

Bruselj, 31. maj 2017
(OR. en)

9496/17

**Medinstitucionalna zadeva:
2012/0299 (COD)**

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

POROČILO

Pošiljatelj:	predsedstvo
Prejemnik:	Odbor stalnih predstavnikov/Svet
Št. predh. dok.:	6874/17 SOC 160 GENDER 8 ECOFIN 164 DRS 7 CODEC 302
Št. dok. Kom.:	16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
Zadeva:	Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepov – poročilo o napredku

I. UVOD

Komisija je 14. novembra 2012 sprejela Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepov.

Po predlagani direktivi naj bi se zaskrbljujoče slabe zastopanosti žensk v postopkih odločanja na najvišji gospodarski ravni lotili z določitvijo količinskega cilja, da se do leta 2020 (do leta 2018 za javna podjetja) doseže 40-odstotna zastopanost slabše zastopanega spola v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi. Družbe bi bile zavezane k uresničevanju tega cilja, tudi z uvedbo postopkovnih pravil za izbor in imenovanje neizvršnih članov upravnih odborov.

Družbe, ki ne bi dosegle 40-odstotnega ciljnega deleža, bi morale še naprej uporabljati postopkovna pravila ter pojasniti, katere ukrepe so sprejele in jih še nameravajo sprejeti, da bi uresničile ta cilj. Za države članice, ki bodo količinski cilj uporabile za izvršne *in tudi* neizvršne direktorje, bi veljal nižji ciljni delež, tj. 33 %.

Nacionalni parlamenti DK, NL, PL, SE in UK ter spodnji dom češkega parlamenta so v osmih tednih po vložitvi predloga Komisije podali utemeljena mnenja, v katerih so zapisali, da predlog ni skladen z načelom subsidiarnosti¹.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel 13. februarja 2013.²

Odbor regij je mnenje sprejel 30. maja 2013³.

Evropski parlament je stališče v prvi obravnavi sprejel 20. novembra 2013⁴.

V tej fazi imajo vse delegacije splošni preučitveni pridržek glede predloga. UK in FR imata parlamentarna preučitvena pridržka, CZ, DK, SK, SI in LV pa jezikovne preučitvene pridržke.

¹ Ker ni bil dosežen prag ene tretjine glasov, določen v členu 7 Protokola št. 2 k PEU, Komisiji ni bilo treba ponovno preučiti predloga.

² UL C 133, 9.5.2013, str. 68.

³ ECOS-V-039.

⁴ P7_TA(2013)0488 Odbor FEMM je za poročevalko v tej zadevi imenoval Rodi Kraca-Cagaropulu (EPP/EL), Odbor JURI pa Evelyn Regner (S&D/AT).

II. DELO V SVETU MED MALTEŠKIM PREDSEDOVANJEM

Ker predlog od decembra 2015 ni bil na dnevnem redu Sveta, se je malteško predsedstvo odločilo, da je čas, da se naredi ocena stanja. Poleg tega je predsedstvo upoštevalo, da je kljub širokemu soglasju v Evropi glede dejstva, da je treba pri postopkih odločanja izboljšati zastopanost spolov, predvsem na gospodarskem področju in na najvišji ravni, napredek po vsej EU še vedno počasen in neenakomeren. Tako je bilo aprila 2016 v EU kot celoti med člani uprav največjih družb, ki kotirajo na borzi, komaj 23 % žensk⁵, med predsedniki uprav pa samo 7 %.

Na seji 15. marca 2017 je Delovna skupina za socialna vprašanja preučila niz redakcijskih predlogov predsedstva (dok. 6874/17), ki so bili zelo podobni besedilu, obravnavanem na seji Sveta EPSCO 7. decembra 2015.⁶ Konkretno bi klavzula o fleksibilnosti iz člena 4b bi državam članicam omogočila, da cilje direktive uresničujejo na njim ljube načine in da začasno prekinejo uporabo postopkovnih zahtev iz direktive, pod pogojem, da so že sprejele enako učinkovite ukrepe ali dosegle napredek, ki je blizu količinskim ciljem iz direktive. Zaradi hkratnega zagotavljanja fleksibilnosti in čim večje pravne varnosti so v členu 4b(1a) opredeljeni trije možni scenariji, ki naj bi s pravnega vidika do 31. decembra 2024 zagotavljali „enako učinkovitost“.⁷ Poleg tega lahko države članice v skladu s pogoji, določenimi v členu 4b(2), tudi po letu 2024 uporabljajo začasno prekinitve uporabe postopkovnih zahtev iz direktive.

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

⁶ Dok. 14343/15.

⁷ Glej tudi obrazložitve v dok. 14562/14 in 13942/15.

Spremembe, ki jih je vstavilo malteško predsedstvo

Glede na čas, ki je že pretekel zaradi razprav v Svetu, je predsedstvo prilagodilo razpored izvajanja, ciljne datume, roke za poročanje in samoderogacijsko klavzulo tako, da je vse skupaj zamaknilo za dve leti.⁸ Tako bi direktiva v sedanji obliki od držav članic zahtevala, da zagotovijo, da družbe, ki kotirajo na borzi, skušajo do 31. decembra 2022 (namesto 31. decembra 2020) doseči cilj, da predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 40 % mest neizvršnih direktorjev, kot tudi cilj, da predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 33% vseh mest direktorjev, tako izvršilnih kot neizvršilnih. (Glej člen 4 in uvodne izjave 22, 24a in 26.)

Predsedstvo je spremenilo razpored izvajanja, v skladu s katerim bi začasne prekinitve na podlagi člena 4b potekle 31. decembra 2024 (namesto 31. decembra 2022), razen če bi bili izpolnjeni določeni pogoji. Če ti pogoji ne bi bili izpolnjeni, bi morale države članice zagotoviti izvajanje postopkovnih zahtev iz člena 4a z učinkom od 30. septembra 2025 (namesto 30. septembra 2023). (Glej člen 4b.) Ista sprememba datuma je bila vnesena tudi v člen 4c o posameznih količinskih ciljih, ki jih morajo določiti družbe, ki kotirajo na borzi in za katere ne veljajo cilji iz člena 4. (Glej člen 4c.)

