sieviešu, bet līdz 2020. gadam – 40 %. Tas aicināja Komisiju līdz 2012. gadam nākt klajā ar tiesību akta priekšlikumu, tostarp paredzot arī kvotas, ja tiktu konstatēts, ka uzņēmumu un dalībvalstu veiktie pasākumi nav bijuši pietiekami. Eiropas Parlaments 2012. gada 13. marta rezolūcijā par sieviešu un vīriešu līdztiesību Savienībā atkārtoja minēto aicinājumu.

(7)

(8)

(9)

(10) Eiropā ir daudz augsti kvalificētu sieviešu. Lai lietderīgāk izmantotu esošo cilvēkkapitālu – kas ir ļoti svarīgi, lai risinātu demogrāfiskās problēmas Savienībā, – ir būtiski panākt labāku dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs. Turklāt ir plaši atzīts, ka sieviešu klātbūtne vadībā uzlabo korporatīvo pārvaldību, un vairākos pētījumos ir parādīta pozitīva kopsakarība starp dzimumu daudzveidību augstākās vadības līmenī un uzņēmuma finansiālajiem rezultātiem un rentabilitāti. Neskatoties uz pierādījumiem, ka dzimumu līdzsvars labvēlīgi ietekmē gan uzņēmumus pašus, gan ekonomiku vispār, un kaut arī esošie Savienības tiesību akti aizliedz diskrimināciju dzimuma dēļ un ar Savienības līmeņa darbībām tiek veicināta pašregulācija, tomēr vīriešu skaits uzņēmumu augstākajās lēmumu pieņemšanas struktūrās visā Savienībā arvien vēl ievērojami pārsniedz sieviešu skaitu. Šī dzimumu nelīdzsvarotība ir īpaši nozīmīga un izteikti problemātiska privātajā sektorā, jo īpaši biržā kotētajos uzņēmumos.

(10.a) Svarīgākais rādītājs, ko Komisija izmanto, lai novērtētu dzimumu pārstāvību uzņēmumu valdēs, liecina, ka to sieviešu īpatsvars, kuras ir iesaistītas uzņēmumu augstākā līmeņa lēmumu pieņemšanā, joprojām ir ļoti zems. Saskaņā ar Komisijas 2015. gada ziņojumu par sieviešu un vīriešu līdztiesību sieviešu īpatsvars lielāko biržā kotēto uzņēmumu valdēs vidēji veido 22,7 %, tikai 6,5 % ir priekšsēdētājas un 4,3 % – izpilddirektors.

- (10.b) Stratēģijā gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei "Eiropa 2020" ir atzīts, ka lielāka sieviešu līdzdalība darba tirgū ir priekšnosacījums izaugsmes veicināšanai un demogrāfisko problēmu risināšanai Eiropā. Stratēģijā ir izvirzīts pamatmērķis līdz 2020. gadam palielināt nodarbinātības līmeni no 20 līdz 64 gadu vecu sieviešu un vīriešu grupā līdz 75 %, ko var sasniegt tikai tad, ja pastāv skaidra apņemšanās par labu dzimumu līdztiesībai un tiek pieliktas lielākas pūles, lai likvidētu visus šķēršļus sieviešu līdzdalībai darba tirgū. Nesenā ekonomikas krīze ir izvirzījusi priekšplānā Eiropas aizvien pieaugošo nepieciešamību balstīties uz zināšanām, kompetenci un inovāciju un pilnībā izmantot pieejamo talanta kopumu. Paredzams, ka lielākai sieviešu līdzdalībai ekonomikas lēmumu pieņemšanā, jo īpaši uzņēmumu valdēs, būs pozitīva papildietekme uz sieviešu nodarbinātības līmeni attiecīgajos uzņēmumos un ekonomikā kopumā.
- (11) Sieviešu īpatsvars uzņēmumu valdēs palielinās ļoti lēni, proti, vidējais ikgadējais pieaugums pēdējos gados bija tikai 1,0 procentpunkts. Uzlabojumu temps dalībvalstīs ir bijis dažāds, un ir iegūti ļoti atšķirīgi rezultāti. Daudz lielāki panākumi tika konstatēti dalībvalstīs, kurās ir ieviesti saistoši pasākumi. Tā kā pieejas attiecībā uz sieviešu un vīriešu līdzsvarotākas pārstāvības nodrošināšanu valdēs ļoti atšķiras, šī atšķirība visdrīzāk palielināsies. Tādēļ dalībvalstis tiek mudinātas dalīties ar informāciju par efektīviem pasākumiem un politiku, kas īstenota valstu līmenī, un apmainīties ar paraugpraksi, lai visā Savienībā atbalstītu progresu ceļā uz sieviešu un vīriešu līdzsvarotākas pārstāvības nodrošināšanu uzņēmumu valdēs.

