



Bruselj, 14.11.2012  
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Predlog

**DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**

**o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji družb, ki  
kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepih**

(Besedilo velja za EGP)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

## OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

### 1. OZADJE PREDLOGA

#### Ozadje

Za upravne odbore družb v EU je značilna stalno neuravnotežena zastopanost spolov, kot kaže dejstvo, da ženske predstavljajo le 13,7 % članov upravnih odborov največjih družb, ki kotirajo na borzi (15 % med neizvršnimi direktorji)<sup>1</sup>. V primerjavi z drugimi družbenimi področji, zlasti z javnim sektorjem<sup>2</sup>, je premajhna zastopanost žensk v upravnih odborih družb še posebej kritična.

Države članice in institucije EU si z različnimi ukrepi že več desetletij prizadevajo spodbujati enakost spolov v gospodarskem odločanju, da bi se zlasti povečala zastopanost žensk v upravnih odborih družb, in sicer s sprejemanjem priporočil in spodbujanjem samourejanja. Svet je s svojima priporočiloma (iz let 1984 in 1996) poskušal spodbuditi zasebni sektor k povečanju zastopanosti žensk na vseh ravneh odločanja, zlasti s pozitivnimi akcijskimi programi, in pozval Komisijo, naj sprejme ukrepe za uresničevanje uravnotežene zastopanosti spolov na tem področju<sup>3</sup>. Nacionalne pobude za samourejanje in upravljanje družb so bile namenjene spodbujanju družb k imenovanju večjega števila žensk na vodilne položaje.

Vendar je napredek v smeri večje zastopanosti žensk v upravnih odborih družb zelo počasen, saj se je število žensk na teh položajih v zadnjih nekaj letih v povprečju povečevalo le za 0,6 odstotne točke na leto<sup>4</sup>. Hitrost napredka se med posameznimi državami članicami razlikuje, posledica pa so tudi zelo različni rezultati. Največji napredek beležijo tiste države članice in druge države, v katerih so bili uvedeni zavezujoči ukrepi<sup>5</sup>. Pobude v zvezi s samourejanjem, ki so bile uvedene v več državah članicah, niso prinesle podobno opaznih sprememb. Pri sedanji hitrosti bi preteklo več desetletij, preden bi dosegli uravnoteženo zastopanost spolov po vsej EU.

Naraščajoče razlike med državami članicami se bodo verjetno še povečale glede na zelo različne pristope, ki jih na tem področju uporabljajo posamezne države članice. Nekatere

---

<sup>1</sup> Neuravnotežena zastopanost spolov je problematična v vseh državah članicah EU, pri čemer se nacionalna povprečja gibljejo med približno 5 % v MT, CY, HU, LU, PT, IT, EE in EL ter približno 25 % v SE, LV in FI. Delež žensk se po državah članicah razlikuje ter se giblje med približno 3 % in 28 % med neizvršnimi direktorji ter med 0 in približno 21 % med izvršnimi direktorji. Glej poročilo o napredku: ženske v gospodarskem odločanju v EU (Progress report: Women in economic decision-making in the EU), marec 2012 ([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> Nekaj primerov: 30 % žensk na najvišji ravni v nacionalnih javnih upravah, 33 % žensk med člani vrhovnih sodišč. V raziskovalnih ustanovah ženske predstavljajo 22 % članov upravnih odborov (2007). Samo nacionalne centralne banke kljub vsem trendom ostajajo ustanove, kjer skoraj izključno prevladujejo moški: 83 % članov njihovih svetov je moških, pri čemer niti en guverner centralne banke v EU ni ženskega spola.

<sup>3</sup> UL L 331, 19.12.1984, str. 34, in UL L 319, 10.12.1996, str. 11.

<sup>4</sup> Glej poročilo o napredku, opomba 1.

<sup>5</sup> Od oktobra 2010 do januarja 2012 je bilo daleč največje povečanje deleža žensk v upravnih odborih družb zabeleženo v Franciji (povečanje za 10 odstotnih točk na 22 %), kjer so družbe januarja 2011, torej še pred rokom dosegle prvi cilj, uveden z novim zakonom (20 % do leta 2014, 40 % do leta 2017). Norveška je v samo treh letih povečala delež žensk med člani upravnih odborov z 18 % leta 2006, ko je bil uveden zavezujoči cilj, na 40 %.

države članice so sprejele nacionalno zakonodajo, vendar so obravnavale različne skupine družb in uvedle različne pravne pristope. Nacionalne zakonodaje, če problematiko sploh obravnavajo, se razvijajo v različne smeri. Nekatere države članice so dale prednost modelu „izpolnjen ali utemeljen“, na podlagi katerega morajo družbe, ki ne izpolnjujejo cilja v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo spolov, navesti razloge za to. Druge so z zakonom predpisale zavezujoč cilj v zvezi z zastopanostjo spolov, vključno s sankcijami za njegovo neizpolnjevanje. Nekatere države članice so ukrepe usmerile v družbe, ki kotirajo na borzi, druge pa so jih osredotočile na velike družbe (ne glede na to, ali kotirajo na borzi ali ne) ali le na družbe v državni lasti. Nekatere države članice usmerjajo svoje ukrepe v neizvršne člane upravnih odborov družb, ki kotirajo na borzi, druge pa v ukrepe vključujejo tako izvršne kot neizvršne člane upravnih odborov družb, ki kotirajo na borzi.

Razlike v predpisih ali pomanjkanje predpisov na nacionalni ravni povzročajo odstopanja v številu žensk med izvršnimi in neizvršnimi direktorji ter posledično različne hitrosti napredka na tem področju v državah članicah, hkrati pa z uvajanjem različnih zahtev glede upravljanja evropskih družb, ki kotirajo na borzi, ovirajo delovanje notranjega trga. Te razlike v razvoju nacionalnih zakonodaj so povzročile drobitev zakonodajnih okvirov v EU, kar se odraža v neusklajenih pravnih obveznostih, ki jih je težko primerjati, nejasnosti ter višjih stroškov za družbe, vlagatelje in druge zainteresirane strani, v končni fazi pa vse to ovira pravilno delovanje notranjega trga. Predvsem je treba omeniti, da lahko te razlike v zakonskih določbah in samoregulativnih ukrepih glede sestave upravnih odborov družb povzročijo praktične zaplete za družbe, ki kotirajo na borzi in poslujejo čezmejno, zlasti pri ustanavljanju podružnic ali pri združitvah in prevzemih, ter za kandidate za mesta v upravnih odborih. V večini držav članic pomanjkanje preglednosti pri izbirnih postopkih in merilih glede kvalifikacij za mesta v upravnih odborih znatno ovira doseganje uravnotežene zastopanosti spolov med člani upravnih odborov ter negativno vpliva na poklicno pot in mobilnost kandidatov za mesta v upravnih odborih kot tudi na odločitve vlagateljev. Nepreglednost imenovanj na mesta v upravnih odborih še bolj ovira ženske s potrebnimi kvalifikacijami pri kandidaturi za mesta v upravnih odborih na splošno in še toliko bolj v drugi državi članici. Premalo pregledna merila glede kvalifikacij za direktorje družb lahko negativno vplivajo tudi na zaupanje vlagateljev v družbo, zlasti v čezmejnih primerih. Razkritje ustreznih informacij o zastopanosti spolov v upravnih odborih bi med drugim prispevalo k večji odgovornosti družb, bolj ozaveščenemu in pametnejšemu odločanju, boljši razporeditvi kapitala ter nazadnje k večji in bolj trajnostni rasti in zaposlovanju v EU.