Predsedstvo je po isti logiki predlagalo, da naj bi Komisija o uporabi te direktive začela poročati do 31. decembra 2026 (namesto 31. decembra 2024). (Glej člen 9.) Samoderogacijska klavzula je bila revidirana, tako da bi se direktiva iztekla 31. decembra 2033 (namesto 31. decembra 2031). (Glej člen 10.)

Osnutek direktive, kot ga je preoblikovalo malteško predsedstvo, je priloženo temu poročilu.

⁸ Predsedstvo je vstavilo tudi nekaj manjših tehničnih sprememb, na katere ni bilo ugovorov.

III STALIŠČA DELEGACIJ

Večina delegacij je podprla predlog in bila pripravljena sprejeti besedilo predsedstva, vendar pa nekatere niso mogle podpreti osnutka direktive, in sicer z utemeljitvijo, da ne spoštuje načel subsidiarnosti in sorazmernosti.

Poleg tega je ena delegacija navedla, da ima težave s pravno podlago, ki jo predlaga Komisija. Predstavniki Komisije je ponovno potrdili svoje stališče, da je člen 157(3) ustrezna pravna podlaga.

IV ZAKLJUČEK

Vse delegacije načeloma podpirajo uravnoteženo zastopanost spolov v upravnih odborih družb, vendar se jih precej še naprej zavzema za nacionalne ukrepe (ali nezavezujoče ukrepe na ravni EU), druge pa za zakonodajo, ki bi se uporabljala po vsej EU. Da pa bi lahko dosegli kompromisni dogovor, bodo potrebna dodatna prizadevanja in politični razmislek.

Predlog

DIREKTIVE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA
o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji družb, ki kotirajo na borzi,
in s tem povezanih ukrepih

(Besedilo velja za EGP)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

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

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po posredovanju osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora,⁹

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

⁹ UL C , , str. .

- (1) V skladu s členom 2 in členom 3(3) Pogodbe o Evropski uniji (PEU) je enakost žensk in moških ena od temeljnih vrednot in osrednjih ciljev Unije. V skladu s členom 8 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) si mora Unija v vseh svojih dejavnostih prizadevati za odpravo neenakosti ter spodbujanje enakosti med moškimi in ženskami. Člen 157(3) Pogodbe je pravna podlaga za sprejemanje ukrepov Unije za zagotovitev uporabe načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk glede zaposlovanja in poklica.
- (2) Vlogo, ki jo lahko ima načelo pozitivnih ukrepov pri zagotavljanju dejanske enakosti žensk in moških v praksi, priznavata člen 157(4) PDEU in člen 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (Listina), ki določa, da je treba enakost žensk in moških zagotoviti na vseh področjih in da načelo enakosti ne more preprečevati ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola.
- (3) V Priporočilu Sveta 84/635/EGS¹⁰ se državam članicam priporoča, naj storijo potrebno, da bi zagotovile, da bodo pozitivni ukrepi, kolikor je mogoče, vključevali ukrepe, ki bodo vplivali na dejavno udeležbo žensk v organih odločanja. V Priporočilu Sveta 96/694/ES¹¹ se državam članicam priporoča, naj zasebni sektor spodbujajo, da bi povečal zastopanost žensk na vseh ravneh odločanja, predvsem s sprejetjem načrtov za enakost in programov pozitivnih ukrepov ali v okviru le-teh.

¹⁰ Priporočilo Sveta 84/635/EGS z dne 13. decembra 1984 o spodbujanju pozitivnih ukrepov za ženske (UL L 331, 19.12.1984, str. 34).

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

- (4) Komisija je v zadnjih letih predložila več poročil, ki obravnavajo razmere na področju zastopanosti spolov pri odločanju v gospodarstvu. Družbe v Uniji, ki kotirajo na borzi, je pozvala, naj s samourejevalnimi ukrepi povečajo število žensk v upravnih odborih in sprejmejo konkretne prostovoljne zaveze v zvezi s tem. Leta 2010 je Komisija v svojem sporočilu z naslovom „Okrepljena zaveza za enakost med ženskami in moškimi – Listina žensk“ poudarila, da ženske še vedno nimajo polnega dostopa do položajev moči in odločanja v političnem in ekonomskem življenju, ter ponovno potrdila svojo zavezo, da bo uporabila svoje pristojnosti za spodbujanje pravičnejše zastopanosti žensk in moških na odgovornih položajih. Komisija je v sporočilu z naslovom „Strategija za enakost žensk in moških 2010–2015“ zagotavljanje bolj uravnotežene zastopanosti spolov pri odločanju opredelila kot ena od svojih prednostnih nalog.
- (5) Svet je leta 2011 sprejel Evropski pakt za enakost spolov (2011–2020), v katerem priznava, da so politike enakosti spolov ključnega pomena za gospodarsko rast, blaginjo in konkurenčnost, ponovno potrjuje svojo zavezanost odpravi razlik med spoloma, da se uresničijo cilji strategije Evropa 2020, predvsem na treh področjih, ki so velikega pomena za enakost spolov, to so zaposlovanje, izobraževanje in socialna vključenost, ter nujno poziva k ukrepanju za spodbujanje enake udeležbe žensk in moških pri odločanju na vseh ravneh in vseh področjih, da bi v celoti izkoristili potencial vseh razpoložljivih sposobnih kadrov.
- (6) Evropski parlament je v resoluciji o ženskah in vodenju podjetij, sprejeti julija 2011, podjetja nujno pozval, naj do leta 2015 dosežejo kritični prag 30-odstotne zastopanosti žensk v vodstvenih organih, do leta 2020 pa prag 40-odstotne zastopanosti. Komisijo je pozval, naj v primeru, da ukrepi podjetij in držav članic ne bi zadoščali, do leta 2012 predlaga zakonodajo, vključno s kvotami. Ta poziv po sprejetju zakonodaje je ponovil v resoluciji z dne 13. marca 2012 o enakosti žensk in moških v Evropski uniji.