(12)

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

- (16) Tāpēc Savienībai būtu jācenšas palielināt sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, lai veicinātu ekonomikas izaugsmi un Eiropas uzņēmumu konkurētspēju, kā arī lai panāktu to, ka darba tirgū pastāv reāla dzimumu līdztiesība. Šis mērķis būtu jāīsteno, ieviešot minimālās prasības attiecībā uz pozitīvu rīcību, kas izpaužas kā saistoši pasākumi, kuru nolūks ir sasniegt kvantitatīvu mērķi dzimumu sadalījumam biržā kotēto uzņēmumu valdēs, ņemot vērā apstākli, ka dalībvalstis un citas valstis, kas ir izvēlējušās šo vai līdzīgu metodi, ir guvušas vislabākos rezultātus sieviešu un vīriešu līdzsvarotākas pārstāvības nodrošināšanā amatos, kas saistīti ar ekonomikas lēmumu pieņemšanu.
- (17) Biržā kotētajiem uzņēmumiem ir īpaša ekonomiskā nozīme, atpazīstamība un ietekme uz visu tirgu. Šie uzņēmumi nosaka standartus ekonomikai plašākā mērogā, un ir paredzams, ka to piemēram sekos cita veida uzņēmumi. Biržā kotēto uzņēmumu sabiedriskais raksturs attaisno to, ka sabiedrības interesēs šie uzņēmumi tiek lielākā mērā regulēti.
- (17.a) Šajā direktīvā paredzētie pasākumi būtu jāpiemēro biržā kotētiem uzņēmumiem, kas ir definēti kā uzņēmumi, kuru juridiskā adrese ir kādā dalībvalstī un kuru akcijas ir atļauts tirgot regulētā tirgū Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2004/39/EK ¹² nozīmē vienā vai vairākās dalībvalstīs. Šī direktīva neskar pastāvošos tiesību aktus par biržā kotētu uzņēmumu mītnesvietas noteikšanu.
- (17.b) Šīs direktīvas īstenošanas nolūkos dalībvalstij, kuras kompetencē ir regulēt šajā direktīvā aplūkotos jautājumus, vajadzētu būt tai dalībvalstij, kurā attiecīgajam biržā kotētajam uzņēmumam ir juridiskā adrese, nevis dalībvalstij, kuras regulētajā tirgū biržā kotētais uzņēmums tirgo savas akcijas. Būtu jāpiemēro tās dalībvalsts tiesību akti, kurā biržā kotētajam uzņēmumam ir juridiskā adrese.

¹² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/39/EK (2004. gada 21. aprīlis), kas attiecas uz finanšu instrumentu tirgiem (OV L 145, 30.4.2004., 1. lpp.).

- (18) Šī direktīva nebūtu jāpiemēro maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), kā definēts Komisijas Ieteikumā 2003/361/EK (2003. gada 6. maijs) par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju ¹³.
- (19) Dalībvalstīs pastāv dažādas biržā kotētu uzņēmumu valdes struktūru sistēmas, un galvenā atšķirība ir starp duālu sistēmu, kurā ir gan valde, gan uzraudzības padome (divu līmeņu sistēma), un unitāru sistēmu, kurā vadības un uzraudzības funkcijas ir apvienotas vienā valdē (viena līmeņa sistēma). Pastāv arī jauktas sistēmas, kurām ir abu sistēmu elementi vai kuras ļauj uzņēmumiem izvēlēties starp dažādiem modeļiem. Šai direktīvai vajadzētu attiekties uz visām valdes sistēmām dalībvalstīs.
- (20) Visās valdes sistēmās tiek *de jure* vai *de facto* nošķirti izpilddirektori, kuri atbild par uzņēmuma ikdienas vadību, un direktori bez izpildpilnvarām, kuri nav iesaistīti ikdienas vadībā, bet pilda uzraudzības funkciju. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot dzimumu līdzsvaru abās kategorijās. Lai panāktu pareizo līdzsvaru starp vajadzību palielināt dzimumu daudzveidību valdēs un nepieciešamību pēc iespējas samazināt iejaukšanos uzņēmuma ikdienas vadībā, šajā direktīvā tiek nošķirtas abas direktoru kategorijas.

¹³ OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.