Premajhna uporaba spretnosti in znanj visokokvalificiranih žensk pomeni izgubo možnosti za gospodarsko rast. Celovito izkoriščanje vseh razpoložljivih človeških virov bo ključni element za obvladovanje demografskih izzivov EU, njeno uspešno konkuriranje v globaliziranem gospodarstvu in zagotavljanje njene primerjalne prednosti v razmerju do tretjih držav. Poleg tega je lahko neuravnotežena zastopanost spolov v upravnih odborih družb v EU, ki kotirajo na borzi, zamujena priložnost na ravni družb, in sicer tako v smislu njihovega upravljanja kot finančne uspešnosti<sup>6</sup>. Jedro težave so še vedno obstoječe številne ovire, s katerimi se na poti do vodstvenih položajev srečuje vse večje število visokokvalificiranih žensk, primernih za

---

<sup>6</sup> Najnovejša študija: Credit Suisse Research Institute (avgust 2012), „Gender diversity and corporate performance“. Druge pomembne študije: Catalyst (2004), „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity“; McKinsey (poročila za leto 2007, 2008 in 2010), „Women Matter“; Deutsche Bank Research (2010), „Towards gender-balanced leadership“; Ernst & Young (2012), „Mixed leadership“.

imenovanje v upravne odbore<sup>7</sup> družb. Odpor do imenovanja kandidatke na mesta v upravnih odborih pogosto izhaja iz stereotipnih vlog moških in žensk, ki prevladujejo na področju zaposlovanja in napredovanja, iz poslovne kulture, v kateri prevladujejo moški, in iz pomanjkanja preglednosti pri postopkih imenovanja v upravne odbore. Ti elementi, ki jih pogosto imenujemo s skupnim pojmom „stekleni strop“, slabijo optimalno delovanje trga dela za vodstvene kadre po vsej EU.

Stalna nezadostna zastopanost žensk v upravnih odborih je ključni element razširjenega splošnega pomanjkanja uravnoveženosti v upravnih odborih in ima negativne posledice. V upravnih odborih s prevladujočim številom članov enega spola obstaja bistveno večja verjetnost ozkega „razmišljanja skupine“. To lahko ovira kritičen pristop do odločitev vodstva, saj lahko pomanjkanje različnih stališč, vrednot in kompetenc prispeva k manjšemu številu razprav, manjši izmenjavi idej in manj učinkovitemu reševanju izzivov. Neuravnovežena zastopanost spolov v upravnih odborih je povezana predvsem z nezadostnimi tržnimi spodbudami za družbe, da spremenijo razmere. Pri tem neustrezne prakse imenovanja članov v upravne odbore prispevajo k izbiri kandidatov podobnih profilov. Izbira pogosto temelji na preozki skupini ljudi, saj se neizvršni direktorji še vedno pogosto izbirajo prek „omrežja starih sabelj“, ki obsega poslovne in osebne stike obstoječih članov upravnega odbora. Nezadostna preglednost nad deležem žensk in moških v upravnih odborih do problematiko še krepí, saj raven informacij in obseg, v katerem so te dostopne širši javnosti, pogosto nista zadostna.

Kar zadeva cilje glede sestave upravnih odborov, preglednosti pri zaposlovanju oz. imenovanju in glede poročanja o uravnoveženi zastopanosti spolov v upravnih odborih, navedene težave vplivajo na splošno uspešnost in odgovornost družb, sposobnost vlagateljev, da ustrezno in pravočasno ocenijo in upoštevajo vse pomembne informacije, ter učinkovitost finančnih trgov EU. Zato ni mogoče v celoti izkoristiti potenciala notranjega trga za trajnostno rast in zaposlovanje. Iz tega razloga so potrebne jasne zahteve v zvezi s cilji, ki jih morajo družbe doseči glede zastopanosti neizvršnih direktorjev po spolu, preglednosti postopka zaposlovanja oz. imenovanja (merila glede kvalifikacij) in obveznosti poročanja o zastopanosti spolov v upravnih odborih.

## Okvir politike

V zadnjem času postaja vprašanje večje zastopanosti žensk v gospodarskem odločanju vedno bolj pomembno v nacionalnem, evropskem in mednarodnem prostoru, pri čemer je treba posebej poudariti gospodarsko razsežnost uravnovežene zastopanosti spolov.

Evropska komisija je ponovno potrdila svojo podporo povečanju števila žensk na odgovornih položajih, tako v Listini žensk<sup>8</sup> kot v Strategiji za enakost med ženskami in moškimi 2010–2015<sup>9</sup>, prav tako pa je objavila več poročil, ki obravnavajo stanje na tem področju<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Med univerzitetnimi diplomanti v EU je približno 60 % žensk. Zlasti je pomembno, da je bilo mogoče v okviru pobude evropskih poslovnih šol za večjo zastopanost žensk v upravah (Women on Board Initiative) hitro najti več kot 7 000 visokokvalificiranih žensk, ki imajo poklicne izkušnje in so pripravljene zasesti mesta v upravnih odborih družb (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

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

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

<sup>10</sup> Glej poročilo Komisije „Več žensk na vodilnih položajih“ (More women in senior positions), januar 2010; delovni dokument služb Komisije o uravnoveženi zastopanosti spolov pri vodenju podjetij,

Svet je v Evropskem paktu za enakost spolov 2011–2020, ki ga je sprejel 7. marca 2011, potrdil, da so politike enakosti spolov ključnega pomena za gospodarsko rast, blaginjo in konkurenčnost, ter pozval k sprejetju ukrepov za spodbujanje enake udeležbe žensk in moških pri odločanju na vseh ravneh in na vseh področjih, da bi polno izkoristili potencial vseh sposobnih kadrov.

Evropski parlament je večkrat pozval družbe in države članice, naj povečajo zastopanost žensk v organih odločanja, ter Komisijo spodbudil, naj predlaga zakonodajne kvote za doseg kritičnega praga 30-odstotne zastopanosti žensk v vodstvenih organih do leta 2015 in 40-odstotne do leta 2020<sup>11</sup>.

Evropski socialni partnerji so v delovnem programu za obdobje 2012–2014 ponovno potrdili zavezanost nadaljnjim ukrepom na tem področju.

### **Namen predloga**

Namen predloga je bistveno povečati število žensk v upravnih odborih družb po vsej EU z določitvijo minimalnega 40-odstotnega deleža za predstavnike nezadostno zastopanega spola med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in z naložitvijo obveznosti za družbe, ki tega deleža še ne dosegajo, da v izbirnih postopkih za imenovanja na mesta neizvršnih direktorjev uporabljajo vnaprej določena, jasna, nevtralnno formulirana in nedvoumna merila, da bi dosegle navedeni ciljni delež.

Predlog je namenjen spodbujanju enakosti spolov v gospodarskem odločanju in celovitemu izkoriščanju potenciala razpoložljivega sposobnega kadra za zagotovitev uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, s čimer bi prispevali k uresničevanju ciljev strategije Evropa 2020. Predlagana direktiva bo pomagala odpraviti ovire, s katerimi se srečujejo ženske, ko se potegujejo za mesta v upravnih odborih, ter izboljšati upravljanje družb in povečati uspešnost njihovega poslovanja.

Za zagotavljanje enakih konkurenčnih pogojev na notranjem trgu ter preprečevanje praktičnih zapletov za družbe, ki kotirajo na borzi, je nujno potrebna minimalna uskladitev glede zahteve za družbe, ki kotirajo na borzi, da odločitve v zvezi z imenovanjem sprejemajo na podlagi objektivne primerjalne ocene kvalifikacij posameznih kandidatov, in glede določitve količinskega cilja za uravnoteženo zastopanost spolov med neizvršnimi direktorji.

