



Briuselis, 2012 11 14  
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Pasiūlymas

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA**

**dėl biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių  
pusiausvyros gerinimo ir atitinkamų priemonių**

(Tekstas svarbus EEE)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

## AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

### 1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

#### Faktai

Lyčių disproporcija ES bendrovių valdybose yra sena problema – šiuo metu didžiausiose biržinėse ES bendrovėse vadovaujamas pareigas einančių moterų tėra 13,7 proc. (nevykdomųjų direktorių – 15 proc.)<sup>1</sup>. Moterų skaičius biržinių bendrovių valdybose, palyginti su kitomis visuomeninės veiklos sritimis, ypač viešuoju sektoriumi<sup>2</sup>, yra ypač mažas.

Per pastaruosius keletą dešimtmečių valstybės narės ir ES institucijos ne kartą ėmėsi veiksmų lyčių lygybei ekonominių sprendimų priėmimo srityje skatinti, taip pat moterų skaičiui bendrovių valdybose didinti – priimta rekomendacijų, skatintas savireguliacijos priemonės. 1984 m. ir 1996 m. Tarybos rekomendacijose privatusis sektorius buvo raginamas didinti moterų dalyvavimą priimant įvairaus lygmens sprendimus, pirmiausia taikyti pozityviosios diskriminacijos programas, taip pat pasiūlyta, kad veiksmų tokiai lyčių pusiausvyrai užtikrinti imtųsi Komisija<sup>3</sup>. Nacionalinėmis savireguliacijos priemonėmis ir įmonių valdymo iniciatyvomis siekta paskatinti bendroves į vadovaujamas pareigas skirti daugiau moterų.

Vis dėlto moterų skaičius bendrovių valdybose didėjo labai lėtai – per pastarąjį laikotarpį šis rodiklis kasmet padidėdavo tik 0,6 procento<sup>4</sup>. Įvairiose valstybėse narėse šis pažangos rodiklis buvo skirtingas, todėl labai skiriasi ir pasiekti rezultatai. Pažymėtina, kad toliausiai pažengę tos valstybės narės ir kitos šalys, kuriose buvo imtasi teisiškai privalomų priemonių<sup>5</sup>. Kelių valstybių narių taikytos savireguliacijos iniciatyvos tokių teigiamų rezultatų nedavė. Judant tokiu tempu, lyčių pusiausvyrai visoje ES pasiekti prireiktų kelių dešimtmečių.

Įvairios valstybės narės taiko labai skirtingus metodus, todėl tikėtina, kad esami skirtumai tarp atskirų valstybių narių toliau didės. Kai kurios valstybės narės yra priėmusios nacionalinės teisės aktų, tačiau jie taikytini skirtingų tipų bendrovėms ir grindžiami skirtingais teisiniais metodais. Nacionalinis reglamentavimas, jei apskritai yra, įvairių šalių plėtojamas skirtingai.

---

<sup>1</sup> Ši lyčių disproporcija labai didelė visose ES valstybėse narėse – nacionalinis vidurkis siekia nuo maždaug 5 proc. Maltoje, Kipre, Vengrijoje, Liuksemburge, Portugalijoje, Italijoje, Estijoje ir Graikijoje iki maždaug 25 proc. Švedijoje, Latvijoje ir Suomijoje. Nevykdomųjų direktorių pareigas einančių moterų dalis valstybėse narėse yra nuo maždaug 3 proc. iki maždaug 28 proc., o vykdomųjų direktorių – nuo 0 proc. iki maždaug 21 proc. Žr. 2012 m. kovo mėn. pažangos ataskaitą „Moterų dalyvavimas priimant ekonominius sprendimus ES“ (*Women in economic decision-making in the EU*), [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

<sup>2</sup> Pavyzdžiui, nacionalinėse valdžios institucijose 30 proc. aukščiausios lygio vadovų ir 33 proc. aukščiausiųjų teismų teisėjų yra moterys. Mokslinių tyrimų institucijų valdybose moterys sudaro 22 proc. (2007 m. duomenys). Ši tendencija nebūdinga tik centriniams bankams – juose vadovaujamas pareigas eina beveik vien vyrai: jie sudaro 83 proc. valdybų narių, o visoje ES nėra nė vieno centrinio banko, kuriam vadovautų moteris.

<sup>3</sup> OL L 331, 1984 12 19, p. 34 ir OL L 319, 1996 12 10, p. 11.

<sup>4</sup> Žr. 1 išnašoje nurodytą pažangos ataskaitą.

<sup>5</sup> Nuo 2010 m. spalio mėn. iki 2012 m. sausio mėn. išskirtinis moterų skaičiaus bendrovių valdybose padidėjimas užregistruotas Prancūzijoje (nuo 10 proc. iki 22 proc.) – 2011 m. sausio mėn. priimtu nauju įstatymu nustatyta pirmąjį tikslą (20 proc. iki 2014 m. ir 40 proc. iki 2017 m.) bendrovės pasiekė anksčiau laiko. Norvegijoje nuo 2006 m., kai buvo nustatytas teisiškai privalomas tikslas, moterų skaičius bendrovių valdybose per trumpą trejų metų laikotarpį padidėjo nuo 18 proc. iki 40 proc.

Kai kurios valstybės narės pasirinko modelį „laikytis taisyklių arba pasiaiškinti“ (angl. *comply or explain*) – tokiu atveju bendrovės, nepasiekusios lyčių pusiausvyros tikslo, turi nurodyti, kodėl to nepadarė. Kitos valstybės nustatė aiškų teisiškai privalomą lyčių pusiausvyros tikslą, kurio nesilaikant taikomos sankcijos. Kai kurios valstybės narės taiko šias teisės nuostatas biržinėms bendrovėms, kitos – didelėms, nebūtinai biržinėms, bendrovėms arba tik valstybinėms įmonėms. Vienų valstybių narių priemonės pirmiausia skirtos nevykdomiesiems biržinių bendrovių valdybų nariams, kitų – ir vykdomiesiems, ir nevykdomiesiems biržinių bendrovių valdybų nariams.

Nacionalinio reglamentavimo skirtumai ar tokio reglamentavimo nebuvimas lemia ne tik tai, kad valstybėse narėse labai skiriasi moterų, einančių vykdomųjų direktorių ar direktorių konsultantų pareigas, skaičius ir jų pažangos rodikliai – tai taip pat riboja vidaus rinką, nes Europos biržinėms bendrovėms taikomi skirtingi įmonių valdymo reikalavimai. Dėl tokių skirtingų nacionalinio reglamentavimo tendencijų ES pradėta taikyti daug skirtingų šios srities taisyklių, o tai reiškia, kad dėl nevienodų teisinių reikalavimų nukenčia palyginamumas, sistema darosi per sudėtinga, didėja bendrovių, investuotojų ir kitų suinteresuotųjų šalių išlaidos – galiausiai visa tai trukdo tinkamai veikti vidaus rinkai. Tokie skirtingi teisės aktų ir savireguliacijos priemonių reikalavimai dėl bendrovių valdybų sudėties gali sukelti praktinių sunkumų tarptautinėse rinkose veikiančioms biržinėms bendrovėms, ypač steigiančioms patronuojamąsias bendroves ar vykdančioms susijungimų ir įsigijimų sandorius, taip pat kandidatams į valdybas. Tai, kad dabartinės daugelio valstybių narių atrankos procedūros ir kandidatų į valdybas kvalifikacijos kriterijai nepakankamai skaidrūs, labai trukdo pasiekti tinkamą valdybų narių lyčių pusiausvyrą ir neigiamai veikia kandidatų į valdybas karjerą, jų judėjimo laisvę, taip pat investuotojų sprendimus. Dėl neskaidraus valdybos narių skyrimo reikiamos kvalifikacijos moterims kandidatuoti į valdybą apskritai sunkiau, ypač kitoje valstybėje narėje. Nepakankamai skaidrūs bendrovių direktorių kvalifikacijos kriterijai taip pat gali mažinti investuotojų pasitikėjimą bendrove, ypač tarptautinėse situacijose. Žinant lyčių pasiskirstymo valdybose duomenis, būtų galima geriau užtikrinti bendrovių atskaitomybę, priimti geriau pasvertus ir pagrįstus sprendimus, geriau paskirstyti kapitalą ir, galiausiai, užtikrinti greitesnę ir tvaresnę ekonomikos bei užimtumo augimą ES.

Nepakankamas aukštos kvalifikacijos moterų gebėjimų panaudojimas mažina ekonomikos augimo galimybes. Panaudoti visus žmogiškuosius išteklius bus vienas svarbiausių veiksnių sprendžiant ES demografines problemas, sėkmingai konkuruojant globalizuotoje ekonomikoje ir užsitikrinant lyginamąjį pranašumą trečiųjų šalių atžvilgiu. Be to, lyčių disproporcija ES biržinių bendrovių valdybose gali reikšti, kad bendrovės neišnaudoja visų galimybių – ir įmonės valdymo, ir finansinių jų veiklos rezultatų požiūriu<sup>6</sup>. Pagrindinė šios problemos priežastis – tai, kad gausias kliūtis pašalinti sunku, o aukštos kvalifikacijos moterų, galinčių dirbti valdybose ir siekti aukščiausių vadovaujamų pareigų bendrovėse, vis daugėja<sup>7</sup>. Skirti į valdybas kandidates moteris dažnai vengiama dėl įdarbinimo ir karjeros sistemoje paplitusių lyčių stereotipų, vyrų dominuojamo verslo kultūros ir nepakankamo valdybų narių skyrimo

<sup>6</sup> Naujausias tyrimas: *Credit Suisse Research Institute*, 2012 m. rugpjūčio mėn., „Gender diversity and corporate performance“. Kiti svarbūs tyrimai, be kita ko: *Catalyst*, 2004 m., „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity“; 2007 m., 2008 m. ir 2010 m. McKinsey ataskaitos „Women Matter“; *Deutsche Bank Research*, 2010 m., „Towards gender-balanced leadership“; *Ernst & Young*, 2012 m., „Mixed leadership“.

<sup>7</sup> 60 proc. aukštųjų mokyklų absolventų ES yra moterys. Dar įdomiau tai, kad Europos verslo mokyklos, įgyvendinusios iniciatyvą „Women on Board“, per trumpą laiką aptiko daugiau kaip 7 000 valdyboms tinkamų moterų, kurios yra aukštos kvalifikacijos, turi reikiamos profesinės patirties ir yra pasirengusios eiti valdybos nario pareigas (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

skaidrumo. Dėl šių veiksnių, kartu dažnai pavadinamų „stiklo lubomis“, ES aukščiausio lygio vadovų darbo rinka negali veikti optimaliai.

Nuolatos per mažas moterų skaičius valdybose – vienas svarbiausių rodiklių, kad valdyboms apskritai trūksta įvairovės platesne prasme, ir tai joms neigiamai atsiliepia. Valdybose, dominuojamose vienos lyties narių, labai padidėja siauro grupinio mąstymo rizika. Tai gali būti viena priežasčių, dėl kurių valdymo sprendimai nėra veiksmingai ginčijami, o jei trūksta skirtingų nuomonių, vertybių ir gebėjimų, tikėtina, kad valdybose mažiau diskutuojama, pasiūloma mažiau idėjų ir išsprendžiama mažiau problemų. Lyčių disproporcija valdybose pirmiausia susijusi su tuo, kad bendrovės neturi rinkos paskatų keisti padėtį. Netinkama valdybos narių įdarbinimo praktika sukuria uždara ratą – nuolat pasirenkami panašaus profilio specialistai. Atrankos dalyvių ratas paprastai labai siauras, nevykdomaisiais direktoriais vis dar dažnai įdarbinami „savi“, kuriais tampama per esamų valdybos narių verslo ir asmenines pažintis. Dėl neskaidraus informavimo apie lyčių atstovavimą valdybose problema dar pasunkėja – dažniausiai pateikiami neišsamūs duomenys arba jie sunkiai prieinami plačiajai visuomenei.