- (21) Šajā direktīvā paredzētajiem kvantitatīvajiem mērķiem būtu jāattiecas uz visiem direktoriem bez izpildpilnvarām. Vairākās dalībvalstīs saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi uzņēmuma darbinieki un/vai darbinieku organizācijas var iecelt vai ievēlēt vai tiem ir jāieceļ vai jāievēl noteikta daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām. Kvantitatīvajiem mērķiem būtu jāattiecas arī uz šiem direktoriem. Tomēr, tā kā daži direktori bez izpildpilnvarām ir darbinieku pārstāvji, līdzekļi, kā nodrošināt minēto mērķi sasniegšanu, būtu jānosaka attiecīgajām dalībvalstīm, pienācīgi ņemot vērā konkrētos noteikumus par darbinieku pārstāvju ievēlēšanu vai izraudzīšanu, kuri paredzēti dalībvalstu tiesību aktos, un respektējot balsošanas brīvību darbinieku pārstāvju ievēlēšanā. Ņemot vērā atšķirības valstu uzņēmējdarbības tiesībās, cita starpā vajadzētu būt iespējai dalībvalstīm piemērot kvantitatīvus mērķus atsevišķi akcionāru pārstāvjiem un darbinieku pārstāvjiem.
- (22) Biržā kotētiem uzņēmumiem Savienībā būtu jācenšas sasniegt mērķi, saskaņā ar kuru ne vēlāk kā 2022. gada 31. decembrī vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām ir jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Alternatīvi, tā kā biržā kotētajiem uzņēmumiem būtu jācenšas palielināt nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvaru visos lēmumu pieņemšanas amatos, dalībvalstis var noteikt, ka biržā kotētie uzņēmumi var censties sasniegt tādu mērķi, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 33 % no visiem direktoru amatiem neatkarīgi no tā, vai tie ir izpildu amati vai ne. Šie mērķi attiecas tikai uz dzimumu vispārējo dažādību starp direktoriem un neietekmē atsevišķu direktoru konkrēto izvēli no plaša vīriešu un sieviešu kandidātu loka katrā konkrētajā gadījumā. Jo īpaši šī direktīva neizslēdz nevienu konkrētu direktora amata kandidātu, kā arī neliek uzņēmumiem vai akcionāriem izvēlēties kādu konkrētu direktoru. Tajā tiek respektētas akcionāru tiesības un balsošanas brīvība akcionāru sapulcē. Tādējādi lēmums par piemērotu valdes locekļu izvēli joprojām paliek uzņēmumu un akcionāru ziņā.

- (22.a) Biržā kotētiem uzņēmumiem ar juridisko adresi dalībvalstī, kas jau ir veikusi pasākumus, kuri sniedz vienlīdz efektīvus līdzekļus, ar ko nodrošināt sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību biržā kotētu uzņēmumu valdēs, vai arī ja ir fakti, kuri liecina par progresu, kas tuvojas minētajiem noteiktajiem mērķiem, un ja minētā dalībvalsts ir pieņēmusi lēmumu apturēt 4.a panta piemērošanu, būtu jāuzskata, ka 4. panta 1. punktā izklāstītie mērķi ir sasniegti.
- (23)
- (24) Lai noteiktu direktoru amata vietu skaitu, kas vajadzīgs, lai sasniegtu minētos mērķus, ir vajadzīgi vēl citi precizējumi, jo, ņemot vērā vairuma valžu lielumu, matemātiski nav iespējams sasniegt precīzi 40 % vai attiecīgos gadījumos 33 % daļu. Tādēļ valdes amata vietu skaitam, kas vajadzīgs, lai sasniegtu mērķi, vajadzētu būt skaitlim, kas ir vistuvākais 40 % vai attiecīgos gadījumos – 33 %, un abos gadījumos tam vajadzētu būt mazākam nekā 50 %.
- (24.a) Tā kā darbaspēka dzimumu sastāvam var būt tieša ietekme uz nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātu pieejamību, dalībvalstis var paredzēt, ka šajā direktīvā noteiktie kvantitatīvie mērķi attiecībā uz vīriešu un sieviešu pārstāvību starp direktoriem neattiecas uz biržā kotētiem uzņēmumiem, kuros nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ir mazāk nekā 10 % no darbiniekiem. Šādiem uzņēmumiem tomēr būtu jānosaka pašiem savi kvantitatīvie mērķi attiecībā uz abu dzimumu līdzsvarotu pārstāvību visos direktoru amatos un jācenšas minētos mērķus sasniegt līdz 2022. gada 31. decembrim.

- (25) Savā judikatūrā par pozitīvu rīcību un tās atbilstību principam par diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ (tagad šis princips ir noteikts arī Hartas 21. pantā) Eiropas Savienības Tiesa atzina, ka konkrētos gadījumos, kas attiecas uz atlasī pieņemšanai darbā vai paaugstināšanai amatā, priekšroku var dot nepietiekami pārstāvētajam dzimumam ar noteikumu, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā ir tikpat kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts, ka priekšroku nedrīkst dot automātiski un bez nosacījumiem, bet gan priekšroku nepiešķir, ja iemesli, kas ir specifiski konkrētajam otra dzimuma kandidātam, liek izšķirties par labu šim kandidātam, un ka katra kandidāta pieteikums tiek objektīvi novērtēts, konkrēti piemērojot visus atlases kritērijus atsevišķajiem kandidātiem.¹⁴
- (26) Saskaņā ar minēto judikatūru dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka minētie biržā kotētie uzņēmumi, kuru valdēs nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem, attiecīgi, mazāk nekā 40 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām vai mazāk nekā 33 % no visiem direktoru amatiem, viskvalificētāko kandidātu atlasī ievēlēšanai vai iecelšanai minētajos amatos veic ar kandidātu kvalifikāciju salīdzinošu analīzi, piemērojot skaidrus, neitrāli formulētus un nepārprotamus kritērijus, kuri noteikti atlases procesa sākumā, lai minēto procentuālo lielumu sasniegtu ne vēlāk kā 2022. gada 31. decembrī. Atlases kritēriju veidi, kurus biržā kotēti uzņēmumi varētu izmantot, ir, piemēram, profesionālā pieredze vadības un/vai uzraudzības pienākumu veikšanā, zināšanas konkrētajās specifiskajās jomās, piemēram, finanšu, kontroles vai cilvēkresursu pārvaldības jomā, vadības prasmes un saziņas iemaņas, kā arī sakaru veidošanas un uzturēšanas spējas.
- (26.a) Dalībvalstīs, kurās ir piemērojamas prasības par kandidātu atlases procesu, uzņēmumiem, kuru valdēs nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem, attiecīgi, vismaz 40 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām vai vismaz 33 % no visiem direktoru amatiem, nevajadzētu būt pienākumam izpildīt minētās prasības.