(7)

(8)

(9)

(10) Evropa ima na voljo veliko število visokokvalificiranih žensk. Učinkovitejše izkoriščanje razpoložljivega človeškega kapitala, kar je ključno za obvladovanje demografskih izzivov Unije, ni mogoče brez zagotovitve bolj uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb. Nadalje je splošno priznано, da zastopanost žensk v upravnem odboru ugodno vpliva na upravljanje podjetij, številne študije pa so pokazale, da obstaja pozitivna povezava med uravnoteženo zastopnostjo spolov na najvišji vodstveni ravni ter finančno uspešnostjo in dobičkonosnostjo družbe. Kljub dokazom o tem, da uravnotežena zastopanost spolov koristno vpliva na družbe same in gospodarstvo na splošno, ter kljub veljavni zakonodaji Unije, ki prepoveduje spolno diskriminacijo, in ukrepom na ravni Unije, ki spodbujajo samourejanje, moški po številu še vedno močno presegajo ženske v najvišjih organih odločanja družb po vsej Uniji. V zasebnem sektorju in predvsem v družbah, ki kotirajo na borzi, je ta neuravnotežena zastopanost spolov še posebej občutna in problematična.

(10a) Ključni kazalnik Komisije za zastopanost spolov v upravnih odborih družb kaže, da je delež žensk na najvišjih ravneh odločanja v podjetjih še vedno zelo majhen. Iz poročila Komisije za leto 2015 o napredku v zvezi z enakostjo žensk in moških je razvidno, da je med člani upravnih odborov največjih družb, ki kotirajo na borzi, približno 22,7 % žensk, samo 6,5 % predsednic in 4,3 % izvršnih direktoric.

- (10b) V Strategiji za pametno, trajnostno in vključujočo rast (strategija Evropa 2020) je ugotovljeno, da je povečanje udeležbe žensk na trgu dela osnovni pogoj za krepitev rasti in soočanje z demografskimi izzivi v Evropi. Strategija je določila krovni cilj 75-odstotne stopnje zaposlenosti žensk in moških med 20. in 64. letom starosti do leta 2020, ki ga je mogoče doseči le z jasno zavezanostjo uresničevanju načela enakosti spolov in z okrepljenimi prizadevanji za odpravo vseh ovir za udeležbo žensk na trgu dela. Nedavna gospodarska kriza je izpostavila, da se mora Unija vedno bolj opirati na znanje, kompetence in inovacije ter v celoti izkoristiti zaledje razpoložljivega sposobnega kadra. Večja udeležba žensk pri odločanju v gospodarstvu, predvsem v upravnih odborih družb, bo imela po pričakovanjih pozitiven učinek prelivanja na zaposlovanje žensk v zadevnih družbah in v celotnem gospodarstvu.
- (11) Delež žensk v upravnih odborih družb se povečuje zelo počasi, saj se je v zadnjih nekaj letih v povprečju povečal le za 1,0 odstotne točke na leto. Hitrost napredka je bila med posameznimi državami članicami različna, posledica pa so zelo različni rezultati. Bistveno večji napredek je bil opažen v državah članicah, v katerih so bili uvedeni zavezujoči ukrepi. Verjetno se bodo te razlike zaradi zelo različnih pristopov k zagotavljanju bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih povečale. Države članice naj zato izmenjujejo informacije o učinkovitih ukrepih in politikah, sprejetih na nacionalnih ravni, in tudi dobre prakse, da bi podprle napredek po vsej Uniji pri doseganju bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih družb.

(12)

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

- (16) Zato bi si morala Unija prizadevati za večjo zastopanost žensk v upravnih odborih družb, da bi se okrepli gospodarska rast in konkurenčnost evropskih družb ter dosegla dejanska enakost spolov na trgu dela. Ta cilj bi bilo treba uresničevati z uvedbo minimalnih zahtev glede zavezujočih pozitivnih ukrepov, namenjenih doseganju količinskega cilja glede zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, saj so države članice in druge države, ki so izbrale to ali podobno metodo, dosegle najboljše rezultate pri zagotavljanju bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških na položajih odločanja v gospodarstvu.
- (17) Družbe, ki kotirajo na borzi, imajo poseben gospodarski pomen, so zelo prepoznavne in znatno vplivajo na celoten trg. Te družbe določajo standarde za širše gospodarstvo, pričakovati pa je, da bodo njihove prakse prevzemale tudi druge vrste družb. Ker so družbe, ki kotirajo na borzi, javne, je to, da so v javnem interesu bolj regulirane, utemeljeno.
- (17a) Ukrepi, določeni v tej direktivi, bi se morali uporabljati za družbe, ki kotirajo na borzi, opredeljene kot družbe z registriranim sedežem v državi članici, katerih delnice so uvrščene v trgovanje na reguliranem trgu v smislu Direktive 2004/39/ES Evropskega parlamenta in Sveta¹² v eni ali več državah članicah. Ta direktiva ne vpliva na veljavno zakonodajo o določanju sedeža družbe, ki kotira na borzi.
- (17b) Za namene izvajanja te direktive bi morala biti za urejanje zadev na področju uporabe te direktive pristojna tista država članica, v kateri ima zadevna družba, ki kotira na borzi, registrirani sedež, ne pa tista, na katere reguliranem trgu družba, ki kotira na borzi, trguje s svojimi delnicami. Pravo, ki se uporablja, bi moralo biti pravo države članice, v kateri ima družba, ki kotira na borzi, registrirani sedež.

¹² Direktiva 2004/39/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 21. aprila 2004 o trgih finančnih instrumentov (UL L 145, 30.4.2004, str. 1).