Količinski cilj 40-odstotne zastopanosti v skladu s to direktivo se uporablja le za neizvršne direktorje, da bi se brez prevelikega poseganja v vsakodnevno vodenje podjetij zagotovila bolj uravnotežena zastopanost žensk in moških v upravnih odborih. Neizvršni direktorji in nadzorni sveti imajo bistveno vlogo pri imenovanju najvišjih vodstvenih delavcev ter oblikovanju kadrovske politike družbe. Večje število predstavnikov nezadostno zastopanega spola med neizvršnimi direktorji bo zato povzročilo pozitivno verižno reakcijo v smeri bolj uravnotežene zastopanosti spolov na celotni poklicni lestvici.

---

marec 2011 (SEC(2011) 246 final); poročilo o napredku „Ženske v gospodarskem odločanju v EU“, marec 2012; delovni dokument služb Komisije o napredku na področju enakosti med ženskami in moškimi leta 2011, april 2012 (SWD(2012) 85 final).

<sup>11</sup> Glej npr. resolucijo z dne 6. julija 2011 o ženskah in vodenju podjetij (2010/2115(INI)) ter resolucijo z dne 13. marca 2012 o enakosti žensk in moških v Evropski uniji – 2011 (2011/2244(INI)).

Predlog se osredotoča na družbe, ki kotirajo na borzi, zaradi njihovega gospodarskega pomena in velike prepoznavnosti. Te družbe določajo standarde za celotni zasebni sektor. Poleg tega imajo običajno večje upravne odbore in podoben pravni status po vsej EU, s čimer zagotavljajo potrebno primerljivost razmer.

Predlagani cilj minimalne 40-odstotne zastopanosti obeh spolov je v skladu s cilji, o katerih poteka razprava in ki so si jih zastavile številne države članice EU/države EGP. Ta delež se nahaja med minimalno „kritično maso“, ki je potrebna za pozitiven učinek na upravne odbore (30 %), in popolnoma izenačeno zastopanostjo spolov (50 %).

### **Skladnost z drugimi politikami in cilji Unije ter z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah**

V skladu s členom 2 in členom 3(3) PEU je enakost žensk in moških ena od temeljnih vrednot in osrednjih ciljev Unije. V skladu s členom 8 PDEU si Unija v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami.

Za spodbujanje enakega obravnavanja in enakih možnosti moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu, vključno s samozaposlovanjem, je bilo uvedenih več pomembnih pravnih ukrepov<sup>12</sup>.

Ta predlog je usklajen z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina). Pomagal bo spodbujati temeljne pravice, zlasti tiste, povezane z enakostjo žensk in moških (člen 23) ter s svobodo izbire poklica (člen 15). Predlog se nanaša tudi na svobodo gospodarske pobude (člen 16) in lastninsko pravico (člen 17), vendar na utemeljen način: v skladu z načelom sorazmernosti se osredotoča na neizvršne člane upravnih odborov, ki niso zadolženi za vsakodnevno operativno vodenje, vendar so pomembni udeleženci, zlasti na področju upravljanja družbe.

Listina v členu 21(1) načeloma prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola. Vendar v členu 23 priznava, da načelo enakosti ne preprečuje ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola.

To načelo **pozitivnih ukrepov** je priznано tudi v členu 157(4) PDEU.

Sodišče Evropske unije je določilo merila, ki jih je treba izpolniti za uskladitev dveh konceptov, tj. formalne enakosti obravnavanja in pozitivnih ukrepov, namenjenih dejanskemu zagotavljanju enakosti, oba koncepta pa sta priznana v Listini ter členu 157 PDEU in členu 3 Direktive 2006/54/ES.

Ta merila so:

- (1) ukrepe je treba izvajati v sektorju, v katerem so ženske nezadostno zastopane;
- (2) ukrepi lahko dajo prednost le enako kvalificiranim kandidatkam pred kandidati;

---

<sup>12</sup> Zlasti direktivi 2006/54/ES in 2010/41/EU.

- (3) ukrepi ne smejo dati samodejne in brezpogojne prednosti enako kvalificiranim kandidatkam, temveč morajo vključevati „varnostno določbo“, ki predvideva možnost odobritve izjem v utemeljenih primerih, ki upoštevajo individualne razmere, zlasti osebni položaj vsakega kandidata.

Predlog je v skladu s temi merili (glej člen 4(3)).

## **2. REZULTATI POSVETOVANJ Z ZAINTERESIRANIMI STRANMI IN OCEN UČINKA**

### **Posvetovanje ter strokovno znanje in izkušnje**

Komisija je organizirala javno posvetovanje, ki je potekalo od 5. marca do 28. maja 2012, da bi zbrala stališča zainteresiranih strani v zvezi s tem, ali bi bilo treba sprejeti ukrepe za odpravo neuravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, in kakšni bi morali biti ti ukrepi. Od skupaj 485 odgovorov so jih 161 poslali posamezni državljani, 324 pa organizacije. Te so vključevale 13 držav članic, 3 regionalne vlade, 6 mest ali občin, 79 podjetij (tako velikih kot malih in srednjih), 56 podjetniških združenj na ravni EU in nacionalni ravni, 53 nevladnih organizacij (večinoma ženskih organizacij), sindikate, poklicna združenja, politične stranke, združenja vlagateljev in delničarjev, akterje na področju upravljanja družb, in druge.

Doseženo je bilo splošno soglasje o tem, da je treba nujno povečati delež žensk v upravnih odborih družb. Velika večina udeležencev posvetovanja se je strinjala, da so delovni kolektivi in upravni odbori, v katerih so moški in ženske uravnoteženo zastopani, gonilna sila inovativnosti, ustvarjalnosti, dobrega upravljanja in širitve trga za družbe ter da bi bilo kratkovidno, če bi gospodarski potencial kvalificiranih žensk ostal neizkoriščen. Stališča zainteresiranih strani o tem, kako bi lahko najustrezneje zagotovili spremembe, so se razlikovala. Medtem ko so nekatere zainteresirane strani, predvsem poslovne interesne skupine, zagovarjale nadaljnje samourejanje, pa so druge strani, ki vključujejo sindikate, ženske organizacije, druge nevladne organizacije ter številne regionalne in občinske organe, zagovarjale bolj ambiciozen pristop v obliki zavezujočih ciljev. Nekatere zainteresirane strani so predlagale, da bi se bilo treba v prvi vrsti osredotočiti na neizvršne člane upravnih odborov in nadzorne svete, saj bi to manj posegalo v vsakodnevno vodenje družb, šele nato pa na izvršne člane upravnih odborov.

V skladu z raziskavo Eurobarometra iz leta 2011<sup>13</sup> je 88 % evropskih državljanov menilo, da bi moral biti delež žensk na vodilnih položajih družb enakovreden deležu moških. Pri izbiri med tremi možnostmi za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb je bilo mnenje anketirancev deljeno med samourejanjem družb (31 %), zavezujočimi pravnimi ukrepi (26 %) in nezavezujočimi ukrepi, kot so pravilniki in listine o upravljanju družb (20 %). Kljub temu bi bilo 75 % evropskih državljanov naklonjenih zakonodajni ureditvi, če bi ta upoštevala kvalifikacije in ne bi samodejno dajala prednosti članom posameznega spola.

<sup>13</sup> Posebna raziskava Eurobarometra št. 376 (2012), Ženske na položajih odločanja (Women in decision-making positions) ([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)).