¹⁴ 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) Dažādās dalībvalstīs un dažādos uzņēmumos atšķiras kandidātu atlasīšanas metodes iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos. Tās var paredzēt kandidātu priekšatlasi, lai ar tiem iepazīstinātu akcionāru sapulci, un to veic, piemēram, iecelšanas komiteja vai vadošo darbinieku meklēšanas uzņēmumi. Prasības par kandidātu atlasīšanu būtu jāizpilda piemērotā atlases procesa posmā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un attiecīgo biržā kotēto uzņēmumu statūtiem, pirms akcionāri kandidātu ievēl, piemēram, gatavojot sākotnējo sarakstu. Šajā sakarā ar šo direktīvu paredz tikai atlases procesa minimālos standartus kandidātu iecelšanai vai ievēlēšanai amatos, tā lai būtu iespējams piemērot Tiesas judikatūrā noteiktos nosacījumus, lai panāktu mērķi attiecībā uz sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību biržā kotēto uzņēmumu valdēs. Šajā direktīvā respektētas akcionāru tiesības un balsošanas brīvība akcionāru sapulcē.
- (28) Ievērojot šīs direktīvas mērķus, biržā kotētiem uzņēmumiem vajadzētu būt pienākumam pēc kandidāta lūguma šo kandidātu informēt par kvalifikācijas kritērijiem, uz kuriem tika balstīta atlase, kandidātu objektīvo salīdzinošo novērtējumu pēc minētajiem kritērijiem un attiecīgā gadījumā – par apsvērumiem, kuri liek izšķirties par labu kandidātam, kas nav nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvis. Šāda informēšanas prasība varētu nozīmēt, ka tiek ierobežotas tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību un personas datu aizsardzību, kas atzītas Hartas 7. un 8. pantā. Tomēr šādi ierobežojumi ir nepieciešami un saskaņā ar proporcionalitātes principu patiešām atbilst atzītiem vispārējas nozīmes mērķiem. Tāpēc tie atbilst šādiem ierobežojumiem paredzētajām prasībām, kas noteiktas Hartas 52. panta 1. punktā, un attiecīgajai Tiesas judikatūrai, un būtu jāpiemēro saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 95/46/EK¹⁵ noteikumiem.

¹⁵ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (1995. gada 24. oktobris) par personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti (OV L 281, 23.11.1995., 31. lpp.).

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

(29.d) Dalībvalstīm būtu jānosaka pienākums biržā kotētajiem uzņēmumiem katru gadu sniegt kompetentajām iestādēm informāciju par dzimumu pārstāvību valdes locekļu vidū un informāciju par pasākumiem, ko tās veikušas šajā direktīvā noteikto mērķu sasniegšanai, lai minētajām iestādēm sniegtu iespēju izvērtēt katra biržā kotētā uzņēmuma progresu ceļā uz līdzsvarotāku vīriešu un sieviešu pārstāvību biržā kotēto uzņēmumu direktoru vidū. Biržā kotētajiem uzņēmumiem šāda informācija piemērotā un pieejamā veidā būtu jāpublicē savā tīmekļa vietnē. Ja biržā kotētais uzņēmums vēl nav sasniedzis piemērojamos kvantitatīvos mērķus, šajā informācijā būtu arī jāiekļauj apraksts par pasākumiem, ko uzņēmums ir iecerējis veikt turpmāk, lai mērķus sasniegtu. Ja dalībvalstis ir atlikušas 4.a panta piemērošanu, pamatojoties uz 4.b panta 1.a punkta a) apakšpunktu, šie noteikumi nebūtu jāpiemēro ar noteikumu, ka valsts tiesību aktos ir iekļauti tādi paši vai līdzīgi pienākumi attiecībā uz ziņošanu.