- (18) Ta direktiva se ne bi smela uporabljati za mala in srednja podjetja (MSP), kot so opredeljena v Priporočilu Komisije 2003/361/ES z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednjih podjetij¹³.
- (19) V državah članicah obstajajo različni sistemi upravljanja družb, ki kotirajo na borzi, pri čemer v glavnem razlikujemo med dvojnimi („dvojnimi“) sistemom, pri katerem imamo upravo in nadzorni svet, ter enojnim („enojnimi“) sistemom, ki upravno in nadzorno funkcijo združuje v enem organu. Obstajajo tudi mešani sistemi, ki vključujejo vidike obeh sistemov ali pa družbam omogočajo izbiro med različnimi modeli. To direktivo bi bilo treba uporabljati za vse sisteme upravljanja v državah članicah.
- (20) Vsi sistemi upravljanja razlikujejo de iure ali de facto med izvršnimi direktorji, ki so zadolženi za vsakodnevno vodenje družbe, in neizvršnimi direktorji, ki ne opravljajo vsakodnevnega vodenja, temveč imajo nadzorno funkcijo. S to direktivo naj bi zagotovili bolj uravnoteženo zastopanost spolov pri obeh kategorijah. Da bi se brez prevelikega poseganja v vsakodnevno vodenje družb zagotovila bolj uravnotežena zastopanost žensk in moških v upravnih odborih, ta direktiva razlikuje med dvema kategorijama direktorjev.

¹³ UL L 124, 20.5.2003, str. 36.

- (21) Količinske cilje iz te direktive bi bilo treba uporabljati za vse neizvršne direktorje. V več državah članicah smejo ali morajo zaposleni in/ali organizacije zaposlenih v družbi v skladu z nacionalnim pravom ali prakso imenovati ali izvoliti določen delež neizvršnih direktorjev. Tudi za te direktorje bi bilo treba uporabljati količinske cilje. Ker pa so nekateri neizvršni direktorji tudi predstavniki zaposlenih, bi načine za zagotovitev uresničevanja teh ciljev morale opredeliti zadevne države članice ob ustreznem upoštevanju specifičnih, v zakonodaji posameznih držav članic določenih pravil za izvolitev ali imenovanje predstavnikov zaposlenih in ob spoštovanju svobode glasovanja pri izvoliti predstavnikov zaposlenih. Glede na razlike v nacionalnem pravu gospodarskih družb bi to moralo vključevati možnost, da lahko države članice količinske cilje uporabljajo ločeno za predstavnike delničarjev in predstavnike zaposlenih.
- (22) Družbe v Uniji, ki kotirajo na borzi, bi si morale prizadevati, da bi cilj – tj. da bi bilo med neizvršnimi direktorji vsaj 40 % predstavnikov nezadostno zastopanega spola –, dosegle najpozneje 31. decembra 2022. Ker bi si morale družbe, ki kotirajo na borzi, prizadevati za povečanje deleža predstavnikov nezadostno zastopanega spola na vseh vodstvenih mestih, pa smejo države članice določiti, da si lahko družbe, ki kotirajo na borzi, prizadevajo doseči cilj, da bi predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedali vsaj 33 % vseh mest direktorjev, ne glede na to, ali so to izvršni ali neizvršni direktorji. Ta cilja se nanašata na dosego splošnega uravnoteženja zastopanosti spolov med direktorji in ne vplivata na konkretno izbiro posameznih direktorjev med številnimi kandidati moškega in ženskega spola v vsakem posameznem primeru. Predvsem ta direktiva ne izključuje posameznih kandidatov za delovna mesta direktorjev, prav tako družbam ali delničarjem ne vsiljuje posameznih direktorjev. Spoštuje pravice delničarjev in svobodo glasovanja na skupščini delničarjev. Za odločanje o ustreznih članih upravnih odborov so tako še vedno pristojne družbe in delničarji.

- (22a) Za družbe, ki kotirajo na borzi in imajo registriran sedež v državi članici, ki je sprejela ukrepe, ki enako učinkovito zagotavljajo bolj uravnoteženo zastopanost žensk in moških v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, ali če obstajajo dokazi, da je bil dosežen napredek, ki je blizu omenjenim ciljem, in če je ta država članica odločila, da bo začasno prekinila uporabo člena 4a, bi se morali cilji iz člena 4(1) šteti za izpolnjene.
- (23)
- (24) Podrobneje je treba določiti, kako se izračuna število mest direktorjev, potrebno za uresničitev ciljnih deležev, saj za večino upravnih odborov zaradi skupnega števila njihovih članov matematično ni mogoče doseči točnega 40-odstotnega oziroma 33-odstotnega deleža. Zato bi morale biti število mest v upravnih odborih, ki je potrebno za uresničitev ciljnega deleža, tisto, ki je najbliže 40 % oziroma 33 %, v obeh primerih pa bi morale biti to število nižje od 50 %.
- (24a) Ker utegne zastopanost spolov med zaposlenimi neposredno vplivati na razpoložljivost kandidatov nezadostno zastopanega spola, lahko države članice določijo, da se količinski cilji glede zastopanosti moških in žensk med direktorji, določeni v tej direktivi, ne uporabljajo za družbe, ki kotirajo na borzi, če pri njih nezadostno zastopani spol predstavlja manj kot 10 % zaposlenih. Te družbe bi morale vseeno določiti lastne količinske cilje glede uravnotežene zastopanosti obeh spolov med vsemi direktorji in si prizadevati, da bi te cilje dosegle do 31. decembra 2022.