Kalbant apie valdybų sudėtis, įdarbinimo skaidrumo ir ataskaitų apie lyčių atstovavimą valdybose teikimo tikslus, reikia pasakyti, kad minėtos problemos apskritai kenkia bendrovių rezultatams, jų atskaitomybei, trukdo investuotojams tinkamai ir laiku įvertinti bei komerciškai panaudoti visą svarbią informaciją, taip pat mažina ES finansinių rinkų veiksmingumą. Dėl to vidaus rinkos teikiamos tvaraus augimo ir užimtumo galimybės gali būti panaudojamos nepakankamai. Norint spęsti šią problemą, būtina nustatyti aiškius reikalavimus dėl bendrovių tikslų, susijusių su nevykdomųjų direktorių lyčių atstovavimu, įdarbinimo proceso (kvalifikacijos kriterijų) skaidrumu ir prievole teikti ataskaitas apie lyčių atstovavimą valdybose.

### **Politinės aplinkybės**

Pastaruoju metu nacionaliniu, Europos ir tarptautiniu lygmenimis vis daugiau kalbama apie būtinybę užtikrinti, kad daugiau moterų dalyvautų priimant ekonominius sprendimus, o daugiausia dėmesio skiriama ekonominiam lyčių atstovavimo aspektui.

Europos Komisija ne kartą išreiškė remianti tikslą, kad daugiau moterų užimtų atsakingas pareigas: Moterų chartijoje<sup>8</sup>, 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijoje<sup>9</sup>, taip pat keliose paskelbtose šios srities ataskaitose<sup>10</sup>.

2011 m. kovo 7 d. priimtame Europos lyčių lygybės pakte (2011–2020 m.) Taryba pripažino, kad lyčių lygybės politika yra itin svarbi ekonomikos augimui, gerovei ir konkurencingumui ir paragino skatinti vienodą moterų ir vyrų dalyvavimą priimant sprendimus visais lygiais ir visose srityse, kad būtų išnaudoti visi gabumai.

Europos Parlamentas ne kartą ragino bendroves ir valstybes nares didinti vadovaujamasias pareigas einančių moterų skaičių ir prašė Komisijos pasiūlyti teisiškai privalomas kvotas, kad

<sup>8</sup> COM(2010) 78 galutinis.

<sup>9</sup> COM(2010) 491 galutinis.

<sup>10</sup> Žr. 2010 m. sausio mėn. Komisijos ataskaitą „Daugiau moterų, einančių vadovaujamasias pareigas“, 2011 m. kovo mėn. Komisijos tarnybų darbinį dokumentą „Vadovaujamasias pareigas bendrovėse einančių asmenų lyčių pusiausvyra“, SEC(2011) 246 galutinis, 2012 m. kovo mėn. pažangos ataskaitą „Moterų dalyvavimas priimant ekonominius sprendimus ES“; 2012 m. balandžio mėn. Komisijos tarnybų darbinį dokumentą „Pažanga moterų ir vyrų lygybės srityje 2011 m.“, SWD(2012) 85 *final*.

iki 2015 m. vadovaujamasias pareigas einančių moterų skaičius pasiektų mažiausiai 30 proc., o iki 2020 m. – 40 proc.<sup>11</sup>

2012–2014 m. darbo programoje Europos socialiniai partneriai dar kartą patvirtino savo įsipareigojimą toliau dirbti šioje srityje.

### **Pasiūlymo tikslas**

Pasiūlymo tikslas – gerokai padidinti moterų skaičių visos ES bendrovių valdybose nustatant tikslą, kad bent 40 proc. biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių sudarytų nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys, ir reikalaujant, kad bendrovės, kuriose nevykdomųjų direktorių pareigas einančių nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų yra mažiau, atrankos į šias pareigas procedūrose pradėtų taikyti iš anksto nustatytus, aiškius, neutraliai ir nedviprasmiškai suformuluotus kriterijus, leisiančius pasiekti šį tikslą.

Pasiūlymu siekiama skatinti lyčių lygybę ekonominių sprendimų priėmimo srityje ir kuo geriau panaudoti kandidatų gabumus, kad būtų užtikrintas proporcingesnis lyčių atstovavimas bendrovių valdybose ir taip padedama siekti strategijos „Europa 2020“ tikslų. Siūloma direktyva bus šalinamos kliūtys, trukdančios moterims siekti valdybos nario pareigų, taip pat gerinamas įmonių valdymas ir bendrovių veiklos rezultatai.

Kad visiems būtų sudarytos vienodos konkurencijos sąlygos, o biržinėms bendrovėms vidaus rinkoje nekiltų praktinių sunkumų, labai svarbu suderinti būtinuosius reikalavimus, pagal kuriuos biržinės bendrovės sprendimus dėl darbuotojų skyrimo priimtų vadovaudamasi objektyviu ir palyginamu kandidato kvalifikacijos vertinimu, ir kiekybinius direktorių konsultantų pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros tikslus.

Šia direktyva nustatomas kiekybinis 40 proc. tikslas bus taikomas tik direktoriams konsultantams – taip lyčių įvairovė valdybose bus didinama per daug nesikišant į įprastą bendrovės valdymą. Nevykdomieji direktoriai ir stebėtojų tarybos atlieka svarbų vaidmenį skiriant aukščiausio lygio vadovus ir formuojant bendrovės žmogiškųjų išteklių valdymo politiką. Todėl didesnis nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų, einančių nevykdomųjų direktorių pareigas, skaičius galiausiai pagerins lyčių atstovavimą visose darbuotojų karjeros pakopose.

Daugiausia dėmesio pasiūlyme skiriama biržinėms bendrovėms, nes dėl savo ekonominės reikšmės ir didelio matomumo jos nustato standartus visam privačiajam sektoriui. Be to, paprastai jų valdybos yra didelės ir turi panašų teisinį statusą visoje ES, o tai suteikia galimybę atlikti reikalingą situacijų palyginimą.

Siūlomas bent 40 proc. abiejų lyčių atstovavimo tikslas atitinka kitus daugelyje ES valstybių narių ir EEE šalių dabar svarstomus tikslus. Pasirinktas skaičius, esantis tarp 30 proc. – būtinojo minimumo, leidžiančio daryti tvarų poveikį valdybos veiklai, ir 50 proc. – visiškos lyčių pusiausvyros.

### **Atitiktis kitoms Sąjungos politikos priemonėms ir tikslams bei Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijai**

<sup>11</sup> Žr., pavyzdžiui, 2011 m. liepos 6 d. rezoliuciją dėl moterų ir vadovaujamųjų pareigų verslo srityje (2010/2015(INI)), 2012 m. kovo 13 d. rezoliuciją dėl moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje (2011 m.) (2011/2244(INI)).

Moterų ir vyrų lygybė – viena svarbiausių Europos Sąjungos vertybių ir ES sutarties 2 straipsnyje ir 3 straipsnio 3 dalyje įtvirtintų pagrindinių tikslų. Pagal SESV 8 straipsnį visuose savo veiksmuose Sąjunga siekia panaikinti nelygybę ir skatinti moterų ir vyrų lygybę visose savo veiklos srityse.

Užimtumo ir profesinės veiklos, taip pat savarankiško darbo, srityje jau yra taikoma svarbių teisinių priemonių vienodam požiūriui į moteris ir vyrus bei moterų ir vyrų lygioms galimybėms skatinti<sup>12</sup>.

Pasiūlymas atitinka Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją (toliau – Chartija). Jis padės užtikrinti pagrindines teises, pirmiausia susijusias su moterų ir vyrų lygybe (23 straipsnis) ir laisve pasirinkti profesiją (15 straipsnis). Pasiūlyme taip pat kalbama apie laisvę užsiimti verslu (16 straipsnis) ir teisę į nuosavybę (17 straipsnis). Poveikis bus daromas pagrįstai – laikantis proporcingumo principo, pasiūlymas pirmiausia skirtas nevykdomesiems valdybų nariams, kurie atlieka svarbų vaidmenį bendrovės valdyme, tačiau priimant kasdienius veiklos sprendimus nedalyvauja.

Chartijos 21 straipsnio 1 dalyje iš esmės uždrausta bet kokia diskriminacija dėl lyties. Vis dėlto 23 straipsnyje teigiama, kad lygybės principas nekliudo laikytis ar imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas nepakankamai atstovaujamos lyties asmenims.

**Pozityviosios diskriminacijos** principas pripažįstamas ir SESV 157 straipsnio 4 dalyje.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (ESTT) nustatė kriterijus, kuriuos tenkinant išsprendžiamas prieštaravimas tarp formalaus vienodo požiūrio principo ir pozityviosios diskriminacijos principo, pagal kurį lygybės siekiama *de facto* – abu šie principai pripažįstami ir Chartijoje, ir SESV 157 straipsnyje bei Direktyvos 2006/54/EB 3 straipsnyje.

Tai tokie kriterijai:

- (1) priemonės turi būti skirtos sričiai, kurioje moterų skaičius per mažas;
- (2) jos gali suteikti pirmumą tik tokios pačios kvalifikacijos kandidatėms moterims kandidatų vyrų atžvilgiu;
- (3) jos negali suteikti pirmumo tokios pačios kvalifikacijos kandidatams automatiškai ir besąlygiškai – turi būti apsaugos sąlyga, leidžianti pagrįstais atvejais, atsižvelgiant į konkrečią situaciją, ypač į asmeninę kiekvieno kandidato situaciją, taikyti išimtis.

Šis pasiūlymas minėtus kriterijus atitinka (žr. 4 straipsnio 3 dalį).

## **2. KONSULTACIJŲ SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS IR POVEIKIO VERTINIMO REZULTATAI**

### **Konsultacijos ir ekspertų nuomonė**

---

<sup>12</sup> Pirmiausia direktyvos 2006/54/EB ir 2010/41/ES.

2012 m. kovo 5 d. – gegužės 28 d. Komisija surengė viešas konsultacijas, norėdama išgirsti suinteresuotųjų šalių nuomonę apie tai, ar reikia imtis priemonių kovai su lyčių disproporcija bendrovių valdybose ir, jei taip, kokių būtent. Iš viso gauti 485 atsakymai: 161 – iš atskirų piliečių ir 324 – iš organizacijų. Šie atsakymai gauti iš 13 valstybių narių, 3 regioninės valdžios institucijų, 6 miestų ar savivaldybių, 79 bendrovių (didelių biržinių bendrovių ir MVI), 56 ES ir nacionalinio lygmens verslo asociacijų, 53 NVO (daugiausia moterų organizacijų), profesinių sąjungų ir asociacijų, politinių partijų, investuotojų ir akcininkų asociacijų, įmonių valdybe dalyvaujančių subjektų ir kitų šaltinių.

Didžioji dauguma respondentų sutiko, kad reikia kuo skubiau didinti moterų skaičių bendrovių valdybose. Daugelis jų pritarė tam, kad tinkamas abiejų lyčių atstovavimas bendrovių darbuotojų ir valdybų lygmenimis yra inovacijų, kūrybiškumo, gero valdymo ir plėtros rinkoje variklis ir kad nepanaudoti ekonominio kvalifikuotų moterų potencialo būtų neprotinga. Tačiau išsiskyrė suinteresuotųjų šalių nuomonės apie tai, kokiomis priemonėmis reiktų siekti permainų. Vieni, pirmiausia suinteresuotieji verslo atstovai, pasisakė už savireguliaciją, kiti – profesinės sąjungos, moterų organizacijos, kitos NVO bei daug regioninių valdžios bei savivaldos institucijų – pritarė ambicingesnei koncepcijai, t. y., kad būtų nustatyti teisiškai privalomi tikslai. Kai kurios suinteresuotosios šalys pasiūlė pirmiausia taikyti priemones nevykdomiesiems valdybų nariams ir stebėtojų taryboms, nes tai būtų ne toks didelis kišimasis į kasdienį bendrovių valdymą, o priemones vykdomiesiems valdybų nariams pradėti taikyti vėliau.