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

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35.b) Dalībvalstis vai biržā kotēti uzņēmumi var ieviest vai saglabāt labvēlīgākus pasākumus, lai nodrošinātu līdzsvarotāku vīriešu un sieviešu pārstāvību.
- (36) Šajā direktīvā ir respektētas pamattiesības un ievēroti principi, kas atzīti Hartā. Jo īpaši ar to palīdz īstenot tiesības uz sieviešu un vīriešu līdztiesību (Hartas 23. pants), tiesības brīvi izraudzīties profesiju un tiesības strādāt (Hartas 15. pants). Ar šo direktīvu tiecas pilnībā nodrošināt tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību un taisnīgu tiesu (Hartas 47. pants). Darījumdarbības brīvības (Hartas 16. pants) un tiesību uz īpašumu (Hartas 17. panta 1. punkts) ierobežojumi respektē šo tiesību un brīvību būtību, un tie ir nepieciešami un samērīgi. Tie patiešām atbilst vispārējas nozīmes mērķiem, ko atzinusi Savienība, un vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības.
- (37) Lai arī dažas dalībvalstis ir veikušas regulatīvas darbības vai veicinājušas pašregulāciju, gūstot vidējus panākumus, vairums dalībvalstu nav veikušas nekādas darbības vai nav izrādījušas vēlmi rīkoties tādā veidā, ka tiktu gūti pietiekami uzlabojumi. Prognozes, kas balstās uz visas pieejamās informācijas visaptverošu analīzi par iepriekšējām un pašreizējām tendencēm un par nodomiem, liecina, ka līdzsvarota sieviešu un vīriešu pārstāvība starp valdes locekļiem saskaņā ar šajā direktīvā noteiktajiem mērķiem visā Savienībā tuvākajā nākotnē netiks panākta, ja dalībvalstis rīkosies atsevišķi. Ņemot vērā minētos apstākļus un arvien pieaugošās atšķirības starp dalībvalstīm attiecībā uz sieviešu un vīriešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs Savienībā var uzlabot vienīgi, izmantojot kopīgu pieeju, un dzimumu līdztiesību, konkurētspēju un izaugsmi var labāk panākt ar saskaņotu darbību Savienības līmenī, nekā ar valstu iniciatīvām, kam ir atšķirīga piemērošanas joma, mērķi un efektivitāte. Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to, ka minētās rīcības mēroga un iedarbības dēļ minētos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu.

- (38) Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā ir noteikti tikai kopīgi mērķi un principi, un tā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi šo mērķu sasniegšanai. Dalībvalstīm ir pietiekami daudz rīcības brīvības noteikt, kā šajā direktīvā noteiktie mērķi būtu vislabāk sasniedzami, ņemot vērā apstākļus valstī, jo īpaši noteikumus un praksi attiecībā uz pieņemšanu darbā amatos valdēs. Šī direktīva neskar biržā kotētu uzņēmumu iespējas izraudzīties visaugstāk kvalificētos valdes locekļus un nodrošina pietiekami ilgu pielāgošanās posmu.
- (39) Saskaņā ar proporcionalitātes principu mērķis, kas jāsasniedz biržā kotētajiem uzņēmumiem, būtu jāierobežo laikā, un tam vajadzētu būt spēkā tikai tik ilgi, kamēr būs sasniegts ilgtspējīgs progress attiecībā uz dzimumu pārstāvību valdēs. Šā iemesla dēļ Komisijai būtu regulāri jāpārskata šīs direktīvas piemērošana un jāziņo par to Eiropas Parlamentam un Padomei. Turklāt šai direktīvai ir noteikts spēkā esības beigu datums. Komisijai savā pārskatā būtu jāizvērtē, vai pēc minētā laikposma beigām šīs direktīvas darbības termiņš būtu jāpagarina.
- (40) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem ¹⁶ dalībvalstis pamatotos gadījumos ir apņēmušās papildus paziņojumiem par saviem transponēšanas pasākumiem iesniegt vienu vai vairākus dokumentus, kuros ir paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un attiecīgajām daļām valsts pieņemtos transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs šādu dokumentu nosūtīšanu uzskata par pamatotu,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

¹⁶ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

1. pants
Priekšmets

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

2. pants
Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- 1) "biržā kotētais uzņēmums" ir uzņēmums, kura juridiskā adrese atrodas dalībvalstī un kura akcijas vai kapitāla daļas ir atļauts tirgot regulētā tirgū Direktīvas 2004/39/EK 4. panta 1. punkta 14. apakšpunkta nozīmē vienā vai vairākās dalībvalstīs;
- 2) "valde" ir biržā kotētā uzņēmuma pārvaldes, vadības vai uzraudzības struktūra;
- 3) "direktors" ir ikviens valdes loceklis, tostarp darbinieku pārstāvis;
- 4) "izpilddirektors" ir ikviens unitāras valdes loceklis, kas ir iesaistīts biržā kotētā uzņēmuma ikdienas vadībā, un ikviens vadības loceklis divu līmeņu valdes sistēmā;
- 5) "direktors bez izpildpilnvarām" ir ikviens unitāras valdes loceklis, kas nav izpilddirektors, un ikviens uzraudzības padomes loceklis divu līmeņu valdes sistēmā;

- 6) "unitāra valde" ir valde, kas biržā kotētā uzņēmumā pilda gan vadības, gan uzraudzības funkcijas;
- 7) "divu līmeņu valde" ir sistēma, kurā biržā kotētā uzņēmuma vadības un uzraudzības funkcijas veic atsevišķas struktūras;
- 8) "mazie un vidējie uzņēmumi" jeb "MVU" ir uzņēmumi, kuros nodarbinātas mazāk nekā 250 personas un kuru gada apgrozījums nepārsniedz 50 miljonus euro vai kuru ikgadējā bilance nepārsniedz 43 miljonus euro vai līdzvērtīgu summu attiecīgās dalībvalsts valūtā tādām MVU, kura juridiskā adrese atrodas dalībvalstī, kuras valūta nav euro;
- 9)

2.a pants

Piemērojamie tiesību akti

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

3. pants

Izņēmums attiecībā uz maziem un vidējiem uzņēmumiem

Šī direktīva neattiecas uz maziem un vidējiem uzņēmumiem.