## Ocena učinka

V oceni učinka je bilo analiziranih pet možnosti politike, ki so v celoti opisane v poročilu o oceni učinka:

- **Možnost 1:** osnovni scenarij (tj. brez nadaljnjih ukrepov na ravni EU);
- **Možnost 2:** priporočilo Komisije, ki spodbuja države članice k uresničevanju cilja najmanj 40-odstotne zastopanosti obeh spolov med člani upravnih odborov do leta 2020;
- **Možnost 3:** direktiva, ki uvaja zavezujoč cilj najmanj 40-odstotne zastopanosti obeh spolov do leta 2020 za neizvršne direktorje;
- **Možnost 4:** direktiva, ki uvaja zavezujoč cilj najmanj 40-odstotne zastopanosti obeh spolov med člani upravnih odborov do leta 2020 za neizvršne direktorje in prožen cilj za izvršne direktorje, ki bi ga določile družbe;
- **Možnost 5:** direktiva, ki uvaja zavezujoč cilj najmanj 40-odstotne zastopanosti obeh spolov med člani upravnih odborov do leta 2020 za izvršne in neizvršne direktorje.

Primerjava posledic različnih možnosti politike je pokazala, (i) da so zavezujoči ukrepi učinkovitejši pri uresničevanju ciljev kot nezavezujoči ukrepi, (ii) da so ukrepi, usmerjeni v izvršne in neizvršne člane upravnih odborov, učinkovitejši od ukrepov, ki so usmerjeni le v eno skupino, in (iii) da bodo zavezujoči ukrepi ustvarili večje družbene in gospodarske koristi kot nezavezujoči ukrepi.

Hkrati je učinkovitost različnih možnosti politike neposredno povezana s stopnjo poseganja v pravice družb in delničarjev kot njihovih lastnikov, vključno z njihovimi temeljnimi pravicami. V primerjavi z nezavezujočim ukrepom, ki ima oprijemljiv, vendar omejen učinek, bi bilo za bistveno povečanje učinka v smislu ciljev politike potrebno sprejetje zavezujočega instrumenta, ki bi predpisoval minimalne zahteve v zvezi z zastopanostjo žensk in moških v upravnih odborih.

Zavezujoči ukrepi bi vključevali razmeroma višje stroške in večje administrativno breme, ki pa bi bili dokaj zanemarljivi v primerjavi s predvidenimi gospodarskimi koristmi. Administrativno breme naj bi bilo pri vseh možnostih politike minimalno, saj bi bile zajete le družbe, ki kotirajo na borzi, za katere se pričakuje, da bi lahko uporabljale obstoječe mehanizme poročanja.

Ta predlog se zavzema za večjo učinkovitost, ki jo omogočajo fiksno določeni cilji za neizvršne člane upravnih odborov, ter posledične gospodarske in širše družbene koristi, ki upravičujejo višjo stopnjo poseganja v temeljne pravice. Predlog ne določa fiksnega zavezujočega cilja za izvršne člane upravnih odborov, saj je pri vsakodnevnem vodenju družb potreba po sektorsko specifičnem znanju in izkušnjah večja. Vendar bi morale družbe ob upoštevanju svojih konkretnih razmer sprejeti zaveze v zvezi z izvršnimi direktorji ter poročati o izpolnjevanju teh zavez. Ta predlog torej temelji na možnosti 4.



### **3. PRAVNI VIDIKI PREDLOGA**

#### **Pravna podlaga**

Člen 157(3) PDEU je pravna podlaga za kakršne koli zavezujoče ukrepe – vključno s pozitivnimi ukrepi – katerih cilj je zagotoviti uporabo načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela.

Predlog temelji na členu 157(3) PDEU.

#### **Subsidiarnost**

Ukrepi, ki so jih nekatere države članice uvedle za bolj uravnoteženo zastopanost spolov v upravnih odborih družb, se zelo razlikujejo, veliko držav članic, zlasti tistih, v katerih je delež žensk med direktorji še posebej majhen, pa ni sprejelo nikakršnih ukrepov na tem področju. Te države ne kažejo pripravljenosti za ukrepanje na lastno pobudo ali pri tem naletijo na odpor. Hkrati med državami članicami obstajajo odstopanja v deležu žensk v upravnih odborih družb, pri čemer se ključni kazalnik giblje med 3 % in 27 %, kar ogroža uresničevanje osnovnega cilja, tj. doseganja enakosti spolov v gospodarskem odločanju v vsej Uniji.

Napovedi v poročilu o oceni učinka, ki temeljijo na celovitih informacijah vseh držav članic o njihovih obstoječih ali načrtovanih zakonodajnih in samoregulativnih pobudah na tem področju, kažejo, da se bo delež žensk v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, brez ukrepanja na ravni EU po pričakovanjih povečal s 13,7 % leta 2012 na 20,4 % (20,84 % brez MSP) leta 2020 za celotno EU. Do leta 2020 bo cilj 40-odstotne zastopanosti žensk v upravnih odborih dosegla le ena država članica (Francija), in sicer po zaslugi nacionalne zakonodaje, ki predpisuje zavezujočo kvoto. Do leta 2035 bo ta delež po pričakovanjih doseglo le še 7 držav članic – Finska, Latvija, Nizozemska, Slovaška, Španija, Danska in Švedska. To ne bi bilo zadovoljivo z vidika enakosti spolov, hkrati pa tudi ne bi zadoščalo za dosego „kritične mase“ žensk v upravnih odborih po celotni Uniji, ki je, kot kažejo raziskave, potrebna za zagotovitev pozitivnih učinkov na uspešno poslovanje družb. Na podlagi tega scenarija se pričakuje, da EU kot celota ne bo dosegla cilja 40-odstotne zastopanosti žensk v upravnih odborih niti do leta 2040. Ne glede na to, da imajo države članice na splošno možnost učinkovitega ukrepanja, konkretne navedbe držav članic v zvezi z njihovimi namerami, vključno z njihovimi odgovori na javno posvetovanje in napovedmi, ki temeljijo na vseh razpoložljivih informacijah, jasno kažejo, da ukrepi posameznih držav članic ne bodo prispevali k uresnitvi cilja bolj uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb v skladu s cilji politike iz tega predloga do leta 2020 ali do katere koli druge točke v bližnji prihodnosti.

To vključuje določeno stopnjo tveganja v zvezi z doseganjem temeljnega cilja enakosti spolov po vsej Uniji. Namen ustanovnih pogodb je bil zagotoviti enake konkurenčne pogoje med državami članicami z vključitvijo načela enakega plačila in enakosti spolov na trgu dela, da bi preprečili morebitno negativno konkurenco med državami članicami na področju dela in enakega obravnavanja. Države članice imajo lahko pomisleke v zvezi s samourejanjem tega področja, saj se morda bojijo, da bi s tem postavile svoje družbe v neugoden položaj v razmerju do družb iz drugih držav članic. To dojetanje, ki se še bolj krepi s pritiskom poslovne skupnosti, je dodatna velika ovira, ki državam članicam preprečuje, da bi sprejele ustrezne ukrepe.

Poleg tega bodo razdrobljeni in neenotni predpisi na ravni držav članic najverjetneje ustvarili praktične težave v zvezi z delovanjem notranjega trga. Razlike med predpisi držav članic, ki izhajajo iz nacionalnega prava družb, in razlike v sankcijah za neskladnosti z nacionalnimi zavezujočimi kvotami, na primer izključitev iz javnih naročil, bi lahko povzročile zaplete v poslovnem življenju in imele odvrtilen učinek na čezmejne naložbe družb ter ustanavljanje njihovih podružnic v drugih državah članicah. Razlike v predpisih ali pomanjkanje predpisov oz. minimalnih standardov o postopku izbire kandidatov za ključna mesta neizvršnih članov ter učinek teh razlik na upravljanje družb in oceno upravljanja družb, ki jo izvedejo vlagatelji, bi lahko povzročili dodatne težave v delovanju notranjega trga.