Kaip parodė 2011 m. atlikta „Eurobarometro“ apklausa<sup>13</sup>, 88 proc. europiečių mano, kad moterų, einančių vadovaujamas pareigas bendrovėse, turėtų būti tiek pat kiek ir vyrų. Paprašius pasirinkti iš trijų nurodytų galimybių užtikrinti lyčių pusiausvyrą bendrovių valdybose, 31 proc. respondentų pasisakė už savireguliaciją bendrovėse, 26 proc. – už teisiškai privalomas priemones, o 20 proc. – už teisiškai neprivalomas priemones, kaip antai įmonių valdymo kodeksus ir chartijas. Tačiau 75 proc. europiečių pritarė teisiniam reglamentavimui – su sąlyga, kad būtų atsižvelgiama į kvalifikaciją, o pirmumas vienos lyties asmenims nebūtų suteikiamas automatiškai.

## Poveikio vertinimas

Atliekant poveikio vertinimą išnagrinėtos penkios politikos alternatyvos, išsamiai aprašytos poveikio vertinimo ataskaitoje:

- **1 alternatyva** – bazinis scenarijus (t. y. nesiimti naujų ES lygmens priemonių);
- **2 alternatyva** – Komisijos rekomendacija, kuria valstybės narės skatinamos pasiekti, kad iki 2020 m. abiejų lyčių atstovai valdybose sudarytų bent po 40 proc.;
- **3 alternatyva** – direktyva, kuria nustatomas teisiškai privalomas tikslas užtikrinti, kad iki 2020 m. abiejų lyčių atstovai nevykdomųjų direktorių lygmeniu sudarytų bent po 40 proc.;

<sup>13</sup> Speciali „Eurobarometro“ apklausa Nr. 376 (2012 m.) „Moterys, einančios su sprendimų priėmimu susijusias pareigas“ ([http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_379\\_360\\_en.htm#376](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376)).

- **4 alternatyva** – direktyva, kuria nustatomas teisiškai privalomas tikslas užtikrinti, kad iki 2020 m. abiejų lyčių atstovai nevykdomųjų direktorių lygmeniu sudarytų bent po 40 proc., ir toks pat, tačiau neprivalomas, tikslas, taikytinas vykdomiesiems direktoriams, kurį bendrovės nusistato pačios;
- **5 alternatyva** – direktyva, kuria nustatomas teisiškai privalomas tikslas užtikrinti, kad iki 2020 m. abiejų lyčių atstovai sudarytų bent po 40 proc. ir vykdomųjų, ir nevykdomųjų direktorių lygmeniu.

Palyginus įvairių politikos alternatyvų padarinius, nustatyta, kad i) privalomosios priemonės yra veiksmingesnės siekiant politikos tikslų nei neprivalomosios, ii) priemonės, skirtos ir vykdomiesiems, ir nevykdomiesiems valdybų nariams, yra veiksmingesnės nei priemonės, skirtos tik vienai grupei, ir iii) privalomųjų priemonių socialinė ir ekonominė nauda didesnė nei neprivalomųjų.

Be to, įvairių politikos alternatyvų veiksmingumas tiesiogiai priklauso nuo to, kiek suvaržomos bendrovių ir jų akcininkų, kaip savininkų, teisės, įskaitant jų pagrindines teises. Neprivalomosios priemonės poveikis realus, tačiau ribotas, todėl norint iš esmės padidinti poveikį įgyvendinant politikos tikslus, reikėtų privalomosios priemonės, kuria nustatomi būtinieji valdybų sudėties reikalavimai.

Dėl privalomųjų priemonių padidėtų išlaidos ir administracinė našta, tačiau, atsižvelgiant į numatomą ekonominę tokių priemonių naudą, jos būtų palyginti nedidelės. Administracinė našta visų politikos alternatyvų atveju turėtų būti minimali, nes priemonės būtų taikomos tik biržinėms bendrovėms, kurios galėtų naudotis jau veikiančiais ataskaitų teikimo mechanizmais.

Šiuo pasiūlymu siekiama padidinti nevykdomiesiems valdybų nariams taikytinų privalomųjų tikslų veiksmingumą ir jų ekonominę bei socialinę naudą, kuri pateisintų didesnę pagrindinių teisių suvaržymą. Pasiūlyme nenustatyta konkrečių privalomųjų tikslų vykdomiesiems valdybų nariams, nes šioms pareigoms eiti reikia daugiau konkrečios srities žinių ir kasdienio bendrovės valdymo patirties. Tačiau bendrovės turėtų būti įpareigosotos prisiimti jų situaciją atitinkančius įsipareigojimus dėl vykdomųjų direktorių ir teikti jų vykdymo ataskaitas. Todėl pasiūlymas grindžiamas 4 alternatyva.

### **3. TEISINIAI PASIŪLYMO ASPEKTAI**

#### **Teisinis pagrindas**

Teisinis pagrindas priimti bet kokias privalomasias priemones, kuriomis užtikrinamas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo bei pozityviosios diskriminacijos įgyvendinimas – SESV 157 straipsnio 3 dalis.

Pasiūlymas grindžiamas SESV 157 straipsnio 3 dalimi.

#### **Subsidiarumas**



Kai kurios valstybės narės ėmėsi priemonių lyčių pusiausvyrai bendrovių valdybose gerinti, tačiau jos labai skirtingos. Vis dėlto daugelyje valstybių narių, ypač ten, kur moterų direktorių pareigas eina ypač retai, jokių šios srities priemonių nesiimama. Jos neturi noro tą daryti arba patiria pernelyg didelį pasipriešinimą, kad imtųsi iniciatyvos. Tačiau įvairiose valstybėse narėse moterų skaičius valdybose labai skiriasi – pagrindinis rodiklis svyruoja nuo 3 iki 27 proc., o tokia padėtis trukdo įgyvendinti pagrindinį tikslą – užtikrinti ekonominius sprendimus priimančių asmenų lyčių lygybę visoje Sąjungoje.

Iš poveikio vertinimo ataskaitoje pateiktų prognozių, kurios padarytos remiantis išsamia informacija apie visų valstybių narių taikomas ir planuojamas šios srities teisėkūros ir savireguliacijos priemones, matyti, kad nesiėmus veiksmų ES lygmeniu moterų atstovavimas Europos Sąjungos biržinių bendrovių valdybose turėtų padidėti nuo 13,7 proc. 2012 m. iki 20,4 proc. (20,84 proc. neįskaitant MVI) 2020 m. Vienintelė valstybė narė, iki 2020 m. pasiekianti 40 proc. moterų atstovavimą valdybose taikydama nacionalinės teisės aktuose nustatytas teisiškai privalomas kvotas, yra Prancūzija. Prognozuojama, kad tik 7 valstybės narės – Suomija, Latvija, Nyderlandai, Slovakija, Ispanija, Danija ir Švedija – pasieks 40 proc. ribą iki 2035 m. Tai būtų nepriimtina ne tik lyčių lygybės požiūriu – to taip pat nepakaktų, kad Sąjungoje būtų pasiektas būtinas moterų atstovavimo valdybose minimumas, kuris, kaip rodo tyrimai, reikalingas teigiamam poveikiui bendrovių rezultatams užtikrinti. Tokiu atveju bendras visos ES moterų skaičius valdybose iki 2040 m. nepasiektų nė 40 proc. Iš esmės valstybės narės gali imtis veiksmingų priemonių, tačiau valstybių narių pateikti duomenys apie planuojamus veiksmus, per viešas konsultacijas jų pateikti atsakymai ir visa turima informacija grindžiamos prognozės aiškiai rodo, kad savarankiškai veikdamos valstybės narės iki 2020 m. ar artimiausiu metu neužtikrintų geresnės lyčių pusiausvyros bendrovių valdybose, kurios siekiama šiame pasiūlyme nurodytais politiniais tikslais.

Tokia padėtis kelia nemažai pavojų įgyvendinant pagrindinį tikslą – užtikrinti lyčių lygybę visoje Sąjungoje. Steigimo sutartyse numatyta visose valstybėse narėse sukurti konkurencingumą užtikrinančias vienodas sąlygas – įtvirtintas vienodo darbo užmokesčio ir lyčių lygybės darbo rinkoje principas, kad valstybės narės nekonkuruotų tarpusavyje sprendamos darbo ir vienodo požiūrio klausimus. Valstybės narės gali nesiryžti savarankiškai reglamentuoti šios srities, bijodamos rizikuoti, kad jų bendrovės atsidurs nepalankesnėje padėtyje už kitų valstybių narių bendroves. Toks požiūris, kurį stiprina ir verslo bendruomenės daromas spaudimas – tai dar viena didelė kliūtis, neleidžianti valstybėms narėms imtis reikiamų veiksmų.

Kita vertus, pavienės ir nenuoseklios įvairių šalių nacionalinės teisės nuostatos gali sukelti praktinių vidaus rinkos veikimo sunkumų. Skirtingos bendrovių teisės nuostatos ir sankcijos už nacionalinių privalomųjų kvotų nevykdymą, kaip antai draudimas dalyvauti viešųjų pirkimų konkursuose, gali labai apsunkinti įmonių veiklą ir neigiamai atsiliepti jų tarpvalstybinėms investicijoms ir patronuojamųjų bendrovių steigimui kitose valstybėse narėse. Vidaus rinkos veikimui kenkia ir skirtingos atrankos į pagrindines nevykdomųjų valdybų narių pareigas taisyklės ar tokių taisyklių nebuvimas, būtinųjų standartų trūkumas ir šių skirtumų poveikis įmonių valdymui bei investuotojų galimybei jį įvertinti.

Konkurencingumo ir ekonomikos augimo galimybes, kurios atsirastų išnaudojus visus aukščiausios kvalifikacijos moterų gabumus valdybose, būtų galima kur kas veiksmingiau realizuoti taikant plataus masto priemonę, pagal kurią visos valstybės narės suvienytų pastangas bendram tikslui – ypač tos, kurių skaičiai kol kas prasti ir kuriose dar nesiimta ir neplanuojama imtis veiksmų. Veiksmingai sukurti konkurencingumą užtikrinančias vienodas sąlygas visoje Sąjungoje ir padėti įmonėms išvengti praktinių sunkumų galima tik ES

lygmens priemone – nustatant būtinuosius įmonių valdymo suderinimo reikalavimus, pagal kuriuos skyrimo pareigoms sprendimai būtų priimami vadovaujantis objektyviais kvalifikacijos vertinimo kriterijais, kad būtų užtikrinta nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyra.

Taigi galima daryti išvadą, kad pačios valstybės narės negali deramai pasiekti numatomos priemonės tikslų, ir jų būtų geriau siekti koordinuotais ES lygmens veiksmais, o ne skirtingo masto, užmojo ir veiksmingumo nacionalinėmis iniciatyvomis. Todėl pasiūlymas atitinka proporcingumo principą.

### **Proporcingumas**

Neprivalomosiomis priemonėmis, kaip antai ES lygmens rekomendacijomis ir raginimais taikyti savireguliacijos priemones, tikslas visoje ES pagerinti lyčių lygybę ekonominių sprendimų priėmimo srityje nepasiektas ir nėra pagrindo manyti, kad bus pasiektas. Todėl šiems tikslams pasiekti reikia imtis griežtesnių ES lygmens veiksmų. Vis dėlto jie neturėtų viršyti to, kas tikrai būtina užtikrinti tvariai pažangai gerinant moterų atstovavimą bendrovių valdybose, ir nedaryti poveikio privačių bendrovių veiklai bei rinkos ekonomikai.