4. pants

Mērķi attiecībā uz dzimumu līdzsvaru valdēs

1. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētie uzņēmumi:
 - a) līdz 2022. gada 31. decembrim tiecas sasniegt to, lai nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņemtu vismaz 40 % no direktoriem bez izpildpilnvarām paredzētajiem amatiem,
 - vai
 - b) līdz 2022. gada 31. decembrim tiecas sasniegt to, lai nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņemtu vismaz 33 % no visiem amatiem, kas paredzēti gan izpilddirektoriem, gan direktoriem bez izpildpilnvarām.
2. Direktoru bez izpildpilnvarām amata vietu skaitam, kas nepieciešams, lai sasniegtu 1. punkta a) apakšpunktā noteikto mērķi, jāatbilst proporcijai, kas ir vistuvāk 40 %, bet nepārsniedz 50 %, savukārt visu direktoru amata vietu skaitam, kas nepieciešams, lai sasniegtu 1. punkta b) apakšpunktā noteikto mērķi, jāatbilst proporcijai, kas ir vistuvāk 33 %, bet nepārsniedz 50 %. Minētie skaitļi ir izklāstīti pielikumā.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Dalībvalstis var noteikt, ka uz biržā kotētajiem uzņēmumiem, kuros nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvars darbinieku vidū ir mazāks par 10 %, neattiecas šā panta noteikumi.
- 7.

4.a pants

Mērķu sasniegšanas līdzekļi

1. Dalībvalstis nodrošina, ka, tiecoties sasniegt 4. panta 1. punktā noteikto mērķi, tādos biržā kotētos uzņēmumos, kas nerasniedz šos mērķus, 4. panta 1. punktā minētajos amatos iecelšanai vai ievēlēšanai paredzēto kandidātu atlase tiek veikta, pamatojoties uz katra kandidāta kvalifikācijas salīdzinošu analīzi, piemērojot pirms atlases procesa izstrādātus skaidrus, neitrāli formulētus un nepārprotamus kritērijus.
2. Direktīvas 4. panta 1. punktā minētajos amatos iecelšanai vai ievēlēšanai paredzēto kandidātu atlasē dalībvalstis nodrošina, ka, izvēloties starp kandidātiem, kuri ir līdzvērtīgi kvalificēti piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā, prioritāte tiek dota nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja vien objektīvā izvērtējumā, ņemot vērā visus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajiem kandidātiem, līdzsvars nenoslēcas par labu otra dzimuma kandidātam.
3. Ievērojot Direktīvas 95/46/EK noteikumus, dalībvalstis nodrošina, ka, atbildot uz tāda kandidāta pieprasījumu, kurš ir iekļauts iecelšanas vai ievēlēšanas atlasē, biržā kotētajiem uzņēmumiem ir pienākums šo kandidātu informēt par šādiem aspektiem:
 - a) kvalifikācijas kritēriji, uz kuriem atlase tika balstīta,
 - b) kandidātu salīdzinošs izvērtējums saskaņā ar minētajiem kritērijiem un
 - c) vajadzības gadījumā – apsvērumi, kas līdzsvaram lika nosliekties par labu otrā dzimuma kandidātam.

4. Dalībvalstis saskaņā ar savu valsts tiesu sistēmu veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka biržā kotētajam uzņēmumam ir jāpierāda, ka nav pārkāpts 4.a panta 2. punktā minētais noteikums, ja nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka viņš vai viņa ir tikpat kvalificēts kā pretējā dzimuma kandidāts, kas izraudzīts iecelšanai vai ievēlēšanai.