- (25) Sodišče Evropske unije je v svoji sodni praksi o pozitivnih ukrepih in njihovi združljivosti z načelom nediskriminacije na podlagi spola (ki je zdaj določeno tudi v členu 21 Listine) pojasnilo, da se v nekaterih primerih pri zaposlovanju ali napredovanju lahko da prednost predstavnikom nezadostno zastopanega spola, če je kandidat nezadostno zastopanega spola enako kvalificiran kot tekmelec nasprotnega spola v smislu primernosti, usposobljenosti in delovne uspešnosti, da prednost ni samodejna in brezpogojna, temveč lahko odpade, če razlogi, ki so specifični za posameznega kandidata nasprotnega spola, pretehtajo v njegovo korist, in da je treba vlogo posameznega kandidata objektivno oceniti, pri tem pa uporabiti vsa merila za izbor specifično za posameznega kandidata¹⁴.
- (26) Države članice bi morale v skladu s to sodno prakso zagotoviti, da tiste družbe, ki kotirajo na borzi in pri katerih v upravnem odboru delež predstavnikov nezadostno zastopanega spola ne dosega 40 % (med neizvršnimi direktorji) oziroma 33 % (med vsemi direktorji), najbolj kvalificirane kandidate za izvolitev ali imenovanje na zadevna mesta izberejo na podlagi primerjave kvalifikacij posameznih kandidatov z uporabo jasnih, nevtralnno formuliranih in nedvoumnih meril, ki se določijo na začetku procesa izbire, da bi navedeni odstotek dosegle najpozneje 31. decembra 2022. Primeri vrst meril za izbor, ki bi jih družbe, ki kotirajo na borzi, lahko uporabljale, vključujejo poklicne izkušnje pri izvajanju vodstvenih in/ali nadzornih nalog, poznavanje specifičnih ustreznih področij, kot so finance, kontroling ali upravljanje človeških virov, vodstvene in komunikacijske spretnosti ter sposobnosti mreženja.
- (26a) V državah članicah, v katerih se uporabljajo zahteve v zvezi s procesom izbire kandidatov, družbe, ki kotirajo na borzi in pri katerih v upravnem odboru delež predstavnikov nezadostno zastopanega spola dosega vsaj 40 % (med neizvršnimi direktorji) oziroma vsaj 33 % (med vsemi direktorji), ne bi smele biti obvezane, da upoštevajo te zahteve.

¹⁴ Sodba Sodišča z dne 17. oktobra 1995 v zadevi Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen (C-450/93, Recueil, str. I-3051), Sodba Sodišča z dne 11. novembra 1997 v zadevi Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95, Recueil, str. I-6363), Sodba Sodišča z dne 28. marca 2000 v zadevi Georg Badeck in drugi (C-158/97, Recueil, str. I-1875), Sodba Sodišča (peti senat) z dne 6. julija 2000 v zadevi Katarina Abrahamsson in Leif Anderson proti Elisabet Fogelqvist (C-407/98, Recueil, str. I-5539).

- (27) Metode izbiranja kandidatov za izvolitev ali imenovanje na mesta direktorjev se od države članice do države članice ter od družbe do družbe razlikujejo. Vključujejo lahko predizbor kandidatov, denimo s strani odbora za imenovanja ali podjetja za iskanje izvršnih kadrov, ti kandidati pa so potem predstavljeni skupščini delničarjev. Zahteve v zvezi z izbiro kandidatov bi bilo treba izpolniti v ustrezni fazi izbirnega postopka v skladu z nacionalnim pravom in statutom zadevnih družb, ki kotirajo na borzi, in sicer preden delničarji izvolijo kandidata, na primer med sestavljanjem ožjega seznama. Ta direktiva v zvezi s tem določa le minimalne standarde glede procesa izbire kandidatov za izvolitev ali imenovanje na zadevna mesta, s čimer omogoča uporabo pogojev, ki jih določa sodna praksa Sodišča, za doseg cilja bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi. Ta direktiva spoštuje pravice delničarjev in svobodo glasovanja na skupščini delničarjev.
- (28) Glede na cilje te direktive bi morale biti družbe, ki kotirajo na borzi, obvezane, da kandidata na njegovo zahtevo obvestijo o merilih glede kvalifikacij, na katerih je temeljila izbira, o objektivni primerjalni oceni kandidatov, pri katerih so bila uporabljena ta merila, in po potrebi o dejavnikih, ki so pretehtali v korist kandidata, ki ni predstavnik nezadostno zastopanega spola. Tovrstna zahteva po obveščanju lahko pomeni omejitev pravice do spoštovanja zasebnega življenja in do varstva osebnih podatkov, ki jo priznavata člena 7 in 8 Listine. Vendar so take omejitve nujne in skladno z načelom sorazmernosti dejansko ustrezajo priznanim ciljem splošnega interesa. Torej so v skladu z zahtevami, ki jih zanje določa člen 52(1) Listine, in z zadevno sodno prakso Sodišča, za njihovo izvajanje pa bi bilo treba upoštevati določbe Direktive Evropskega parlamenta in Sveta 95/46/ES.¹⁵

¹⁵ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 95/46/ES z dne 24. oktobra 1995 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov (UL L 281, 23.11.1995, str. 31).