Šiuo būtinuoju suderinimo pasiūlymu nustatomi tik bendri tikslai, o valstybėms narėms suteikiama pakankamai laisvės pačioms nuspręsti, kaip geriausia jų siekti nacionaliniu lygmeniu, atsižvelgiant į aplinkybes šalyje, regionuose ir vietose, įskaitant bendrovių teisę ir bendrovių valdybų narių įdarbinimo praktiką. Šiuo pasiūlymu nacionalinę bendrovių teisę reikalaujama keisti tik tiek, kiek tai tikrai būtina suderinti būtiniesiems reikalavimams dėl skyrimo pareigoms sprendimų, taip pat jame atsižvelgta į skirtingą valdybų struktūrą įvairiose valstybėse narėse. Jis netaikytinas mažosioms ir vidutinėms įmonėms (MVI), nes tokios priemonės joms būtų per didelė našta. Be to, kaip jau minėta, pasiūlymu nustatomi tik nevykdomiesiems valdybų nariams skirti kiekybiniai tikslai, todėl jo poveikis kasdieniam bendrovės valdymui gerokai sumažėja. Be to, nevykdomieji direktoriai dažniausiai atlieka stebėtojų funkcijas, todėl į jų pareigas lengviau paskirti kvalifikuotą kandidatą ne iš bendrovės darbuotojų arba iš kito sektoriaus – šis argumentas svarbus tokiose ekonomikos srityse, kuriose vienos iš lyčių darbuotojų skaičius ypač mažas.

Kadangi siūloma direktyva būtų taikoma laikinai (žr. 10 straipsnį), ji atitinka subsidarumo ir proporcingumo principus.

### **Pasirinkta priemonė**

Direktyva – tinkamiausia priemonė visoje ES nuosekliai užtikrinti būtinąjį nevykdomųjų direktorių pareigas biržinių bendrovių valdybose einančių asmenų lyčių atstovavimą ir suteikti valstybėms narėms galimybę pritaikyti konkrečias įgyvendinimo nuostatas pagal savo bendrovių teisės specifiką bei pasirinkti tinkamiausias vykdymo užtikrinimo priemones ir sankcijas. Direktyva valstybėms narėms paliekama galimybė savo noru taikyti griežtesnius nei būtinieji reikalavimus.

### **Europos ekonominė erdvė**

Tai Europos ekonominei erdvei svarbus tekstas, todėl EEE jungtinio komiteto sprendimu direktyva bus taikoma Europos ekonominei erdvei priklausančioms ne ES valstybėms narėms.

## 4. POVEIKIS BIUDŽETUI

Poveikio Sąjungos biudžetui pasiūlymas neturi.

## 5. IŠSAMUS KONKREČIŲ PASIŪLYMO NUOSTATŲ PAAIŠKINIMAS

### 1 straipsnis. Tikslas

Šiame straipsnyje nurodomas direktyvos tikslas.

### 2 straipsnis. Apibrėžtys

Šiame straipsnyje pateikiamos pagrindinės pasiūlymo apibrėžtys, grindžiamos apibrėžtimis, naudotomis Komisijos rekomendacijoje 2005/162/EB dėl bendrovių, kurių vertybiniai popieriai yra įtraukti į biržos sąrašus, direktorių konsultantų arba stebėtojų tarybos narių vaidmens ir dėl (stebėtojų) tarybos komitetų<sup>14</sup>, 2003 m. gegužės 6 d. Komisijos rekomendacijoje 2003/361/EB dėl mikroįmonių, mažųjų ir vidutinių įmonių apibrėžimo<sup>15</sup> (MVI apibrėžtis) ir 2006 m. lapkričio 16 d. Komisijos direktyvoje 2006/111/EB dėl finansinių santykių tarp valstybių narių ir valstybės įmonių skaidrumo ir dėl finansinio skaidrumo tam tikrose įmonėse<sup>16</sup> (valstybinių įmonių apibrėžtis).

Šiomis apibrėžtimis užtikrinama, kad direktyvą būtų galima vienodai taikyti visų valstybėse narėse egzistuojančių tipų biržinių bendrovių valdyboms, t. y. dualistinei (dviejų pakopų) sistemai, kurioje yra atskiros vykdomoji valdyba ir stebėtojų taryba, monistinei (vienos pakopos) sistemai, kurioje valdymo ir stebėjimo funkcijas atlieka viena valdyba, ir mišrioms sistemoms, turinčioms abiejų šių sistemų elementų, taip pat tais atvejais, kai bendrovėms palikta teisė pasirinkti vieną iš šių valdymo modelių.

Iš direktoriaus sąvokos apibrėžties aišku, kad direktyva nustatyti tikslai taikytini visiems nevykdomiesiems direktoriams, įskaitant darbuotojų atstovus valstybėse narėse, kuriose vadovaujantis nacionaline teise arba nusistovėjusia praktika tam tikras skaičius nevykdomųjų direktorių gali arba turi būti skiriamas ar renkamas bendrovės darbuotojų ir (arba) darbuotojų organizacijų. Tačiau praktines šios direktyvos tikslų įgyvendinimo procedūras turėtų nustatyti pačios valstybės narės (žr. 21 konstatuojamąją dalį).

### 3 straipsnis. Netaikymas mažosioms ir vidutinėms įmonėms

Šiuo straipsniu nustatoma, kad direktyva netaikoma mažosioms ir vidutinėms įmonėms (MVI), kaip apibrėžta 2003 m. gegužės 6 d. Komisijos rekomendacijoje 2003/361/EB dėl mikroįmonių, mažųjų ir vidutinių įmonių apibrėžimo<sup>17</sup>.

### 4 straipsnis. Tikslai nevykdomiesiems direktoriams

1 dalyje nustatoma, kad biržinės bendrovės, kuriose nevykdomųjų direktorių pareigas einančių nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų yra mažiau kaip 40 proc., į šias pareigas

<sup>14</sup> OL L 52, 2005 2 25, p. 51.

<sup>15</sup> OL L 124, 2003 5 20, p. 36.

<sup>16</sup> OL L 318, 2006 11 17, p. 17.

<sup>17</sup> OL L 124, 2003 5 20, p. 36.

privalo skirti vadovaudamosi lyginamąja kiekvieno kandidato kvalifikacijos analize ir taikydamos iš anksto nustatytus, aiškius, neutraliai ir nedviprasmiškai suformuluotus kriterijus, kad nustatytą procentinį tikslą pasiektų ne vėliau kaip iki 2020 m. sausio 1 d. Trumpesnis šio tikslo įgyvendinimo terminas (2018 m. sausio 1 d.) nustatomas biržinėms bendrovėms, kurios yra valstybinės įmonės, kaip apibrėžta 2006 m. lapkričio 16 d. Komisijos direktyvos 2006/111/EB dėl finansinių santykių tarp valstybių narių ir valstybės įmonių skaidrumo ir dėl finansinio skaidrumo tam tikrose įmonėse<sup>18</sup> 2 straipsnio b punkte. Valstybės narės daro lemiamą įtaką tokioms bendrovėms, todėl gali greičiau įgyvendinti permainas.

2 dalyje nustatoma, kaip apskaičiuojamas tikslus nevykdomųjų direktorių pareigybių skaičius, reikalingas 1 dalyje nurodytam tikslui pasiekti. Tikslus nevykdomųjų direktorių pareigybių skaičius, reikalingas tikslui pasiekti, turėtų būti kuo artimesnis 40 proc. (truputį mažiau ar truputį daugiau), tačiau siekiant išvengti per didelės naštos, biržinės bendrovės neturėtų būti įpareigojamos skirti nepakankamai atstovaujamos lyties asmenis į pusę ar daugiau nevykdomųjų direktorių pareigybių.

3 dalyje nustatoma pirmumo taisyklė, leisianti įgyvendinti 1 dalyje nustatytą tikslą. Pagal šią pirmumo taisyklę tais atvejais, kai kandidatų kvalifikacija vienoda, pirmumas suteikiamas nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui, nebent jei objektyvus vertinimas, kuriame atsižvelgiama į visus atskiriems kandidatams taikomus kriterijus, yra palankesnis kitos lyties kandidatui. Šis procedūrinis reikalavimas reikalingas tam, kad tikslas atitiktų Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką<sup>19</sup> dėl pozityviosios diskriminacijos priemonių. Šios dalies reikalavimai dėl kandidatų atrankos turi būti įgyvendinami tinkamu atrankos procedūros etapu, kuris priklauso nuo nacionalinės teisės nuostatų ir biržinių bendrovių įstatų.

4 dalyje nustatyta informacijos atskleidimo ir įrodinėjimo prievolė tuo atveju, jei nelaimėjęs kandidatas užginčija atrankos procedūros rezultatus.

5 dalyje numatoma galimybė nesilaikyti tikslo, jei nepakankamai atstovaujamos lyties darbuotojų bendrovėje mažiau kaip 10 proc.

6 dalyje nustatoma, kad 1 dalyje įtvirtintas tikslas laikomas pasiektu ir tais atvejais, kai biržinės bendrovės gali pateikti duomenis, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys eina bent trečdalį visų direktorių pareigų, nesvarbu, vykdomųjų ar nevykdomųjų.

## **5 straipsnis. Papildomos bendrovių priemonės ir ataskaitos**

1 dalyje nustatoma, kad biržinės bendrovės privalo prisiimti individualius įsipareigojimus užtikrinti proporcingą vykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių atstovavimą iki 2020 m. sausio 1 d., o biržinės bendrovės, kurios yra valstybinės įmonės – iki 2018 m. sausio 1 d.

2 dalyje nustatoma, kad biržinės bendrovės privalo kasmet teikti ir skelbti informaciją apie lyčių pasiskirstymą savo valdybose ir apie 4 straipsnio 1 dalies ir 5 straipsnio 1 dalies įgyvendinimą.

<sup>18</sup> OL L 318, 2006 11 17, p. 17.

<sup>19</sup> 1995 m. spalio 17 d. sprendimas *Kalanke*, C-450/93, Rink. p. I-3051, 1997 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Marschall*, C-490/95, Rink. p. I-6363, 2000 m. kovo 28 d. sprendimas *Badeck ir kt.*, C-158/97, Rink. p. I-1875, 2000 m. liepos 6 d. sprendimas *Abrahamsson ir Anderson*, C-407/98, Rink. p. I-5539.

3 dalyje nustatoma, kad bendrovės, neįgyvendinusios tikslų nevykdomiesiems direktoriams ar įsipareigojimų dėl vykdomųjų direktorių, taip pat privalo nurodyti priežastis, dėl kurių jų neįgyvendino, ir pateikti priemonių, kurių jau ėmėsi ar ketina imtis ateityje tikslams pasiekti ar įsipareigojimams įvykdyti, aprašymą.

4 dalis skirta nacionalinių lyčių lygybės institucijų, įsteigtų pagal Direktyvą 2006/54/EB, kompetencijai.

#### **6 straipsnis. Sankcijos**

Šiame straipsnyje nustatoma valstybių narių prievolė priimti teisės nuostatas dėl sankcijų už šios direktyvos pažeidimus. Šios sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos. 2 dalyje pateikiamas nebaigtinis galimų konkrečių priemonių sąrašas.

#### **7 straipsnis. Būtinieji reikalavimai**

Šiame straipsnyje nurodoma, kad direktyva nustatomi būtinieji suderinimo reikalavimai.

#### **8 straipsnis. Įgyvendinimas**

Valstybės narės privalo priimti šios direktyvos įgyvendinimo priemones per dvejus metus nuo jos priėmimo. Šiame straipsnyje konkrečiau apibūdinamos prievolės, susijusios su šiomis priemonėmis ir pareiga pranešti apie jas Komisijai. 3 dalyje valstybėms narėms, kurios dar prieš įsigaliojant šiai direktyvai ėmėsi priemonių biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas einančių moterų ir vyrų pusiausvyrai gerinti, suteikiama galimybė laikinai netaikyti 4 straipsnio 1, 3, 4 ir 5 dalyse nustatytų procedūrinių skyrimo reikalavimų, jei jos įrodo, kad taikomos priemonės tokios pat veiksmingos siekiant 4 straipsnio 1 dalyje nustatyto tikslo.

#### **9, 10 ir 11 straipsniai. Peržiūra, įsigaliojimas ir galiojimo pabaiga, adresatai**

Direktyva valstybės narės įpareigojamos teikti ataskaitas. Komisija privalo kas dvejus metus peržiūrėti direktyvos taikymą ir pateikti ataskaitą, kurioje pirmiausia įvertinama, ar pasiekti šios direktyvos tikslai.