Potencial za konkurenčnost in rast, ki ga prinaša polno izkoriščanje kadrovskega potenciala sposobnih žensk, ki so najbolj usposobljene za vodilne položaje, bi bilo zaradi njegovega obsega mogoče učinkoviteje uresničiti, če se za to zavzamejo vse države članice, zlasti države, v katerih je delež žensk v upravnih odborih majhen in ki niso sprejele in niti ne načrtujejo nobenih ukrepov. Samo z ukrepom na ravni EU se lahko zagotovijo enaki konkurenčni pogoji po vsej Uniji in preprečijo praktični zapleti v poslovnem življenju. To je mogoče doseči z minimalno uskladitvijo zahtev za upravljanje družb glede odločitev v zvezi z imenovanjem, ki temeljijo na objektivnih merilih glede kvalifikacij, da bi dosegli uravnoteženo zastopanost spolov med neizvršnimi direktorji.

Zato je mogoče skleniti, da države članice same ne morejo zadovoljivo doseči ciljev predvidenega ukrepa in da bi jih lahko bolje uresničili z usklajenim ukrepanjem na ravni EU kot z nacionalnimi pobudami, ki so različnega obsega ter različno ambiciozno zastavljene in učinkovite. Predlog je torej v skladu z načelom subsidiarnosti.

### **Sorazmernost**

Nezavezujoči ukrepi, kot so prejšnja priporočila na ravni EU, in pozivi k samourejanju niso zagotovili enakosti spolov v gospodarskem odločanju po vsej EU, česar tudi ni mogoče pričakovati. Za uresničevanje teh ciljev je zato treba sprejeti daljnosežne ukrepe na ravni EU. Vendar ti ukrepi ne smejo preseči tistega, kar je nujno potrebno za doseganje trajnega napredka v zvezi z deležem žensk v upravnih odborih družb, pri čemer ne smejo posegati v delovanje zasebnih družb in tržno gospodarstvo.

Ta predlog za minimalno uskladitev je omejen na določanje skupnih ciljev, kar državam članicam zagotavlja dovolj manevrskega prostora, da ob upoštevanju nacionalnih, regionalnih ali lokalnih razmer, vključno z nacionalnim pravom družb in praksami imenovanja kandidatov v upravne odbore družb, določijo najučinkovitejši način za uresničevanje teh ciljev na nacionalni ravni. Omeniti je treba predvsem, da predlog zahteva spremembe nacionalnega prava družb le, kadar so te nujno potrebne za minimalno uskladitev zahtev glede odločitev o imenovanju, in upošteva različne strukture vodstvenih organov v posameznih državah članicah. Predlog ne zajema malih in srednjih podjetij (MSP), za katera bi lahko taki ukrepi pomenili nesorazmerno administrativno breme. Kot je pojasnjeno zgoraj, predlog poleg tega določa količinske cilje le za neizvršne člane upravnih odborov, s čimer bistveno omejuje poseganje v vsakodnevno vodenje družbe. Ker neizvršni direktorji večinoma opravljajo nadzorne naloge, je tudi lažje najti usposobljene kandidate zunaj družbe ali zunaj posameznega sektorja, v katerem je družba dejavna – ta vidik je pomemben za gospodarske sektorje, v katerih so predstavniki določenega spola še zlasti premalo zastopani.

Predlagana direktiva je zaradi omejenega obdobja veljavnosti (glej člen 10) skladna z načeloma subsidiarnosti in sorazmernosti.

## **Izbira instrumenta**

Direktiva je instrument, ki najučinkoviteje zagotavlja skladno minimalno raven zastopanosti obeh spolov med neizvršnimi direktorji v upravnih odborih družb v EU, ki kotirajo na borzi, hkrati pa državam članicam omogoča prilagajanje podrobnih predpisov njihovim posebnim razmeram v smislu nacionalnega prava družb ter izbiro najustrežnejšega načina izvrševanja in sankcij. Prav tako omogoča, da posamezne države članice prostovoljno presežejo minimalni standard.

## **Evropski gospodarski prostor**

To besedilo velja za Evropski gospodarski prostor in direktiva se bo uporabljala v državah članicah Evropskega gospodarskega prostora, ki niso članice EU, na podlagi sklepa Skupnega odbora EGP.

## **4. PRORAČUNSKE POSLEDICE**

Predlog ne vpliva na proračun Unije.

## **5. PODROBNEJŠA POJASNILA POSEBNIH DOLOČB**

### **Člen 1: namen**

Ta člen določa namen te direktive.

### **Člen 2: opredelitve pojmov**

Ta člen določa ključne opredelitve, ki temeljijo na opredelitvah iz Priporočila Komisije 2005/162/ES o vlogi neizvršnih direktorjev ali članov nadzornega sveta družb, ki kotirajo na borzi, in o komisijah upravnega odbora ali nadzornega sveta<sup>14</sup>, na opredelitvah MSP iz Priporočila Komisije 2003/361/ES z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednjih podjetij<sup>15</sup> ter na opredelitvah javnih podjetij iz Direktive Komisije 2006/111/ES z dne 16. novembra 2006 o preglednosti finančnih odnosov med državami članicami in javnimi podjetji ter o finančni preglednosti znotraj določenih podjetij<sup>16</sup>.

Opredelitve zlasti zagotavljajo, da se Direktiva uporablja enako za različne sisteme struktur vodstvenih organov družb v državah članicah, ki kotirajo na borzi, tj. za „dvostranski“ sistem z ločenima upravo in nadzornim svetom, za „enostanski“ sistem, ki upravne in nadzorne funkcije združuje v enotnem upravnem odboru, in za mešane sisteme, ki vključujejo elemente „enostanskega“ in „dvostranskega“ sistema ali družbam dajejo možnost izbire med različnimi modeli.

V skladu z opredelitvijo pojma „direktor“ se cilji Direktive navezujejo na vse neizvršne direktorje. V državah članicah, v katerih lahko ali morajo zaposleni in/ali organizacije zaposlenih v družbi v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso imenovati ali izvoliti določen

<sup>14</sup> UL L 52, 25.2.2005, str. 51.

<sup>15</sup> UL L 124, 20.5.2003, str. 36.

<sup>16</sup> UL L 318, 17.11.2006, str. 17.

delež neizvršnih direktorjev, so z Direktivo zajeti tudi takšni predstavniki zaposlenih, kar bi morale zadevne države članice upoštevati pri določitvi praktičnih postopkov za zagotovitev uresničevanja ciljev iz te direktive (glej uvodno izjavo 21).

### **Člen 3: izključitev malih in srednjih podjetij**

Ta člen iz področja uporabe Direktive izključuje mala in srednja podjetja (MSP), kot so opredeljena v Priporočilu Komisije 2003/361/ES z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednje velikih podjetij<sup>17</sup>.