4.b pants

4.a panta piemērošanas atlikšana

1. Dalībvalsts, kurā līdz [OV – ievietot īstenošanas termiņu saskaņā ar 8. panta 1. punktu] jau ir veikti vienlīdz efektīvi pasākumi, lai starp biržā kotēto uzņēmumu direktoriem panāktu labāku sieviešu un vīriešu līdzsvaru saskaņā ar 4. panta 1. punktā izvirzītajiem mērķiem, vai kurā jau ir panākts progress, cieši pietuvojoties šo mērķu sasniegšanai, var nolemt atlikt 4.a panta piemērošanu. Šajā gadījumā 4. panta 1. punktā izklāstītos kritērijus uzskata par sasniegtiem.
- 1.a Direktīvas 4.a panta piemērošanu var atlikt saskaņā ar 1. punktā izklāstītajiem nosacījumiem pirms termiņa, kas īstenošanai paredzēts saskaņā ar 8. panta 1. punktu. Atlikšanas nosacījumus uzskata par izpildītiem, ja, piemēram:
- a) valsts tiesību aktos ir prasīts, lai vēlākais līdz 2022. gada 31. decembrim nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņemtu vismaz 30 % amatu, kas paredzēti direktoriem bez izpildpilnvarām, vai vismaz 25 % visu direktoru amatu, un šo prasību neievērošanas gadījumā tiek piemēroti iedarbīgi, samērīgi un atturoši piespiedu izpildes pasākumi; Ja saistošos mērķus, kas noteikti valsts tiesību aktos, visiem šīs direktīvas darbības jomā ietilpstošajiem uzņēmumiem nepiemēro, atlikšanas nosacījumus tomēr uzskata par izpildītiem, ja pienākumu noteikt individuālus kvantitatīvus mērķus, kas minēti ¹⁷ 4.c panta 1. punktā, piemēro visiem biržā kotētajiem uzņēmumiem, uz kuriem saistošie mērķi neattiecas, tostarp MVU, attiecībā uz valdes locekļiem ar un bez pilnvarām, kā arī attiecībā uz vismaz vienu vadības līmeni, kas ir zemāks par valdes līmeni.

¹⁷ Redakcionāls grozījums.

- b) nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 30 % no kopējā amatu skaita, kuri paredzēti direktoriem bez izpildpilnvarām, vai vismaz 25 % no kopējā visu direktoru amatu skaita;
- c) nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 25 % no kopējā amatu skaita, kuri paredzēti direktoriem bez izpildpilnvarām, vai vismaz 20 % no kopējā visu direktoru amatu skaita, un pārstāvības līmenis ir pieaudzis par vismaz 7,5 procentpunktiem pēdējā piecu gadu laikposmā, kas beidzas pirms saskaņā ar 8. panta 1. punktu noteiktā īstenošanas termiņa.

1.b Lai izvērtētu atlikšanu, kuras pamatā ir 1.a punkta a) apakšpunkts vai 2. punkts,¹⁸ vajadzīgais direktoru amata vietu skaits ir tas skaitlis, kas ir vistuvāk proporcijai – 30 % no direktoru bez izpildpilnvarām amatu skaita vai vismaz 25 % no kopējā visu direktoru amatu skaita, bet mazāks nekā 40 %. Tā tas ir arī gadījumā, kad, ievērojot valsts tiesību aktus, saistošos kvantitatīvos mērķus piemēro atsevišķi akcionāru un darbinieku pārstāvjiem.

2. Dalībvalsts, kas 4.a punkta piemērošanu ir atlikusi saskaņā ar 1. punktu, var šo atlikšanu turpināt pēc 2024. gada 31. decembra tikai tad, ja

- a) joprojām tiek piemēroti valsts tiesību akti, kas atbilst 1.a punkta a) apakšpunktā izvirzītajām prasībām; vai
- b) 2024. gada 31. decembrī nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 30 % no kopējā amatu skaita, kuri paredzēti direktoriem bez izpildpilnvarām, vai vismaz 25 % no kopējā visu direktoru amatu skaita.

Ja minētajā punktā izvirzītās prasības nav izpildītas, dalībvalstis nodrošina, ka 4.a pants tiek piemērots no 2025. gada 30. septembra.

¹⁸ Tehnisks labojums.

3. Ja kāda dalībvalsts atliek 4.a punkta piemērošanu, kā paredzēts 1. un 2. punktā, pamatojoties uz valsts pasākumiem vai panākumiem, kas plašāk attiecas uz izpilddirektoriem, tad šī dalībvalsts var atlikt arī 4.c panta 1. punktā izklāstīto prasību izpildi.

4.c pants

Individuāli kvantitatīvi mērķi

1. Dalībvalstis nodrošina, lai biržā kotētie uzņēmumi, uz kuriem neattiecas 4. panta 1. punkta b) apakšpunktā izklāstītais mērķis, attiecībā uz līdzsvarotu abu dzimumu pārstāvību izpilddirektoru amatos sev izvirzītu kvantitatīvus mērķus, kurus tie tiecas sasniegt ne vēlāk kā līdz 2022. gada 31. decembrim.
2. Ja dalībvalstis saskaņā ar 4. panta 6. punktu paredz, ka uz dažiem no biržā kotētajiem uzņēmumiem neattiecas 4. pantā izklāstītie mērķi, minētās dalībvalstis nodrošina, lai šādi uzņēmumi sev izvirzītu individuālus kvantitatīvos mērķus attiecībā uz līdzsvarotu abu dzimumu pārstāvību visos direktoru amatos un lai tie tiektos sasniegt šos mērķus līdz 2022. gada 31. decembrim.