Tikslai galios tik kol bus pasiekta tvari pažanga užtikrinant tinkamą lyčių pasiskirstymą valdybose, todėl direktyvoje yra laikino galiojimo nuostata.

Pasiūlymas

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA**

**dėl biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių  
pusiausvyros gerinimo ir atitinkamų priemonių**

(Tekstas svarbus EEE)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SAJUNGOS TARYBA,

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

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę<sup>20</sup>,

laikydami įprastos teisėkūros procedūros,

kadangi:

- (1) moterų ir vyrų lygybė – viena svarbiausių Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnyje ir 3 straipsnio 3 dalyje įtvirtintų Europos Sąjungos vertybių ir pagrindinių tikslų. Laikydamosi Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – Sutartis) 8 straipsnio, Sąjunga siekia panaikinti nelygybę ir skatina moterų ir vyrų lygybę visose savo veiklos srityse. Sutarties 157 straipsnio 3 dalis suteikia teisinį pagrindą priimti Sąjungos priemones, kuriomis užtikrinamas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimas;
- (2) pozityviosios diskriminacijos principas ir jo svarba praktiškai įgyvendinant veiksmingą moterų ir vyrų lygybę pripažįstama Sutarties 157 straipsnio 4 dalyje ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje, kuriame nustatyta, kad moterų ir vyrų lygybė turi būti užtikrinta visose srityse ir kad lygybės principas

---

<sup>20</sup> OL C ..., ..., p. ... .

nekliudo taikyti priemones, suteikiančias konkrečių lengvatų nepakankamai atstovaujamai lyčiai, ar tokias priemones priimti;

- (3) 1984 m. gruodžio 13 d. Tarybos rekomendacijoje 84/635/EEB dėl pozityviosios moterų diskriminacijos skatinimo<sup>21</sup> valstybėms narėms siūloma esant galimybėms numatyti ir tokių pozityviosios diskriminacijos priemonių, kuriomis skatinamas aktyvus moterų dalyvavimas sprendimus priimančiuose organuose. 1996 m. gruodžio 2 d. Tarybos rekomendacijoje 96/694/EB dėl proporcingo moterų ir vyrų dalyvavimo sprendimų priėmimo procese<sup>22</sup> valstybėms narėms rekomenduota skatinti privatųjį sektorių didinti moterų, dalyvaujančių priimanč įvairaus lygio sprendimus, skaičių – pirmiausia priimanč lygybės užtikrinimo planus ir pozityviosios diskriminacijos priemones arba jomis vadovaujantis;
- (4) per keletą pastarųjų metų Europos Komisija pateikė kelias ataskaitas, kuriose įvertinama lyčių įvairovė ekonominių sprendimų priėmimo srityje<sup>23</sup>. Komisija paragino Europos Sąjungos biržines bendroves didinti moterų skaičių savo valdybose taikant savireguliacijos priemones ir savanoriškai priimti konkrečius šios srities įsipareigojimus<sup>24</sup>. 2010 m. kovo 5 d. Moterų chartijoje<sup>25</sup> Europos Komisija pabrėžė, kad moterims vis dar nesuteikiamos tokios pačios teisės ir galimybės dalyvauti politinių ir ekonominių sprendimų priėmimo procese, kaip kad vyrams, ir dar kartą patvirtino savo įsipareigojimą pasinaudojant turimomis galiomis skatinti teisingesnį atsakingas pareigas einančių moterų ir vyrų atstovavimą. Komisijos 2010–2015 m. Moterų ir vyrų lygybės strategijoje<sup>26</sup> lyčių pusiausvyros gerinimas įvardytas kaip vienas iš prioritetų;
- (5) 2011 m. kovo 7 d. priimtame Europos lyčių lygybės pakte (2011–2020 m.) Taryba pripažino, kad lyčių lygybės politika yra itin svarbi ekonomikos augimui, gerovei ir konkurencingumui, patvirtino savo įsipareigojimą šalinti lyčių nelygybę, kad būtų pasiekti strategijos „Europa 2020“ tikslai, ypač trijose lyčių lygybės požiūriu itin svarbiose užimtumo, švietimo ir socialinės įtraukties skatinimo srityse, ir paragino skatinti vienodą moterų ir vyrų dalyvavimą priimanč sprendimus visais lygiais ir visose srityse, kad būtų išnaudoti visi turimi gabumai;
- (6) 2011 m. liepos 6 d. rezoliucijoje dėl moterų ir vadovaujamų pareigų verslo srityje<sup>27</sup> Europos Parlamentas paragino bendroves užtikrinti, kad iki 2015 m. vadovaujamas pareigas einančių moterų skaičius pasiektų būtinuosius 30 proc., o iki 2020 m. – 40 proc. Joje Komisija raginama iki 2012 m. pateikti teisės akto pasiūlymą, kuriame, be kita ko, būtų nustatytos kvotos, jeigu paaiškėtų, kad veiksmų, kurių ėmėsi bendrovės ir valstybės narės, nepakanka. Šį prašymą Europos Parlamentas pakartojo

<sup>21</sup> OL L 331, 1984 12 19, p. 34.

<sup>22</sup> OL L 319, 1996 12 10, p. 11.

<sup>23</sup> „Europos bendrovės įsipareigojimas dėl moterų skaičiaus valdyboje didinimo“, IP/11/242.

<sup>24</sup> 2010 m. Komisijos ataskaita „Daugiau moterų, einančių vadovaujamas pareigas“; 2011 m. kovo 1 d. Komisijos tarnybų darbinis dokumentas „Vadovaujamas pareigas bendrovėse einančių asmenų lyčių pusiausvyra“, SEC(2011) 246 galutinis; 2012 m. kovo 5 d. pažangos ataskaita „Moterų dalyvavimas priimanč ekonominius sprendimus ES“; 2012 m. balandžio 16 d. Komisijos tarnybų darbinis dokumentas „Pažanga moterų ir vyrų lygybės srityje 2011 m.“, SWD(2012) 85 *final*.

<sup>25</sup> COM(2010) 78 galutinis.

<sup>26</sup> COM(2010) 491 galutinis.

<sup>27</sup> 2010/2115(INI).

2012 m. kovo 13 d. rezoliucijoje dėl moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje (2011 m.)<sup>28</sup>;

- (7) veiksmingas žmogiškojo kapitalo panaudojimas – svarbiausias ekonomikos konkurencingumo veiksnys, kuriam tenka svarbus vaidmuo sprendžiant ES demografines problemas ir sėkmingai konkuruojant globalizuotoje ekonomikoje bei užsitikrinant lyginamąjį pranašumą trečiųjų šalių atžvilgiu. Labai išsimokslinusių aukštos kvalifikacijos moterų vis daugėja – tai patvirtina ir faktas, kad 60 proc. universitetų absolventų yra moterys. Jei šis potencialas ir toliau nebus išnaudojamas skiriant moteris eiti su sprendimų priėmimu susijusias pareigas, dalis kvalifikuoto žmogiškojo kapitalo liks nepanaudota;
- (8) bendrovės plačiai pripažįsta, kad moterys valdybose teigiamai veikia įmonės valdymą – dėl įvairesnio ir į kolektyvą orientuoto mąstymo, atveriančio naujų perspektyvų ir todėl leidžiančio rasti visapusiškesnių sprendimų, pagerėja grupės veiklos rezultatai ir sprendimų kokybė. Gausūs tyrimai patvirtina, kad bendrovės finansiniai rezultatai ir pelningumas tiesiogiai susiję su proporcingu lyčių atstovavimu aukščiausios grandies vadovybėje. Todėl padidinus moterų skaičių Sąjungos biržinių bendrovių valdybose gali pagerėti šių bendrovių rezultatai;
- (9) žinoma, kad lygybė darbo rinkoje taip pat gali labai paskatinti ekonomikos augimą. Padidinus moterų skaičių Sąjungos biržinių bendrovių valdybose, pagerėtų ne tik šioms pareigoms paskirtų moterų padėtis, bet ir bendrovės galimybės pritraukti gabių moterų ir padidinti visų grandžių vadovų ir kitas pareigas einančių moterų skaičių. Todėl didesnis moterų skaičius bendrovių valdybose turėtų teigiamą poveikį šalinant lyčių nelygybę ne tik užimtumo, bet ir darbo užmokesčio srityje. Išnaudojus visus moterų gabumus, ir atskiri asmenys, ir viešasis sektorius gautų gerokai didesnę investicijų į švietimą grąžą. Nepakankamas moterų skaičius ES biržinių bendrovių valdybose – tai prarastos galimybės siekiant ilgalaikio tvaraus valstybių narių ekonomikos augimo;
- (10) nepaisant esamų Sąjungos teisės aktų diskriminacijos dėl lyties prevencijos ir kovos su ja srityse, Tarybos rekomendacijų, kuriomis raginama didinti moterų vaidmenį priimant ekonominius sprendimus, ir Sąjungos lygmens priemonių, kuriomis skatinamas savireguliacijavimas, moterų Sąjungos bendrovių aukščiausiuose sprendimų priėmimo organuose yra gerokai mažiau nei vyrų. Ši lyčių disproporcija ypač didelė ir sprendžiamą privačiajame sektoriuje, pirmiausia biržinėse bendrovėse. Sprendžiant iš pagrindinio Komisijos rodiklio lyčių atstovavimo bendrovių valdybose srityje, moterų, dalyvaujančių priimant aukščiausio lygmens verslo sprendimus, vis dar labai mažai. 2012 m. sausio mėn. didžiausių valstybių narių biržinių bendrovių valdybose moterys sudarė vidutiniškai 13,7 proc. Moterų, einančių nevykdomųjų direktorių pareigas, buvo tik 15 proc.;
- (11) moterų skaičius bendrovių valdybose didėja labai lėtai – vidutiniškai tik po 0,6 proc. per keletą pastarųjų metų. Įvairiose valstybėse narėse šis pažangos rodiklis buvo skirtingas, todėl labai skiriasi ir pasiekti rezultatai. Daug toliau pažengė tos valstybės narės, kuriose buvo taikomos teisiškai privalomos priemonės. Įvairios valstybės narės

<sup>28</sup>

2011/2244(INI).



taiko labai skirtingas priemonės moterų skaičiui valdybose didinti, todėl tikėtina, kad esami skirtumai tarp atskirų valstybių narių toliau didės;