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

- (29d) Države članice bi morale od družb, ki kotirajo na borzi, zahtevati, da pristojnim organom vsako leto predložijo informacije o zastopanosti spolov v upravnih odborih in o ukrepih, ki so jih sprejele, da bi dosegle cilje iz te direktive, da bi ti organi lahko ocenili napredek posameznih družb, ki kotirajo na borzi, pri doseganju bolj uravnotežene zastopanosti moških in žensk med direktorji. Družbe, ki kotirajo na borzi, bi morale take informacije objaviti na ustrezen in dostopen način na svojih spletnih straneh. Če družba, ki kotira na borzi, ne uresniči veljavnih količinskih ciljev, bi morale take informacije vključevati tudi opis ukrepov, ki jih ta družba namerava sprejeti v prihodnosti, da bi uresničila cilje. Če države članice začasno prekinejo uporabo člena 4a na podlagi člena 4b(1a)(a), se te obveznosti ne bi smele uporabljati, če nacionalna zakonodaja vsebuje enake ali podobne obveznosti za poročanje.
- (30) Obveznosti v zvezi s procesom izbire kandidatov za imenovanje ali izvolitev, obveznost določitve prostovoljnega cilja v zvezi z izvršnimi direktorji in obveznosti poročanja bi morali uveljaviti z ukrepi, ki bodo učinkoviti, sorazmerni in odvrtačilni. Če družbe, ki kotirajo na borzi, upoštevajo navedene obveznosti, jih ne glede na nacionalno pravo o naložitvi izvršilnih ukrepov ne bi smeli kaznovati, ker ne dosežajo količinskih ciljev glede zastopanosti moških in žensk med direktorji. Izvršilnih ukrepov ne bi smeli uporabiti za družbe, ki kotirajo na borzi, kot take, če po nacionalnem pravu določenega dejanja ali njegove opustitve ni mogoče pripisati zadevni družbi, temveč drugim fizičnim ali pravnim osebam, kot so posamezni delničarji.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35b) Države članice ali družbe, ki kotirajo na borzi, lahko uvedejo ali ohranijo ugodnejše ukrepe, da bi zagotovile bolj uravnoteženo zastopnost moških in žensk. Ta direktiva spoštuje temeljne pravice in upošteva načela, priznana v Listini.
- (36) Predvsem prispeva k uresničevanju pravice do enakosti žensk in moških (člen 23 Listine), pravice do svobode izbire poklica in pravice do dela (člen 15 Listine). Ta direktiva skuša zagotoviti dosledno spoštovanje pravice do učinkovitega pravnega sredstva in nepristranskega sodišča (člen 47 Listine). Omejitve v zvezi z uresničevanjem svobode gospodarske pobude (člen 16 Listine) in lastninske pravice (člen 17(1) Listine) ne posegajo v bistveno vsebino teh pravic in svoboščin ter so potrebne in sorazmerne. Omejitve dejansko ustrezajo ciljem splošnega interesa, ki jih priznava Unija, in so potrebne zaradi zaščite pravic in svoboščin drugih.
- (37) Medtem ko so nekatere države članice s sprejetjem ureditvenih ukrepov ali spodbujanjem samourejanja dosegle različne rezultate, pa večina ni ukrepala ali izrazila pripravljenosti za ukrepanje, da bi bilo zagotovljeno zadostno izboljšanje. Napovedi, ki temeljijo na celoviti analizi vseh razpoložljivih informacij o preteklih in sedanjih gibanjih ter namerah, kažejo, da države članice s posamičnim ukrepanjem v bližnji prihodnosti ne bodo dosegle uravnotežene zastopnosti žensk in moških med člani upravnih odborov po vsej Uniji v skladu s cilji iz te direktive. Ob upoštevanju teh okoliščin in glede na vedno večje razlike med državami članicami v smislu zastopnosti žensk in moških v upravnih odborih družb je mogoče uravnoteženo zastopnost spolov v upravnih odborih družb po vsej Uniji izboljšati le s skupnim pristopom, potencial za uresničevanje načela enakosti spolov, za konkurenčnost in rast pa je mogoče bolje udejanjiti z usklajenim ukrepanjem na ravni Unije kot pa z nacionalnimi pobudami, ki imajo različen obseg ter niso enako ambiciozne in učinkovite. Ker države članice ne morejo zadovoljivo doseči ciljev te direktive in ker se zaradi obsega in učinkov potrebnih ukrepov ti cilji lažje dosežejo na ravni Unije, lahko Unija sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski uniji.

- (38) V skladu z načelom sorazmernosti iz istega člena je ta direktiva omejena na določanje skupnih ciljev in načel ter ne presega tistega, kar je potrebno za doseg te ciljev. Države članice imajo dovolj maneverskega prostora, da določijo, kako bi se lahko cilji iz te direktive najučinkoviteje dosegli, pri čemer bi morale upoštevati nacionalne razmere, predvsem pravila in prakse v zvezi z zaposlovanjem na mesta v upravnih odborih. Ta direktiva družbam, ki kotirajo na borzi, ne preprečuje, da v svoje upravne odbore imenujejo najbolj kvalificirane kandidate, in zagotavlja dovolj dolgo prilagoditveno obdobje.
- (39) V skladu z načelom sorazmernosti bi moral biti cilj, ki ga morajo doseči družbe, ki kotirajo na borzi, časovno omejen, veljati pa bi moral le, dokler ne bo dosežen trajen napredek v zvezi z zastopanostjo spolov v upravnih odborih. Zato bi morala Komisija redno pregledovati uporabo te direktive ter o tem poročati Evropskemu parlamentu in Svetu. Nadalje je v tej direktivi določen rok prenehanja veljavnosti. Komisija bi morala v pregledu oceniti, ali bi bilo treba po preteku tega roka veljavnost direktive podaljšati.
- (40) Države članice so se v skladu s Skupno politično izjavo z dne 28. septembra 2011 držav članic in Komisije o obrazložitvenih dokumentih¹⁶ zavezale, da bodo v upravičenih primerih obvestilu o svojih ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, ki bodo pojasnjevali razmerje med elementi direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov o prenosu. Zakonodajalec meni, da je predložitev takšnih dokumentov v primeru te direktive upravičena –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

¹⁶ UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

Člen 1
Predmet urejanja

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

Člen 2

Opredelelitev pojmov V tej direktivi:

- (1) „družba, ki kotira na borzi“ pomeni družbo, ki ima registrirani sedež v državi članici in katere delnice so uvrščene v trgovanje na reguliranem trgu v smislu točke 14 člena 4(1) Direktive 2004/39/ES v eni ali več državah članicah;
- (2) „upravni odbor“ pomeni kateri koli upravni, vodstveni ali nadzorni organ družbe, ki kotira na borzi;
- (3) „direktor“ pomeni katerega koli člana upravnega odbora, vključno s predstavnikom zaposlenih;
- (4) „izvršni direktor“ pomeni katerega koli člana enotnega upravnega odbora v enotirnem sistemu upravljanja, ki je zadolžen za vsakodnevno vodenje družbe, ki kotira na borzi, in katerega koli člana uprave v dvotirnem sistemu upravljanja;
- (5) „neizvršni direktor“ pomeni katerega koli člana enotnega upravnega odbora v enotirnem sistemu upravljanja, razen izvršnega direktorja, in katerega koli člana nadzornega sveta v dvotirnem sistemu upravljanja;

- (6) „enotni upravni odbor“ pomeni odbor, ki opravlja tako vodstvene kot tudi nadzorne funkcije družbe, ki kotira na borzi;
- (7) „dvojni sistem upravljanja“ pomeni sistem, v katerem vodstvene in nadzorne funkcije družbe, ki kotira na borzi, opravljata ločena organa;
- (8) „malo in srednje podjetje“ ali „MSP“ pomeni podjetje, ki zaposluje manj kot 250 oseb in katerega letni promet ne presega 50 milijonov EUR ali katerega letna bilančna vsota ne presega 43 milijonov EUR, ali – če ima MSP registrirani sedež v državi članici, katere valuta ni euro – katerega letni promet ali letna bilančna vsota ne presega ustreznih zneskov v valuti navedene države članice;
- (9)

Člen 2a

Pravo, ki se uporablja

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

Izključitev malih in srednjih podjetij

Ta direktiva se ne uporablja za mala in srednja podjetja.