5. pants

Ziņojumi

- 1.
2. Dalībvalstis no biržā kotētajiem uzņēmumiem prasa reizi gadā sniegt kompetentajām iestādēm informāciju par dzimumu pārstāvību uzņēmuma valdē, nošķirot pārstāvību direktoru bez izpildpilnvarām amatos un izpilddirektoru amatos, un informāciju par pasākumiem, kas veikti, lai sasniegtu piemērojamus mērķus, kuri noteikti 4. panta 1. punktā un 4.c pantā. Dalībvalstis no biržā kotētajiem uzņēmumiem prasa šo informāciju piemērotā un saprotamā veidā publicēt savās tīmekļa vietnēs.

3. Ja biržā kotētie uzņēmumi nerasniedz 4. panta 1. punktā noteikto mērķi vai saskaņā ar 4.c pantu sev izvirzītos individuālos kvantitatīvos mērķus, šā panta 2. punktā minētajā informācijā tiek iekļauti iemesli, kādēļ mērķi netika sasniegti, un to pasākumu apraksts, kurus uzņēmums šo mērķu sasniegšanai jau ir veicis un/vai plāno veikt.
- 3.a Šos 2. un 3. punktā izklāstītos pienākumus nepiemēro biržā kotētiem uzņēmumiem ar juridisko adresi dalībvalstī, kura 4.a punkta piemērošanu ir atlikusi, pamatojoties uz 4.b panta 1.a punkta a) apakšpunktu, un kuras valsts tiesību aktos ir ietverti tādi paši vai līdzīgi pienākumi attiecībā uz ziņošanu.
- 4.

6. pants

Piespiedu izpildes pasākumi

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

7. pants

Minimālās prasības

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

7.a pants (jauns)

Iestādes dzimumu līdzsvara veicināšanai biržā kotētos uzņēmumos

Dalībvalstis izraugās vienu vai vairākas iestādes, lai tās veicinātu, analizētu, uzraudzītu un atbalstītu dzimumu līdzsvaru biržā kotēto uzņēmumu valdēs; minētās iestādes var, piemēram, būt tās iestādes, kas izraudzītas saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu ¹⁹.

8. pants

Īstenošana

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

¹⁹ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).

9. pants
Pārskatīšana

1. Dalībvalstis līdz [*gadu pēc dienas, kas noteikta 8. panta 1. punktā*] un pēc tam ik pēc diviem gadiem iesniedz Komisijai ziņojumu par šīs direktīvas īstenošanu. Minētajos ziņojumos *inter alia* iekļauj visaptverošu informāciju par pasākumiem, kas veikti, lai sasniegtu 4. panta 1. punktā noteiktos mērķus, vai attiecīgi par 4.b pantā minēto nosacījumu izpildi, informāciju, kas sniegta saskaņā ar 5. pantu, un attiecīgos gadījumos informāciju par individuālajām saistībām, ko biržā kotētie uzņēmumi ir uzņēmušies saskaņā ar 4.c pantu.
2. Dalībvalstis, kas saskaņā ar 4.b pantu atliek 4.a panta piemērošanu, šā panta 1. punktā minētajos ziņojumos iekļauj informāciju, kura liecina par to, vai 4.b pantā izklāstītie nosacījumi ir izpildīti. Komisija līdz [*divus gadus pēc dienas, kas noteikta 8. panta 1. punktā*] nāk klajā ar īpašu ziņojumu, kurā *inter alia* tiek konstatēts, vai 4.b panta nosacījumi ir izpildīti.
3. Komisija pārskata šīs direktīvas piemērošanu un līdz 2026. gada 31. decembrim un pēc tam ik pēc diviem gadiem iesniedz par to ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei. Jo īpaši Komisija novērtē, vai ir sasniegti šajā direktīvā noteiktie mērķi.
4. Savos ziņojumos, ņemot vērā situācijas attīstību attiecībā uz vīriešu un sieviešu pārstāvību valdēs un dažādos lēmumu pieņemšanas līmeņos visā ekonomikā un ņemot vērā to, vai sasniegtais progress ir pietiekami ilgtspējīgs, Komisija novērtē, vai šīs direktīvas darbības termiņš ir jāpagarina pēc 10. panta 2. punktā noteiktās dienas un vai kā citādi tā ir jāgroza.

10. pants

Stāšanās spēkā un spēka zaudēšana

1. Šī direktīva stājas spēkā *[divdesmitajā]* dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.
2. Direktīva zaudē spēku 2033. gada 31. decembrī.

11. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

*Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētājs priekšsēdētājs*

Padomes vārdā –

**DIREKTORU AMATOS
NEPIETIEKAMI PĀRSTĀVĒTĀ DZIMUMA MĒRĶA SKAITĻI**

Amatu skaits valdē	Minimālais skaits, kas direktoru bez izpildpilnvarām amatos jāieņem nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem, lai tiktu sasniegts 40 % mērķis (4. panta 1. punkts)	Minimālais skaits, kas direktoru amatos jāieņem nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem, lai tiktu sasniegts 33 % mērķis (4. panta 1. punkta b) apakšpunkts)
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)

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