- (12) nenuoseklus ir skirtingas nacionalinis reglamentavimas dėl lyčių pusiausvyros biržinėse bendrovėse ar tokio reglamentavimo nebuvimas lemia ne tik tai, kad valstybėse narėse labai skiriasi moterų, einančių direktorių konsultantų pareigas, skaičius ir šių valstybių pažangos rodikliai – tai riboja ir vidaus rinką, nes Europos biržinėms bendrovėms taikomi skirtingi įmonių valdymo reikalavimai. Tokie skirtingi teisės aktų ir savireguliacijos priemonių reikalavimai dėl bendrovių valdybų sudėties gali sukelti praktinių sunkumų tarptautinėse rinkose veikiančioms biržinėms bendrovėms, ypač steigiančioms patronuojamąsias bendroves ar vykdančioms susijungimų ir įsigijimų sandorius, taip pat kandidatams į valdybas;
- (13) tai, kad dabartinės daugelio valstybių narių atrankos procedūros ir kandidatų į valdybas kvalifikacijos kriterijai nepakankamai skaidrūs, labai trukdo pasiekti tinkamą valdybų narių lyčių pusiausvyrą ir neigiamai veikia kandidatų į valdybas karjerą, jų judėjimo laisvę, taip pat investuotojų sprendimus. Dėl tokio neskaidrumo galimi kandidatai į valdybas nepateikia paraiškų į šias vietas, nors čia jų kvalifikacija labai praverstų, ir neginčija lyčių požiūriu šališkų paskyrimų, o tai yra jų judėjimo laisvės vidaus rinkoje apribojimas. Kita vertus, investuotojai taiko skirtingas investicijų strategijas, ir kartais jiems reikia informacijos, susijusios su valdybų narių žiniomis ir kompetencija. Skaidresni kvalifikacijos kriterijai ir skaidresnės kandidatų į valdybas atrankos procedūros leidžia investuotojams geriau įvertinti bendrovės verslo strategiją ir priimti pagrįstus sprendimus;
- (14) šios direktyvos tikslas nėra išsamiai suderinti nacionalinės teisės nuostatas dėl kandidatų į valdybas atrankos procedūrų ir kvalifikacijos kriterijų, tačiau ja siekiama nustatyti tam tikrus būtinuosius standartus, pagal kuriuos biržinės bendrovės, kuriose lytys atstovaujamos neproporcingai, sprendimus dėl nevykdomųjų direktorių privalėtų priimti vadovaudamasi objektyviu ir palyginamu kandidatų kvalifikacijos – jų tinkamumo, kompetencijos ir profesinių rezultatų – vertinimu, nes tai svarbu nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyrai. Veiksmingai užtikrinti vienodas konkurencijos sąlygas visoje Sąjungoje ir padėti įmonėms išvengti praktinių sunkumų galima tik ES lygmens priemone;
- (15) Europos pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijoje „Europa 2020“<sup>29</sup> teigiama, kad aktyvesnis moterų dalyvavimas darbo rinkoje yra būtinas, siekiant paspartinti ekonomikos augimą ir spręsti demografinius klausimus. Strategijoje nustatytas pagrindinis tikslas iki 2020 m. padidinti 20–64 metų moterų ir vyrų užimtumo lygį iki 75 proc., tačiau jį įmanoma pasiekti tik prisiekus aiškius įsipareigojimus lyčių lygybės srityje ir dar aktyviau šalinant visas kliūtis, trukdančias moterims dalyvauti darbo rinkoje. Dėl išgyvenamos ekonomikos krizės Europa labiau nei iki šiol privalo remtis žiniomis, kompetencija ir inovacijomis ir išnaudoti visus turimus gabumus. Tikėtina, kad aktyvesnis moterų dalyvavimas priimant ekonominius sprendimus, pirmiausia didesnis jų skaičius valdybose, galiausiai turėtų teigiamo poveikio moterų užimtumui atitinkamose bendrovėse ir visai ekonomikai;

---

<sup>29</sup> COM(2010) 2020 galutinis.

- (16) todėl Sąjunga turėtų stengtis didinti moterų skaičių bendrovių valdybose ir taip paskatinti ekonomikos augimą, Europos bendrovių konkurencingumą ir užtikrinti lyčių lygybę darbo rinkoje. Šio tikslo reikėtų siekti nustatant būtinuosius reikalavimus dėl teisiškai privalomų pozityviosios diskriminacijos priemonių, skirtų lyčių pasiskirstymo biržinių bendrovių valdybose kiekybiniam tikslui pasiekti, nes tokį arba panašų metodą taikiusios valstybės narės ir kitos šalys pasiekė geriausių rezultatų sprendžiamos nepakankamo moterų atstovavimo ekonominių sprendimų priėmimo lygmeniu problema;
- (17) biržinės bendrovės turi didelę ekonominę reikšmę, yra matomos ir veikia visą rinką. Todėl šioje direktyvoje nustatomos priemonės turėtų būti taikomos biržinėms bendrovėms, kurios apibrėžiamos kaip valstybėje narėje įsteigtos bendrovės, kurių vertybiniais popieriais leidžiama prekiauti vienos ar kelių valstybių narių reguliuojamose rinkose, kaip apibrėžta 2004 m. balandžio 21 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2004/39/EB dėl finansinių priemonių rinkų<sup>30</sup> 4 straipsnio 1 dalies 14 punkte. Šios bendrovės nustato standartus visai ekonomikai – tikėtina, kad jų praktiką perims ir kitų rūšių bendrovės. Biržinių bendrovių veiklai būdingas viešumas, todėl, ginant viešąjį interesą, ji reglamentuojama išsamiau;
- (18) direktyva taip pat neturėtų būti taikoma mažosioms ir vidutinėms įmonėms (MVI), kaip apibrėžta 2003 m. gegužės 6 d. Komisijos rekomendacijoje 2003/361/EB dėl mikroįmonių, mažųjų ir vidutinių įmonių apibrėžimo<sup>31</sup>, net jei jos biržinės;
- (19) biržinių bendrovių valdybų struktūra įvairiose valstybėse narėse gali skirtis: iš esmės skiriamos dualistinė (dviejų pakopų) sistema, kurioje yra vykdomoji valdyba, ir stebėtojų taryba, bei monistinė (vienos pakopos) sistema, kurioje valdymo ir stebėjimo funkcijas atlieka viena valdyba. Yra ir mišrių sistemų, turinčių abiejų minėtų sistemų elementų, o kartais bendrovėms leidžiama pačioms pasirinkti vieną šių modelių. Šioje direktyvoje nustatomos priemonės turėtų būti taikomos visų tipų valdyboms valstybėse narėse;
- (20) visose sistemose išskiriami vykdomieji direktoriai, kurie dalyvauja kasdiniame bendrovės valdyme, ir nevykdomieji direktoriai, kurie kasdiniame valdyme nedalyvauja ir atlieka stebėtojų funkciją. Šios direktyvos kiekybiniai tikslai turėtų būti taikomi tik nevykdomiesiems direktoriams – taip lyčių atstovavimas valdybose bus gerinamas per daug nesikišant į kasdienį bendrovės valdymą. Be to, nevykdomieji direktoriai atlieka stebėtojų funkcijas, todėl į jų pareigas lengviau paskirti kvalifikuotą kandidatą ne iš bendrovės darbuotojų, o neretai ir iš kito sektoriaus nei tas, kuriame veikia bendrovė – šis argumentas svarbus tokiose ekonomikos srityse, kuriose vienos iš lyčių darbuotojų skaičius ypač mažas;
- (21) keliose valstybėse narėse, vadovaujantis nacionaline teise arba nusistovėjusia praktika, tam tikras skaičius nevykdomųjų direktorių gali arba turi būti skiriamas ar renkamas bendrovės darbuotojų ir (arba) darbuotojų organizacijų. Šioje direktyvoje nustatomi kiekybiniai tikslai turėtų būti taikomi visiems nevykdomiesiems direktoriams, taip pat darbuotojų atstovams. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad kai kurie nevykdomieji direktoriai yra darbuotojų atstovai, praktines šių tikslų įgyvendinimo procedūras turėtų nustatyti atitinkamos valstybės narės;

<sup>30</sup> OL L 145, 2004 4 30, p. 1.

<sup>31</sup> OL L 124, 2003 5 20, p. 36.

- (22) Sąjungos biržinės bendrovės turėtų būti įpareigojamos nustatyti tinkamas procedūras, skirtas konkrečioms lyčių pasiskirstymo jų valdybose tikslams įgyvendinti. Biržinės bendrovės, kurių valdybose nevykdomųjų direktorių pareigas einančių nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų yra mažiau kaip 40 proc., į šias pareigas turėtų skirti vadovaudamosi lyginamąja kiekvieno kandidato kvalifikacijos analize ir taikydamos iš anksto nustatytus, aiškius, neutraliai ir nedviprasmiškai suformuluotus kriterijus, kad nustatytą procentinį tikslą pasiektų ne vėliau kaip iki 2020 m. sausio 1 d. Todėl direktyva nustatomas tikslas, kad iki šio laikotarpio pabaigos nevykdomųjų direktorių pareigas einančių nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų būtų bent 40 proc. Iš esmės šis tikslas taikomas tik nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių atstovavimui – jis neturi poveikio konkrečių direktorių pasirinkimui iš gausaus kandidatuojančių vyrų ir moterų skaičiaus. Tai nereiškia, kad tam tikri kandidatai į direktoriaus pareigas yra nepriimtini arba kad bendrovės ar akcininkai privalo skirti konkrečius direktorius. Taigi nuspręsti, kas yra tinkami būti valdybos nariais, vis dėlto turi bendrovės ir akcininkai;
- (23) valstybės narės daro lemiamą įtaką biržinėms bendrovėms, kurios yra valstybinės įmonės, kaip apibrėžta 2006 m. lapkričio 16 d. Komisijos direktyvos 2006/111/EB dėl finansinių santykių tarp valstybių narių ir valstybės įmonių skaidrumo ir dėl finansinio skaidrumo tam tikrose įmonėse<sup>32</sup> 2 straipsnio b punkte. Ši lemiamą įtaka suteikia joms galimybę reikiamas permainas įgyvendinti greičiau. Todėl reikėtų nustatyti, kad tokios bendrovės turi greičiau pasiekti tikslą, kad bent 40 proc. nevykdomųjų direktorių būtų nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys;
- (24) kaip būtų nustatomas tikslą atitinkantis nevykdomųjų direktorių vietų skaičius, bus aptarta atskirai, nes daugeliu atvejų dėl valdybos narių skaičiaus lygiai 40 proc. pasiekti neįmanoma matematiškai – ši dalis gali būti arba didesnė, arba mažesnė. Todėl tam, kad būtų tenkinamas nustatytas tikslas, valdybos narių skaičius turėtų kiek įmanoma priartėti prie 40 proc. Kita vertus, siekiant išvengti pirmiau dominavusios lyties asmenų diskriminacijos, biržinės bendrovės neturėtų būti įpareigojamos skirti nepakankamai atstovaujamos lyties asmenis į pusę ar daugiau nevykdomųjų direktorių vietų. Pavyzdžiui, valdyboje, kurioje yra trys ar keturi nevykdomieji direktoriai, bent vienas iš jų turėtų būti nepakankamai atstovaujamos lyties asmuo, atitinkamai bent du – valdyboje, kurioje yra penki ar šeši nevykdomieji direktoriai, ir bent trys – valdyboje, kurioje yra septyni ar aštuoni nevykdomieji direktoriai;
- (25) savo praktikoje<sup>33</sup> dėl pozityviosios diskriminacijos priemonių ir jų atitikties draudimo diskriminuoti dėl lyties principui (dabar įtvirtintam ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnyje) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas pripažino, kad tam tikrais atvejais vykdant įdarbinimo ar paaukštinimo atranką pirmumas gali būti suteikiamas nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui, su sąlyga, kad nepakankamai atstovaujamos lyties kandidato kvalifikacija – tinkamumas, kompetencija ir profesinės veiklos rezultatai – yra tokia pati kaip ir jo kitos lyties konkurento, kad šis pirmumas nėra suteikiamas automatiškai ir besąlygiškai, t. y. jis netaikomas, jei dėl tam tikrų priežasčių kitos lyties kandidatas įvertinamas palankiau,

<sup>32</sup> OL L 318, 2006 11 17, p. 17.