Člen 4

Cilji v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo spolov v upravnih odborih

1. Države članice zagotovijo, da si družbe, ki kotirajo na borzi:
 - (a) prizadevajo doseči – do 31. decembra 2022 – cilj, da bi predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedali vsaj 40 % mest neizvršnih direktorjev,

ali
 - (b) prizadevajo doseči – do 31. decembra 2022 – cilj, da bi predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedali vsaj 33 % vseh mest direktorjev, tako izvršnih kot tudi neizvršnih direktorjev.
2. Število mest neizvršnih direktorjev, ki se šteje kot potrebno za dosego cilja iz odstavka 1(a), je število, ki je najbližje deležu 40 %, vendar nižje od 50 %, medtem ko je število vseh mest direktorjev, ki se šteje kot potrebno za dosego cilja iz odstavka 1(b), število, ki je najbližje deležu 33 %, vendar nižje od 50 %. Ta števila so navedena v Prilogi.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Države članice lahko določijo, da določbe iz tega člena ne veljajo za družbe, ki kotirajo na borzi, pri katerih nezadostno zastopani spol predstavlja manj kot 10 % zaposlenih.
- 7.

Člen 4a

Načini za doseganje ciljev

1. Države članice zagotovijo, da so z namenom doseganja ciljev iz člena 4(1) v družbah, ki kotirajo na borzi in ki teh ciljev ne uresničujejo, kandidati za imenovanje ali izvolitev na mesta iz člena 4(1) izbrani na podlagi primerjave kvalifikacij posameznih kandidatov z uporabo jasnih, nevtralnno formuliranih in nedvoumnih meril, ki se določijo pred začetkom procesa izbire.
2. Države članice pri izbiranju kandidatov za imenovanje ali izvolitev na mesta iz člena 4(1) zagotovijo, da se pri odločanju med kandidati, ki so enako kvalificirani v smislu primernosti, usposobljenosti in delovne uspešnosti, daje prednost kandidatu, ki je predstavnik nezadostno zastopanega spola, razen če objektivna ocena, ki upošteva vsa merila, specifična za posameznega kandidata, ne pretehta v korist kandidata nasprotnega spola.
3. Države članice ob upoštevanju določb Direktive 95/46/ES zagotovijo, da morajo družbe, ki kotirajo na borzi, kandidata, ki je bil vključen v izbiro za imenovanje ali izvolitev, na njegovo zahtevo obvestiti o:
 - (a) merilih glede kvalifikacij, na katerih je temeljila izbira;
 - (b) objektivni primerjalni oceni kandidatov, pri katerih so bila uporabljena ta merila, in
 - (c) po potrebi dejavnikov, ki so pretehtali v korist kandidata nasprotnega spola. Države članice v skladu z nacionalnimi sodnimi sistemi storijo vse potrebno za zagotovitev naslednjega:

4. v primeru, da kandidat nezadostno zastopanega spola predloži dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je bil v primerjavi s kandidatom nasprotnega spola, izbranim za imenovanje ali izvolitev, enako kvalificiran, je družba, ki kotira na borzi, tista, ki mora dokazati, da člen 4a(2) ni bil kršen.

Člen 4b

Začasna prekinitev uporabe člena 4a

1. Država članica, v kateri so bili pred [*UL vstavi rok za izvajanje iz člena 8(1)*] v skladu s cilji iz člena 4(1) že sprejeti enako učinkoviti ukrepi, da bi se dosegla bolj uravnotežena zastopnost žensk in moških med direktorji družb, ki kotirajo na borzi, ali v kateri je bil dosežen napredek, ki je blizu tem ciljem, lahko začasno prekine uporabo člena 4a. V tem primeru se šteje, da so cilji iz člena 4(1) izpolnjeni.
 - 1a. Uporaba člena 4a se lahko v skladu s pogoji iz odstavka 1 začasno prekine pred rokom za izvajanje iz člena 8(1). Šteje se, da so pogoji za začasno prekinitev izpolnjeni, če denimo:
 - a) nacionalna zakonodaja določa, da morajo predstavniki nezadostno zastopanega spola najpozneje 31. decembra 2022 zasedati vsaj 30 % mest neizvršnih direktorjev ali vsaj 25 % vseh mest direktorjev in da se v primeru nespoštovanja uporabljajo učinkoviti, sorazmerni in odvračilni izvršilni ukrepi. Kadar se zavezujoči cilji, določeni v nacionalni zakonodaji, ne uporabljajo za vse družbe, ki spadajo na področje uporabe te direktive, se pogoji za začasno prekinitev vseeno štejejo za izpolnjene, če se obveznosti določitve posameznih količinskih ciljev iz¹⁷ člena 4c(1) uporabljajo za vse družbe, ki kotirajo na borzi, vključno z MSP, in za katere ne veljajo zavezujoči cilji glede neizvršnih in izvršnih članov upravnih odborov ter vsaj ene vodstvene ravni pod ravnijo upravnega odbora.

¹⁷ Redakcijska sprememba.

- b) predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 30 % skupnega števila vseh mest neizvršnih direktorjev ali vsaj 25 % skupnega števila vseh mest direktorjev;
 - (c) predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj 25 % skupnega števila vseh mest neizvršnih direktorjev ali 20 % skupnega števila vseh mest direktorjev in se je raven zastopanosti povečala za vsaj 7,5 odstotnih točk v petih letih pred rokom za začetek izvajanja iz člena 8(1).
- 1b. Za namene ocene začasne prekinitve na podlagi odstavka 1a(a) ali 2¹⁸ je zahtevano število direktorskih mest število, ki je najbližje deležu 30 % neizvršnih direktorjev ali 25 % vseh direktorskih mest, vendar manjše od 40 %. To velja tudi v primeru, ko se zavezujoči količinski cilji v skladu z nacionalno zakonodajo uporabljajo ločeno za predstavnike delničarjev in predstavnike zaposlenih.
2. Država članica, ki je¹⁹ v skladu z odstavkom 1 začasno prekinila uporabo člena 4a, lahko to začasno prekinitev nadaljuje tudi po 31. decembru 2024, vendar samo če:
- a) se še naprej uporablja nacionalna zakonodaja, ki je skladna z zahtevami iz odstavka 1a(a), ali
 - b) predstavniki nezadostno zastopanega spola do 31. decembra 2024 zasedajo vsaj 30 % skupnega števila vseh mest neizvršnih direktorjev ali 25 % skupnega števila vseh mest direktorjev.