### **Člen 4: cilji v zvezi z neizvršnimi direktorji**

Odstavek 1 nalaga družbam, ki kotirajo na borzi in v katerih delež predstavnikov nezadostno zastopanega spola med neizvršnimi direktorji ne dosega 40 %, da imenujejo nove kandidate na ta mesta na podlagi primerjave kvalifikacij posameznih kandidatov, pri čemer uporabijo vnaprej določena, jasna, nevtralna formulirana in nedvoumna merila, da navedeni odstotek dosežejo najpozneje do 1. januarja 2020. Krajši rok za doseg cilja (1. januar 2018) je določen za družbe, ki kotirajo na borzi in so javna podjetja v smislu člena 2(b) Direktive Komisije 2006/111/ES z dne 16. novembra 2006 o preglednosti finančnih odnosov med državami članicami in javnimi podjetji ter o finančni preglednosti znotraj določenih podjetij<sup>18</sup>. Države članice v takih družbah izvršujejo prevladujoč vpliv ter imajo zato več instrumentov za hitrejšo uvedbo sprememb.

Odstavek 2 določa metodo za izračun točnega števila mest med neizvršnimi direktorji, ki je potrebno za uresničitev cilja iz odstavka 1. Točno število mest v upravnih odborih, ki je potrebno za skladnost s tem ciljem, mora biti čim bližje 40 %, bodisi pod ali nad tem pragom, pri čemer družbam, ki kotirajo na borzi, ni treba imenovati članov nezadostno zastopanega spola na polovico ali več mest neizvršnih direktorjev, da bi se izognili pretiranim omejitvam.

Odstavek 3 uvaja preferenčno pravilo z namenom uresnitve cilja iz odstavka 1. To preferenčno pravilo določa, da se v primeru enako kvalificiranih kandidatov obeh spolov da prednost kandidatu nezadostno zastopanega spola, razen če objektivna ocena, ki upošteva vsa merila, povezana s posameznim kandidatom, ne pretehta v korist kandidata nasprotnega spola. Ta postopkovna zahteva je potrebna za zagotovitev, da bodo cilji usklajeni s sodno prakso<sup>19</sup> Sodišča Evropske unije v zvezi s pozitivnimi ukrepi. Zahteve iz tega odstavka morajo biti izpolnjene v primerni fazi postopka izbire, odvisno od nacionalne zakonodaje in statuta družb, ki kotirajo na borzi.

Odstavek 4 uvaja obveznost razkritja informacij in pravilo o dokaznem bremenu, ki veljata, kadar neuspešen kandidat izpodbija izbirni postopek.

Odstavek 5 določa možnost utemeljitve neskladnosti s ciljem, kadar predstavniki nezadostno zastopanega spola predstavljajo manj kot 10 odstotkov zaposlenih.

---

<sup>17</sup> UL L 124, 20.5.2003, str. 36

<sup>18</sup> UL L 318, 17.11.2006, str. 17.

<sup>19</sup> C-450/93: Kalanke (1995), str. I-3051, C-409/95: Marschall (1997), str. I-6363, C-158/97: Badeck (2000), str. I-1875, C-407/98: Abrahamsson (2000), str. I-5539.

Odstavek 6 določa, da je mogoče cilj iz odstavka 1 uresničiti tudi, kadar predstavniki nezadostno zastopanege spola zasedajo vsaj tretjino vseh mest direktorjev, izvršnih ali neizvršnih.

#### **Člen 5: dodatni ukrepi družb in poročanje**

Odstavek 1 uvaja obveznost za družbe, ki kotirajo na borzi, da morajo posamezne zaveze v zvezi z zastopanostjo obeh spolov med izvršnimi direktorji izpolniti do 1. januarja 2020 oziroma do 1. januarja 2018 v primeru družb, ki kotirajo na borzi in so javna podjetja.

Odstavek 2 uvaja obveznost za družbe, ki kotirajo na borzi, da vsako leto predložijo in objavijo informacije o zastopanosti spolov v svojih upravnih odborih in o skladnosti s členoma 4(1) in 5(1).

Odstavek 3 uvaja dodatno obveznost za družbe, ki kotirajo na borzi in ne dosegajo ciljev v zvezi z neizvršnimi direktorji ali zavez v zvezi z izvršnimi direktorji, da pojasnijo razloge ter opišejo sprejete in načrtovane ukrepe za uresničevanje ciljev ali zavez v prihodnosti.

Odstavek 4 obravnava pristojnosti nacionalnih organov za enakost, ustanovljenih v skladu z Direktivo 2006/54/ES.

#### **Člen 6: sankcije**

Ta člen obvezuje države članice, da predpišejo sankcije, ki se uporabljajo pri kršitvi določb te direktive. Te sankcije morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Seznam nekaterih možnih konkretnih ukrepov je določen v odstavku 2.

#### **Člen 7: minimalne zahteve**

Ta določba opisuje naravo Direktive, tj. minimalno uskladitev.

#### **Člen 8: izvajanje**

Države članice morajo sprejeti ustrezne ukrepe prenosa v dveh letih po sprejetju Direktive. Ta člen natančneje določa obveznosti v zvezi s temi ukrepi in njihovim sporočanjem Komisiji. V skladu z odstavkom 3 so lahko države članice, ki so že pred začetkom veljavnosti te direktive sprejele ukrepe za zagotavljanje bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, oproščene postopkovnih zahtev v zvezi z imenovanjem neizvršnih direktorjev iz člena 4(1), (3), (4) in (5), če lahko dokažejo, da so njihovi ukrepi enako učinkoviti z vidika doseganja cilja iz člena 4(1).

#### **Členi 9, 10 in 11: pregled; začetek in prenehanje veljavnosti; naslovljenci**

Direktiva nalaga državam članicam obveznost poročanja. Komisija mora vsaki dve leti pregledati izvajanje Direktive in poročati o njenem izvajanju, zlasti v zvezi s tem, ali so bili doseženi cilji Direktive.

Cilji veljajo le, dokler ni dosežen trajen napredek v smislu uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih, Direktiva pa v zvezi s tem vključuje „določbo o časovni omejitvi veljavnosti“.

Predlog

**DIREKTIVA EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**

**o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi 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, zlasti člena 157(3) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

po predložitvi osnutka zakonodajnega akta nacionalnim parlamentom,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora<sup>20</sup>,

v skladu z rednim zakonodajnim postopkom,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) V skladu s členom 2 in členom 3(3) Pogodbe o Evropski uniji je enakost žensk in moških ena od temeljnih vrednot in osrednjih ciljev Unije. V skladu s členom 8 Pogodbe o delovanju Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: Pogodba) si Unija v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpravljati neenakosti ter spodbujati enakost med moškimi in ženskami. Člen 157(3) Pogodbe je pravna podlaga za sprejetje ukrepov na ravni Unije, katerih cilj je zagotoviti uporabo načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela.
- (2) Načelo pozitivnih ukrepov in njegov pomen za zagotavljanje dejanske enakosti žensk in moških v praksi priznavata člen 157(4) Pogodbe in člen 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ki določata, da je treba enakost žensk in moških zagotoviti na vseh področjih ter da načelo enakosti ne preprečuje ohranitve ali sprejetja ukrepov o specifičnih ugodnostih v korist nezadostno zastopanega spola.

---

<sup>20</sup> UL C , , str. .