<sup>33</sup> 1995 m. spalio 17 d. sprendimas *Kalanke*, C-450/93, Rink. p. I-3051, 1997 m. lapkričio 11 d. sprendimas *Marschall*, C-490/95, Rink. p. I-6363, 2000 m. kovo 28 d. sprendimas *Badeck ir kt.*, C-158/97, Rink. p. I-1875, 2000 m. liepos 6 d. sprendimas *Abrahamsson ir Anderson*, C-407/98, Rink. p. I-5539.

ir kad kiekvieno kandidato paraiška įvertinama objektyviai, atsižvelgiant į visus atskiriems kandidatams taikytinus kriterijus;

- (26) laikydamosi šios Teisingumo Teismo praktikos, valstybės narės turėtų užtikrinti, kad geriausios kvalifikacijos kandidatai į nevykdomųjų direktorių pareigas būtų atrenkami vadovaujantis lyginamąja kiekvieno kandidato kvalifikacijos analize, grindžiama iš anksto nustatytais, aiškiais, neutraliai ir nedviprasmiškai suformuluotais kriterijais. Bendrovėse taikomi atrankos kriterijai galėtų būti, pavyzdžiui, profesinė vadovavimo ir (arba) priežiūros patirtis, konkrečios srities, kaip antai finansų, kontrolės ar žmogiškųjų išteklių valdymo, žinios, lyderio savybės, bendravimo įgūdžiai bei ryšių palaikymo gebėjimai. Pirmumas nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui turėtų būti teikiamas tuo atveju, jei jo kvalifikacija – tinkamumas, kompetencija ir profesiniai rezultatai – yra tokia pati kaip kitos lyties kandidato ir jei objektyvus vertinimas, kuriame atsižvelgiama į visus atskiriems kandidatams taikomus kriterijus, nėra palankesnis kitos lyties kandidatui;
- (27) įvairiose valstybėse narėse bei įvairiose bendrovėse taip pat taikomi skirtingi direktorių įdarbinimo ir skyrimo metodai. Gali būti atrenkami išankstiniai kandidatai, kuriuos skyrimo komitetas pristato akcininkų susirinkime, taip pat direktoriai gali būti skiriami tiesiogiai atskirų akcininkų arba balsavimu akcininkų susirinkime dėl atskirų kandidatų arba kandidatų sąrašų. Reikalavimai dėl kandidatų atrankos turi būti įgyvendinami tinkamu atrankos procedūros etapu, kuris priklauso nuo nacionalinės teisės nuostatų ir atitinkamų biržinių bendrovių įstatų. Šioje srityje direktyva nustatomi būtinieji atrankos procedūrų suderinimo reikalavimai, kad siekiant geresnės lyčių pusiausvyros biržinių bendrovių valdybose būtų galima taikyti Teisingumo Teismo praktikoje nustatytas sąlygas;
- (28) šios direktyvos tikslas – gerinti biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyrą ir taip padėti įgyvendinti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą, kuris Sąjungoje yra pripažįstamas kaip pagrindinė teisė. Todėl biržinės bendrovės turėtų būti įpareigosios nelaimėjusio kandidato prašymu pateikti ne tik kvalifikacijos kriterijus, kuriais vadovaujantis buvo vykdoma atranka, bet ir objektyvų lyginamąjį šių kriterijų atitikties vertinimą bei, tam tikrais atvejais, argumentus, dėl kurių palankiau buvo įvertintas kitos lyties, kuri nėra atstovaujama nepakankamai, kandidatas. Šie Chartijos 7 ir 8 straipsniuose pripažintos teisės į privataus gyvenimo apsaugą tvarkant asmens duomenis apribojimai ir biržinių bendrovių įpareigojimas paprašius pateikti tokią informaciją nelaimėjusiam kandidatui yra būtini ir, kaip reikalauja proporcingumo principas, atitinka pripažįstamus bendro intereso tikslus; Todėl jie atitinka Chartijos 52 straipsnio 1 dalyje nustatytus reikalavimus tokiems apribojimams ir šios srities Teisingumo Teismo praktiką;
- (29) jei nepakankamai atstovaujamos lyties nelaimėjusiam kandidatui atrodo, kad jo kvalifikacija yra tokia pati kaip ir paskirto kitos lyties kandidato, biržinė bendrovė turėtų būti įpareigota pagrįsti savo pasirinkimą;
- (30) už šios direktyvos nesilaikymą valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasomas sankcijas, kurios, be kita ko, gali apimti administracines baudas ir teismo sprendimą, kuriuo nevykdomojo direktoriaus paskyrimas ar išrinkimas pažeidžiant nacionalinės teisės nuostatas, priimtas pagal direktyvos 4 straipsnio 1 dalį, pripažįstamas negaliojančiu arba panaikinamas;

- (31) nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatų skaičius tiesiogiai priklauso nuo bendrovės darbuotojų lyčių pasiskirstymo, todėl valstybės narės gali nustatyti, kad tais atvejais, kai nepakankamai atstovaujamos lyties darbuotojų atitinkamoje bendrovėje yra mažiau kaip 10 proc., laikytis šioje direktyvoje nustatyto tikslo jos neprivalo;
- (32) kadangi biržinės bendrovės turėtų stengtis, kad daugiau nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų eitų su sprendimų priėmimu susijusias pareigas, valstybės narės gali nustatyti, kad šios direktyvos tikslas laikomas įgyvendintu, jei biržinės bendrovės gali pateikti duomenis, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys eina bent trečdalį visų direktorių pareigų, nesvarbu, vykdomųjų ar nevykdomųjų;
- (33) be to, siekiant pagerinti kasdienio valdymo funkcijas vykdančių direktorių lyčių pusiausvyrą, be šių nevykdomiesiems direktoriams skirtų priemonių, atskiros biržinės bendrovės turėtų priimti konkrečius įsipareigojimus užtikrinti tinkamą lyčių atstovavimą vykdomųjų direktorių lygmeniu, kurie turėtų būti įvykdyti ne vėliau kaip iki 2020 m. sausio 1 d. Tokiais įsipareigojimais turėtų būti siekiama juntamos pažangos konkrečioje bendrovėje užtikrinant geresnę lyčių pusiausvyrą;
- (34) valstybės narės turėtų reikalauti biržinių bendrovių kasmet teikti kompetentingoms nacionalinėms institucijoms informaciją apie lyčių pasiskirstymą jų valdybose, taip pat apie tai, kaip joms sekasi įgyvendinti šioje direktyvoje nustatytus tikslus, kad šios institucijos galėtų įvertinti kiekvienos biržinės bendrovės pasiekimus užtikrinant lyčių pusiausvyrą direktorių lygmeniu. Ši informacija turi būti skelbiama, o jei bendrovė tikslo nepasiekė, ji taip pat turėtų pateikti priemonių, kurių jau ėmėsi ir kurių ketina imtis ateityje tikslui pasiekti, aprašymą;
- (35) gali būti, kad priemonių proporcingesniai moterų ir vyrų atstovavimui bendrovių valdybose užtikrinti valstybės narės ėmėsi dar prieš įsigaliojant šiai direktyvai. Tokioms valstybėms narėms turėtų būti suteikiama galimybė toliau taikyti tas priemones, o ne skyrimo procedūroms taikytinus reikalavimus, jei jos įrodo, kad šios priemonės tokios pat veiksmingos užtikrinant, kad ne vėliau kaip iki 2020 m. sausio 1 d. (o biržinių bendrovių, kurios yra valstybinės įmonės, atveju – ne vėliau kaip iki 2018 m. sausio 1 d.) nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys sudarytų bent 40 proc. biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių;
- (36) šioje direktyvoje atsižvelgiama į pagrindines teises ir laikomasi Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje pripažįstamų principų. Ši direktyva padeda įgyvendinti teisę į moterų ir vyrų lygybę (chartijos 23 straipsnis) ir laisvę pasirinkti profesiją bei teisę dirbti (chartijos 15 straipsnis). Šia direktyva siekiama užtikrinti besąlyginę teisę į veiksmingą teisinę apsaugą ir teisingą bylos nagrinėjimą įgyvendinimą (chartijos 47 straipsnis). Laisvės užsiimti verslu (chartijos 16 straipsnis) ir teisės į nuosavybę (chartijos 17 straipsnio 1 dalis) apribojimai iš esmės šių teisių ir laisvių nepažeidžia ir yra būtini bei proporcingi. Jie visiškai atitinka Sąjungos pripažįstamus bendro intereso tikslus ir prievolę ginti kitų asmenų teises ir laisves;
- (37) kai kurios valstybės narės ėmėsi teisinio reglamentavimo priemonių ar skatino savireguliaciją – taip pasiekta skirtingų rezultatų, tačiau dauguma valstybių narių nesiėmė ir neparodė noro imtis priemonių, kurios duotų patenkinamų rezultatų. Prognozės, parengtos išsamiai išnagrinėjus visus turimus duomenis apie ankstesnes ir naujausias tendencijas bei planus, rodo, kad savarankiškai veikiančios valstybės narės artimiausiu metu nepasiektų lyčių pusiausvyros visos Sąjungos nevykdomųjų valdybų

narių lygmeniu, kurios siekiama šioje direktyvoje nustatomais tikslais. Dėl šių aplinkybių ir dėl vis didėjančių skirtumų tarp valstybių narių vyrų ir moterų atstovavimo bendrovių valdybose požiūriu, lyčių pusiausvyrą visos Sąjungos bendrovių valdybose galima pagerinti tik taikant bendrą požiūrį, o lyčių lygybės, konkurencingumo ir ekonomikos augimo geriau siekti ne skirtingos taikymo srities, užmojo ir veiksmingumo nacionalinėmis iniciatyvomis, o koordinuotais Sąjungos lygmens veiksmais. Kadangi šios direktyvos tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti ir kadangi dėl siūlomo veiksmo masto ir poveikio tų tikslų būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamosi Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones;

- (38) pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva tėra nustatomi bendri tikslai ir principai ir neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti. Valstybėms narėms suteikiama pakankamai laisvės pačioms nuspręsti, kaip geriausia siekti šioje direktyvoje nustatytų tikslų atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, pirmiausia į valdybų narių įdarbinimo taisykles ir praktiką. Šia direktyva bendrovėms paliekama galimybė skirti į valdybą aukščiausios kvalifikacijos asmenis, taip pat suteikiamas pakankamai ilgas laikotarpis, per kurį direktyva pritaikoma kiekvienai biržinei bendrovei;
- (39) pagal proporcingumo principą biržinėms bendrovėms išskelti tikslai turėtų galioti tik tam tikrą laikotarpį – juos reikėtų taikyti tik kol bus pasiekta tvari pažanga užtikrinant tinkamą lyčių pasiskirstymą valdybose. Todėl Komisija turėtų reguliariai peržiūrėti šios direktyvos taikymą ir teikti ataskaitas Europos Parlamentui ir Tarybai. Direktyvą numatyta taikyti iki 2028 m. gruodžio 31 d. Atlikdama peržiūrą, Komisija turėtų įvertinti, ar direktyvos taikymo laikotarpį reikia pratęsti;
- (40) pagal 2011 m. rugsėjo 28 d. valstybių narių ir Komisijos bendrą politinį pareiškimą dėl aiškinamųjų dokumentų<sup>34</sup> valstybės narės įsipareigojo pagrįstais atvejais prie pranešimų apie perkėlimo į nacionalinę teisę priemones pridėti vieną ar daugiau dokumentų, kuriuose paaiškinamas direktyvos nuostatų ir nacionalinių perkėlimo priemonių atitinkamų dalių tarpusavio ryšys. Teisės aktų leidėjo nuomone, šios direktyvos atveju tokių dokumentų perdavimas yra pagrįstas,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

*1 straipsnis*  
*Dalykas*

Šia direktyva nustatomos priemonės užtikrinti geresnei moterų ir vyrų pusiausvyrai biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių lygmeniu – jomis siekiama pagreitinti šį procesą, tačiau bendrovėms suteikiama pakankamai laiko pasirengti jų įgyvendinimui.