Če zahteve iz tega odstavka niso izpolnjene, države članice zagotovijo, da se člen 4a uporablja z učinkom od 30. septembra 2025.

¹⁸ Tehnični popravek.

¹⁹ Redakcijska sprememba.

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

Člen 4c

Posamezni količinski cilji

1. Države članice zagotovijo, da družbe, ki kotirajo na borzi in za katere ne velja cilj iz člena 4(1)(b), določijo posamezne količinske cilje v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo obeh spolov med izvršnimi direktorji, ki jih bodo skušale doseči najpozneje 31. decembra 2022.
2. Če države članice v skladu s členom 4(6) določijo, da za nekatere družbe, ki kotirajo na borzi, ne veljajo cilji iz člena 4, zagotovijo, da take družbe določijo posamezne količinske cilje v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo obeh spolov med vsemi direktorji in da skušajo te cilje doseči najpozneje 31. decembra 2022.

Člen 5

Poročanje

- 1.
2. Države članice zahtevajo, da družbe, ki kotirajo na borzi, enkrat na leto pristojnim organom zagotovijo informacije o zastopanosti spolov v njihovih upravnih odborih, pri čemer razlikujejo med neizvršnimi in izvršnimi direktorji, in o ukrepih, sprejetih za doseg veljavnih ciljev iz člena 4(1) in 4c. Države članice zahtevajo, da družbe, ki kotirajo na borzi, te informacije na ustrezen in dostopen način objavijo na svojih spletnih straneh.

3. Če družba, ki kotira na borzi, ne doseže cilja iz člena 4(1) ali posameznih količinskih ciljev iz člena 4c, ob zagotovitvi informacij iz odstavka 2 obenem navede, zakaj ciljev ni dosegla, in opiše ukrepe, ki jih je že sprejela in/ali jih namerava sprejeti za uresničitev teh ciljev.
- 3a. Obveznosti iz odstavkov 2 in 3 se ne uporabljajo za družbe, ki kotirajo na borzi in imajo registriran sedež v državi članici, ki je začasno prekinila uporabo člena 4a na podlagi člena 4b(1a)(a) in v kateri nacionalna zakonodaja vključuje enake ali podobne obveznosti za poročanje.
- 4.

Člen 6

Izvršilni ukrepi

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

Člen 7

Minimalne zahteve

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

Člen 7a (novo)

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

Države članice imenujejo enega ali več organov, zadolženih za spodbujanje, analiziranje, spremljanje in podpiranje uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi; ti organi so lahko na primer organi, imenovani v skladu s členom 20 Direktive 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta²⁰.

Člen 8

Izvajanje

1. Države članice do *[tri leta po sprejetju]* sprejmejo in objavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo. Komisiji nemudoma sporočijo besedilo teh predpisov.
2. Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.
- 2a. Države članice, ki v skladu s členom 4b začasno prekinajo uporabo zahtev iz člena 4a v zvezi s procesom izbire kandidatov za imenovanje ali izvolitev, Komisiji nemudoma sporočijo informacije, ki dokazujejo, da so pogoji iz člena 4b izpolnjeni.
- 3.
4. Države članice Komisiji sporočijo besedila temeljnih predpisov nacionalnega prava, ki jih sprejmejo na področju, ki ga ureja ta direktiva.

²⁰ Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, 26.7.2006, str. 23).

Člen 9

Pregled

1. Države članice do [eno leto po datumu iz člena 8(1)] in nato vsaki dve leti predložijo Komisiji poročilo o izvajanju te direktive. Ta poročila med drugim vključujejo izčrpne informacije o ukrepih, sprejetih za doseg ciljev iz člena 4(1), ali po potrebi o izpolnjevanju pogojev iz člena 4b, informacije, zagotovljene v skladu s členom 5 in po potrebi reprezentativne informacije o posameznih zavezah, ki so jih družbe, ki kotirajo na borzi, sprejele v skladu s členom 4c.
2. Države članice, ki v skladu s členom 4b začasno prekinejo uporabo člena 4a, v poročila iz odstavku 1 vključijo informacije o tem, ali so izpolnjeni pogoji iz člena 4b. Komisija do [dve leti po datumu iz člena 8(1)] izda posebno poročilo, v katerem med drugim ugotovi, ali so izpolnjeni pogoji iz člena 4b.
3. Komisija pregleda izvajanje te direktive ter o tem poroča Evropskemu parlamentu in Svetu do 31. decembra 2026 in vsaki dve leti za tem. Komisija predvsem oceni, ali so bili doseženi cilji te direktive.
4. Komisija v svojih poročilih glede na premike v zvezi z zastopanostjo moških in žensk v upravnih odborih in na različnih ravneh odločanja v celotnem gospodarstvu ter ob upoštevanju, ali je doseženi napredek dovolj trajen, oceni, ali je treba podaljšati veljavnost te direktive, da bo veljala tudi po datumu, določenem v členu 10(2), in ali je treba direktivo kako drugače spremeniti.

Člen 10

Začetek in prenehanje veljavnosti

1. Ta direktiva začne veljati [dvajseti] dan po objavi v Uradnem listu Evropske unije.
2. Veljati preneha 31. decembra 2033.

Člen 11

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

Za Evropski parlament

Predsednik

Za Svet

Predsednik

**CILJNO ŠTEVILO DIREKTORJEV
NEZADOSTNO ZASTOPANEGA SPOLA**

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

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