- (3) Priporočilo Sveta 84/635/EGS z dne 13. decembra 1984 o spodbujanju pozitivnih ukrepov za ženske<sup>21</sup> je priporočilo državam članicam, naj storijo vse potrebno, da pozitivni ukrepi, kolikor je mogoče, vključujejo ukrepe, ki vplivajo na dejavno udeležbo žensk v organih odločanja. Priporočilo Sveta 96/694/ES z dne 2. decembra 1996 o enakopravnem sodelovanju žensk in moških v postopku odločanja<sup>22</sup> je priporočilo državam članicam, naj spodbujajo zasebni sektor k povečanju udeležbe žensk na vseh ravneh odločanja, zlasti s sprejetjem načrtov za enakost in pozitivnih akcijskih programov ali v okviru le-teh.
- (4) Evropska komisija je v zadnjih letih predložila več poročil, ki obravnavajo razmere na področju zastopanosti spolov pri odločanju v gospodarstvu<sup>23</sup>. Družbe v Evropski 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.<sup>24</sup> Evropska komisija je v Listini žensk<sup>25</sup> z dne 5. marca 2010 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. Zagotavljanje bolj uravnotežene zastopanosti spolov pri odločanju je v strategiji Komisije za enakost žensk in moških za obdobje 2010–2015<sup>26</sup> opredeljeno kot ena od prednostnih nalog.
- (5) Svet je v Evropskem paktu za enakost spolov 2011–2020, ki ga je sprejel 7. marca 2011, priznal, da so politike enakosti spolov ključnega pomena za gospodarsko rast, blaginjo in konkurenčnost, ponovno potrdil svojo zavezanost odpravi razlik med spoloma, da se dosežejo cilji strategije Evropa 2020, zlasti na treh področjih, ki so velikega pomena za enakost spolov, to so zaposlovanje, izobraževanje in socialna vključenost, ter pozval k sprejetju ukrepov za spodbujanje enake udeležbe žensk in moških pri odločanju na vseh ravneh in na vseh področjih, da bi v celoti izkoristili potencial vseh razpoložljivih sposobnih kadrov.
- (6) Evropski parlament je v svoji resoluciji z dne 6. julija 2011 o ženskah in vodenju podjetij<sup>27</sup> pozval podjetja, naj dosežejo kritični prag 30-odstotne zastopanosti žensk v vodstvenih organih do leta 2015 in 40-odstotne do leta 2020. Komisijo je pozval, naj v primeru, da ukrepi podjetij in držav članic ne bi zadoščali, do leta 2012 predlaga zakonodajo, vključno s kvotami. Zahtevo po sprejetju ustrezne zakonodaje je ponovno izrazil v svoji resoluciji z dne 13. marca 2012 o enakosti žensk in moških v Evropski uniji – 2011<sup>28</sup>.

<sup>21</sup> UL L 331, 19.12.1984, str. 34.

<sup>22</sup> UL L 319, 10.12.1996, str. 11.

<sup>23</sup> Poročilo Komisije „Več žensk na vodilnih položajih“ (More women in senior positions), (2010); delovni dokument služb Komisije o uravnoteženi zastopanosti spolov pri vodenju podjetij z dne 1. marca 2011 (SEC(2011) 246 final); poročilo o napredku „Ženske pri odločanju v gospodarstvu v EU“ (Women in economic decision-making in the EU) z dne 5. marca 2012; delovni dokument služb Komisije o napredku na področju enakosti med ženskami in moškimi leta 2011 (Progress on equality between women and men in 2011) z dne 16. aprila 2012 (SWD(2012) 85 final).

<sup>24</sup> „Izjava o večji zastopanosti žensk v upravnih evropskih podjetij“, IP/11/242.

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

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

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

<sup>28</sup> 2011/2244(INI).

- (7) Učinkovito izkoriščanje človeškega kapitala je najpomembnejši dejavnik konkurenčnosti gospodarstva ter je ključno za obvladovanje demografskih izzivov EU, njeno uspešno konkuriranje v globaliziranem gospodarstvu in zagotavljanje njene primerjalne prednosti v razmerju do tretjih držav. Vse več je visoko izobraženih in kvalificiranih žensk, kar kaže dejstvo, da je med univerzitetnimi diplomanti 60 odstotkov žensk. Če pri imenovanjih na položaje odločanja v gospodarstvu še naprej ne bi uporabljali tega kadrovskega potenciala, kvalificirani človeški kapital ne bi bil optimalno izkoriščen.
- (8) Na ravni družb je splošno priznано, da zastopanost žensk v upravnem odboru pozitivno vpliva na upravljanje družbe, saj se uspešnost vodstvene skupine in kakovost odločanja izboljšata zaradi bolj raznolikega in kolektivnega mišljenja, ki zajema širši razpon vidikov in zato prispeva k sprejetju bolj uravnoteženih odločitev. Številne študije so poleg tega pokazale, da obstaja pozitivna povezava med uravnoteženo zastopanostjo spolov na najvišji vodstveni ravni ter finančno uspešnostjo in dobičkonosnostjo družbe. Povečanje zastopanosti žensk v upravnih odborih družb v Uniji, ki kotirajo na borzi, lahko zato pozitivno vpliva na uspešnost poslovanja zadevnih družb.
- (9) Prav tako je dokazano, da lahko enakost na trgu dela bistveno izboljša gospodarsko rast. Močnejša zastopanost žensk v upravnih odborih družb v Uniji, ki kotirajo na borzi, ne vpliva zgolj na ženske, imenovane na ta mesta, temveč prispeva tudi k temu, da se v podjetje privabijo sposobne ženske ter se poveča zastopanost žensk na vseh vodstvenih ravneh in med zaposlenimi. Zato ima večji delež žensk v upravnih odborih družb pozitiven učinek na odpravo razlik med spoloma pri zaposlovanju in plačilu. Optimalno izkoriščanje potenciala obstoječega sposobnega ženskega kadra bi omogočilo bistveno večjo donosnost izobraževanja tako za posameznike kot javni sektor. Nezadostna zastopanost žensk v upravnih odborih družb v EU, ki kotirajo na borzi, pomeni zamujeno priložnost v smislu doseganja dolgoročne trajnostne rasti gospodarstev držav članic.
- (10) Kljub obstoječi zakonodaji Unije, namenjeni preprečevanju spolne diskriminacije in boju proti njej, priporočilom Sveta, namenjenim zlasti povečanju udeležbe žensk v gospodarskem odločanju, 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 zlasti v družbah, ki kotirajo na borzi, je ta neuravnotežena zastopanost spolov še posebej občutna in problematična. Ključni kazalnik Komisije za zastopanost spolov v upravnih odborih družb kaže, da je delež žensk v najvišjih organih odločanja v podjetjih še vedno zelo majhen. Januarja 2012 so ženske v povprečju zasedale le 13,7 odstotka mest v upravnih odborih največjih družb v državah članicah, ki kotirajo na borzi. Delež žensk med neizvršnimi direktorji je bil le 15-odstoten.
- (11) Delež žensk v upravnih odborih družb se povečuje zelo počasi, saj se je v zadnjih nekaj letih v povprečju povečal le za 0,6 odstotne točke na leto. Hitrost napredka se je med posameznimi državami članicami razlikovala, posledica pa so tudi zelo različni rezultati. Največji napredek je bil zabeležen v državah članicah, v katerih so bili uvedeni zavezujoči ukrepi. Naraščajoče razlike med državami članicami se bodo verjetno še povečale glede na zelo različne pristope k povečevanju zastopanosti žensk v upravnih odborih družb v posameznih državah članicah.