*2 straipsnis*  
*Apibrėžtys*

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

<sup>34</sup> OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

- (1) biržinė bendrovė – valstybėje narėje įsteigta bendrovė, kurios vertybiniais popieriais leidžiama prekiauti vienos ar kelių valstybių narių reguliuojamoje rinkoje, kaip apibrėžta Direktyvos 2004/39/EB 4 straipsnio 1 dalies 14 punkte;
- (2) valdyba – bet kuris bendrovės administravimo, valdymo arba priežiūros organas;
- (3) direktorius – bet kuris valdybos narys, taip pat darbuotojų atstovas;
- (4) vykdomasis direktorius – bet kuris kasdieniame bendrovės valdyme dalyvaujantis valdybos narys monistinėje sistemoje arba bet kuris valdančiosios tarybos narys dualistinėje sistemoje;
- (5) nevykdomasis direktorius – bet kuris valdybos narys, išskyrus vykdomuosius direktorius, monistinėje sistemoje arba bet kuris stebėtojų tarybos narys dualistinėje sistemoje;
- (6) valdyba monistinėje sistemoje – vienintelė bendrovės valdyba, vykdanči ir valdymo, ir stebėjimo funkcijas;
- (7) dualistinė sistema – tokia sistema, kurioje valdymo ir stebėjimo funkcijas vykdo atskiros valdybos (tarybos);
- (8) mažosios ir vidutinės įmonės (MVI) – bendrovės, kuriose dirba mažiau negu 250 darbuotojų ir kurių metinė apyvarta neviršija 50 mln. EUR, arba bendras metinis balansas neviršija 43 mln. EUR, o jei MVI įsteigta valstybėje narėje, kurios valiuta yra ne euras, atitinkamos sumos išreiškiamos tos valstybės narės valiuta;
- (9) valstybinė įmonė – bet kuri įmonė, kuriai valdžios institucijos gali turėti tiesioginę ar netiesioginę lemiamą įtaką dėl turimos joje nuosavybės, finansinio dalyvavimo joje arba dėl jos veiklą reguliuojančių taisyklių. Laikoma, kad valdžios institucijos turi lemiamą įtaką, jeigu tiesiogiai ar netiesiogiai
  - joms priklauso didžioji dalis įmonės pasirašytojo kapitalo arba
  - jos kontroliuoja daugumą balsų, kuriuos suteikia įmonės išleistos akcijos arba
  - jos gali skirti daugiau kaip pusę įmonės administracijos, valdymo ar priežiūros organo narių.

### *3 straipsnis*

#### *Netaikymas mažosioms ir vidutinėms įmonėms*

Ši direktyva netaikoma mažosioms ir vidutinėms įmonėms (MVI).

### *4 straipsnis*

#### *Tikslai nevykdomiesiems direktoriams*

1. Valstybės narės užtikrina, kad biržinės bendrovės, kurių valdybose nevykdomųjų direktorių pareigas einančių nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų yra mažiau kaip 40 proc., į šias pareigas skirtų vadovaudamasi lyginamąja kiekvieno kandidato kvalifikacijos analize ir taikydamos iš anksto nustatytus, aiškius, neutraliai ir

nedviprasmiškai suformuluotus kriterijus, kad nustatytą procentinį tikslą pasiektų ne vėliau kaip iki 2020 m. sausio 1 d., o biržinių bendrovių, kurios yra valstybinės įmonės, atveju – ne vėliau kaip iki 2018 m. sausio 1 d.

2. Nevykdomųjų direktorių pareigybių skaičius, reikalingas šio straipsnio 1 dalyje nustatytam tikslui pasiekti – tai skaičius, kuo artimesnis 40 proc., tačiau neviršijantis 49 proc.
3. Kad pasiektų šio straipsnio 1 dalyje nustatytą tikslą, valstybės narės užtikrina, kad nevykdomųjų direktorių atrankoje, vertinant kandidatų tinkamumą, kompetenciją ir profesinės veiklos rezultatus, pirmumas būtų teikiamas nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui, jei jo kvalifikacija yra tokia pati kaip kitos lyties kandidato, išskyrus tuos atvejus, kai objektyvus vertinimas, kuriame atsižvelgiama į visus atskiriems kandidatams taikomus kriterijus, yra palankesnis kitos lyties kandidatui.
4. Valstybės narės užtikrina, kad biržinės bendrovės būtų įpareigosos nelaimėjusio kandidato prašymu atskleisti kvalifikacijos kriterijus, kuriais vadovaujantis buvo vykdoma atranka, ir objektyvų lyginamąjį šių kriterijų atitikties vertinimą bei, tam tikrais atvejais, argumentus, dėl kurių palankiau buvo įvertintas kitos lyties kandidatas.
5. Atsižvelgdamos į savo teisės sistemą, valstybės narės imasi reikiamų priemonių užtikrinti, kad nepakankamai atstovaujamos lyties nelaimėjusiam kandidatui sužinojus aplinkybių, patvirtinančių, kad jo kvalifikacija buvo tokia pati kaip paskirto kitos lyties kandidato, biržinė bendrovė privalėtų įrodyti nepažeidusi šio straipsnio 3 dalyje nustatytos taisyklės.
6. Valstybės narės gali nustatyti, kad tais atvejais, kai nepakankamai atstovaujamos lyties darbuotojų bendrovėje yra mažiau kaip 10 proc., šio straipsnio 1 dalyje nustatytas tikslas jai netaikomas.
7. Valstybės narės gali nustatyti, kad šio straipsnio 1 dalyje nustatytas tikslas laikomas pasiektu, jei biržinės bendrovės gali pateikti duomenis, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys eina bent trečdalį visų direktorių pareigų, nesvarbu, vykdomųjų ar nevykdomųjų.

#### *5 straipsnis*

##### *Papildomos bendrovių priemonės ir ataskaitos*

1. Valstybės narės užtikrina, kad biržinės bendrovės prisiimtų individualius įsipareigojimus užtikrinti tinkamą vykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių atstovavimą ne vėliau kaip iki 2020 m. sausio 1 d., o biržinės bendrovės, kurios yra valstybinės įmonės – ne vėliau kaip iki 2018 m. sausio 1 d.
2. Valstybės narės reikalauja iš biržinių bendrovių nuo *[dveji metai po direktyvos priėmimo]* kartą per metus teikti kompetentingoms nacionalinėms institucijoms informaciją apie lyčių atstovavimą savo valdybose (nurodant nevykdomųjų ir vykdomųjų direktorių duomenis) ir apie priemones, kurių jos ėmėsi 4 straipsnio 1 dalyje ir šio straipsnio 1 dalyje nustatytiems tikslams pasiekti, ir tinkamai bei aiškiai paskelbti šią informaciją savo interneto svetainėje.



3. Jei biržinė bendrovė neįgyvendino 4 straipsnio 1 dalyje nustatytų reikalavimų ar savo individualių įsipareigojimų pagal šio straipsnio 1 dalį, teikdama šio straipsnio 2 dalyje nurodytą informaciją, ji turi nurodyti priežastis, dėl kurių neįgyvendino šių tikslų ir įsipareigojimų, ir pateikti priemonių, kurių jau ėmėsi ar ketina imtis ateityje tikslams ar įsipareigojimams įvykdyti, aprašymą.
4. Valstybės narės imasi reikiamų priemonių užtikrinti, kad institucija ar institucijos, paskirtos pagal 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)<sup>35</sup> 20 straipsnį, būtų kompetentingos skatinti, nagrinėti, stebėti ir remti lyčių pusiausvyrą biržinių bendrovių valdybose.

#### *6 straipsnis* *Sankcijos*

1. Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų už nacionalinės teisės nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus ir imasi visų reikiamų priemonių užtikrinti, kad jos būtų taikomos.
2. Sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos. Tai gali būti:
  - (a) administracinės baudos;
  - (b) teismo sprendimas, kuriuo nevykdomojo direktoriaus paskyrimas ar išrinkimas pažeidžiant nacionalinės teisės nuostatas, priimtas pagal 4 straipsnio 1 dalį, pripažįstamas negaliojančiu arba panaikinimas.

#### *7 straipsnis* *Būtinieji reikalavimai*

Valstybės narės gali priimti ar toliau taikyti nuostatas, pagal kurias jų teritorijoje įsteigtoms bendrovėms taikomi griežtesni reikalavimai siekiant proporcingesnio moterų ir vyrų atstovavimo, jei tokiomis nuostatomis nevykdoma nepagrįsta diskriminacija ir netrukdoma tinkamai veikti vidaus rinkai.

#### *8 straipsnis* *Įgyvendinimas*

1. Valstybės narės ne vėliau kaip iki [*dveji metai po direktyvos priėmimo*] priima ir paskelbia įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Jos nedelsdamos pateikia Komisijai tų teisės aktų nuostatų tekstą.
2. Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.
3. Nepažeisdamos 4 straipsnio 6 ir 7 dalių, valstybės narės, kurios dar prieš įsigaliojant šiai direktyvai ėmėsi priemonių biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas

---

<sup>35</sup> OL L 204, 2006 7 26, p. 23.

einančių moterų ir vyrų pusiausvyrai gerinti, gali laikinai netaikyti 4 straipsnio 1, 3, 4 ir 5 dalyse nustatytų procedūrinių skyrimo reikalavimų, jei gali įrodyti, kad dėl tų priemonių ne vėliau kaip iki 2020 m. sausio 1 d. (o biržinių bendrovių, kurios yra valstybinės įmonės, atveju – ne vėliau kaip iki 2018 m. sausio 1 d.) nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys sudarys bent 40 proc. biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių.

Atitinkamos valstybės narės praneša apie tai Komisijai.

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

#### *9 straipsnis* *Peržiūra*

1. Ne vėliau kaip iki 2017 m. sausio 1 d., o vėliau – kas dvejus metus, valstybės narės teikia Komisijai šios direktyvos įgyvendinimo ataskaitą. Ataskaitoje, be kita ko, pateikiama išsami informacija apie priemones, kurių imtasi 4 straipsnio 1 dalyje nustatytiems tikslams pasiekti, 5 straipsnio 2 dalyje nurodyta informacija bei informacija apie individualius biržinių bendrovių įsipareigojimus pagal 5 straipsnio 1 dalį.
2. Valstybės narės, kurios vadovaudamosi 8 straipsnio 3 dalimi laikinai netaiko 4 straipsnio 1, 3, 4 ir 5 dalyse nustatytų procedūrinių skyrimo reikalavimų, šio straipsnio 1 dalyje nurodytose ataskaitose pateikia informaciją apie rezultatus, kurių pasiekta taikant 8 straipsnio 3 dalyje minėtas nacionalines priemones. Tuomet Komisija teikia specialią ataskaitą, kurioje įvertina, ar tomis priemonėmis veiksmingai užtikrinama, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys iki 2018 m. sausio 1 d. sudarytų bent 40 proc. nevykdomųjų direktorių biržinėse bendrovėse, kurios yra valstybinės įmonės, ir iki 2020 m. sausio 1 d. – biržinėse bendrovėse, kurios nėra valstybinės įmonės. Pirmąją ataskaitą Komisija pateikia iki 2017 m. liepos 1 d., o vėliau teikia tokias ataskaitas per šešis mėnesius nuo šio straipsnio 1 dalyje nurodytos nacionalinės ataskaitos gavimo.

Atitinkamos valstybės narės užtikrina, kad biržinės bendrovės, kurios taikant 8 straipsnio 3 dalyje nurodytas nacionalines priemones iki 2018 m. sausio 1 d. (jei jos valstybinės įmonės) arba iki 2020 m. sausio 1 d. (jei jos nėra valstybinės įmonės) į savo valdybas nepaskyrė ar neišrinko tiek nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų, kad jie sudarytų 40 proc. nevykdomųjų direktorių, nuo atitinkamų datų taikytų 4 straipsnio 1, 3, 4 ir 5 dalyse nustatytus procedūrinius skyrimo reikalavimus.

3. Komisija peržiūri šios direktyvos taikymą ir ne vėliau kaip iki 2021 m. gruodžio 31 d., o vėliau – kas dvejus metus, pateikia Europos Parlamentui ir Tarybai ataskaitą. Pirmiausia Komisija įvertina, ar pasiekti šios direktyvos tikslai.
4. Ataskaitoje, atsižvelgdama į pokyčius moterų ir vyrų atstovavimo biržinių bendrovių valdybose ir įvairių pakopų ekonominių sprendimo priėmimo procese ir į tai, ar padaryta pažanga pakankamai tvirti, Komisija įvertina, ar reikia pratęsti 10 straipsnio 2 dalyje nustatytą galiojimo terminą ar kitaip jį pakeisti.

*10 straipsnis*  
*Įsigaliojimas ir galiojimo pabaiga*

1. Ši direktyva įsigalioja [dvidešimtą] dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.
2. Ji nustoja galioti 2028 m. gruodžio 31 d.

*11 straipsnis*  
*Adresatai*

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

*Europos Parlamento vardu*  
*Pirmininkas*

*Tarybos vardu*  
*Pirmininkas*