- (12) Razdrobljeni in različni predpisi ali pomanjkanje predpisov na nacionalni ravni v zvezi z uravnoteženo zastopanostjo spolov v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, ne povzročajo zgolj odstopanj v številu žensk med neizvršnimi direktorji ter različne hitrosti napredka na tem področju v državah članicah, temveč z uvajanjem različnih zahtev glede upravljanja evropskih družb, ki kotirajo na borzi, ovirajo tudi delovanje notranjega trga. Te razlike v zakonskih določbah in samourejevalnih ukrepih glede sestave upravnih odborov družb lahko povzročijo praktične zaplete za družbe, ki kotirajo na borzi in poslujejo čezmejno, zlasti pri ustanavljanju podružnic ali pri združitvah in prevzemih, in tudi za kandidate za mesta v upravnih odborih.
- (13) V večini držav članic pomanjkanje preglednosti pri izbirnih postopkih in merilih glede kvalifikacij za mesta v upravnih odborih močno ovira doseganje bolj uravnotežene zastopanosti spolov med člani upravnih odborov ter negativno vpliva tako na poklicno pot in mobilnost kandidatov za mesta v upravnih odborih kot tudi na odločitve vlagateljev. Pomanjkanje preglednosti preprečuje potencialnim kandidatom, da kandidirajo za mesta v upravnih odborih, v katerih bi bile njihove kvalifikacije najbolj potrebne, in da izpodbijajo odločitve o imenovanju, ki so pristranske glede na spol, s tem pa se omejuje njihova 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 meril glede kvalifikacij in postopka izbire članov upravnih odborov vlagateljem omogoča, da bolje ocenijo poslovne strategije družbe in sprejmejo premišljene odločitve.
- (14) Ta direktiva ni namenjena natančnemu usklajevanju nacionalnih zakonov o izbirnih postopkih in merilih glede kvalifikacij za mesta v upravnih odborih, vendar pa uvaja nekatere minimalne standarde, ki so potrebni za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji, in sicer glede zahteve za družbe, ki kotirajo na borzi in v katerih zastopanost spolov ni uravnotežena, da odločitve v zvezi z imenovanjem neizvršnih direktorjev sprejemajo na podlagi objektivne primerjalne ocene kvalifikacij kandidatov v smislu primernosti, usposobljenosti in poklicnih izkušenj. Samo z ukrepom na ravni EU se lahko učinkovito zagotovijo enaki konkurenčni pogoji po vsej Uniji in preprečijo praktični zapleti v poslovnem življenju.
- (15) Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast (strategija Evropa 2020)<sup>29</sup> je potrdila, da je večja udeležba žensk na trgu dela osnovni pogoj za krepitev rasti in obvladovanje demografskih izzivov v Evropi. Strategija je določila krovni cilj 75-odstotne stopnje zaposlenosti žensk in moških v starosti od 20 do 64 let 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. Sedanja gospodarska kriza je okrepila že tako veliko potrebo Evrope po znanju, sposobnostih in inovacijah ter po celovitem izkoriščanju razpoložljivega sposobnega kadra. Večja udeležba žensk pri odločanju v gospodarstvu, zlasti v upravnih odborih družb, bo imela po pričakovanjih pozitiven učinek prelivanja na zaposlovanje žensk v zadevnih družbah in v celotnem gospodarstvu.
- (16) Zato bi si morala Unija prizadevati za večjo zastopanost žensk v upravnih odborih družb, s čimer bi se okrepili gospodarska rast in konkurenčnost evropskih družb ter dosegla dejanska enakost spolov na trgu dela. Ta cilj bi bilo treba uresničevati z

---

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

uvedbo minimalnih zahtev za pozitivne zavezujoče ukrepe, namenjene 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 reševanju vprašanja nezadostne zastopanosti žensk na položajih odločanja v gospodarstvu.

- (17) Družbe, ki kotirajo na borzi, imajo poseben gospodarski pomen, prepoznavnost in učinek na celotni trg. Ukrepi v skladu s to direktivo bi se morali zato uporabljati za družbe, ki kotirajo na borzi in so opredeljene kot družbe, ki so registrirane v državi članici in katerih vrednostni papirji so uvrščeni na organiziran trg v smislu člena 4(1)(14) Direktive 2004/39/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 21. aprila 2004 o trgih finančnih instrumentov<sup>30</sup> v eni ali več državah članicah. Te družbe določajo standarde za celotno gospodarstvo, njihove prakse pa bodo zelo verjetno prevzele tudi druge vrste podjetij. Javna narava teh družb utemeljuje, da so v javnem interesu bolj regulirane.
- (18) Ta direktiva se ne bi smela uporabljati za mikro, mala in srednja podjetja (MSP), kot so opredeljena v Priporočilu Komisije 2003/361/ES z dne 6. maja 2003 o opredelitvi mikro, malih in srednje velikih podjetij<sup>31</sup>, tudi če gre za družbe, ki kotirajo na borzi.
- (19) V državah članicah obstajajo različni sistemi upravljanja družb, ki kotirajo na borzi, pri čemer je največja razlika med dvojnimi („dvojnimi“) sistemom z upravo in nadzornim svetom ter enojnim („enojnimi“) sistemom, ki upravno in nadzorno funkcijo združuje v enem organu. Obstajajo tudi mešani sistemi, ki vključujejo vidike obeh sistemov ali družbam omogočajo izbiro med različnimi modeli. Ukrepe iz te direktive bi bilo treba uporabljati za vse sisteme upravljanja v državah članicah.
- (20) Vsi sistemi upravljanja razlikujejo med izvršnimi direktorji, ki so zadolženi za vsakodnevno vodenje družb, in neizvršnimi direktorji, ki ne opravljajo vsakodnevnega vodenja, temveč imajo nadzorno funkcijo. Količinske cilje iz te direktive bi bilo treba uporabljati le za neizvršne direktorje, da bi se brez prevelikega poseganja v vsakodnevno vodenje družb zagotovila bolj uravnotežena zastopanost žensk in moških v upravnih odborih. Ker neizvršni direktorji opravljajo nadzorne naloge, je lažje najti usposobljene kandidate zunaj družbe in v veliki meri tudi zunaj posameznega sektorja, v katerem je družba dejavna – ta vidik je pomemben za gospodarske sektorje, v katerih so predstavniki določenega spola med delavci še zlasti premalo zastopani.
- (21) V več državah članicah lahko ali morajo zaposleni oziroma organizacije zaposlenih v družbi v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso imenovati ali izvoliti določen delež neizvršnih direktorjev. Količinske cilje iz te direktive bi bilo treba uporabljati za vse neizvršne direktorje, vključno s predstavniki zaposlenih. Zadevne države članice bi zato morale pri določitvi praktičnih postopkov za zagotovitev uresničevanja teh ciljev upoštevati dejstvo, da so nekateri neizvršni direktorji tudi predstavniki zaposlenih.
- (22) Družbam v Uniji, ki kotirajo na borzi, bi morala biti naložena obveznost uvedbe ustreznih postopkov za uresničevanje posebnih ciljev v zvezi z zastopanostjo spolov v upravnih odborih. Tovrstne družbe, v katerih delež predstavnikov nezadostno

<sup>30</sup> UL L 145, 30.4.2004, str. 1.

<sup>31</sup> UL L 124, 20.5.2003, str. 36.

zastopanege spola med neizvršnimi direktorji v upravnem odboru ne dosega 40 %, bi morale nove kandidate na ta mesta imenovati na podlagi primerjave kvalifikacij posameznih kandidatov, pri čemer bi uporabile vnaprej določena, jasna, nevtralnno formulirana in nedvoumna merila, da bi najpozneje do 1. januarja 2020 dosegle navedeni odstotek. Zato Direktiva določa minimalni ciljni delež 40 % za predstavnike nezadostno zastopanege spola med neizvršnimi direktorji, ki bi ga morale družbe doseči do navedenega datuma. Ta cilj se načeloma nanaša le na dosego splošnega uravnoteženja zastopanosti spolov med neizvršnimi direktorji in ne vpliva na konkretno izbiro posameznih direktorjev iz širokega nabora kandidatov moškega in ženskega spola v vsakem posameznem primeru. Zlasti je treba omeniti, da ne izključuje posameznih kandidatov za delovna mesta direktorjev, prav tako družbam ali delničarjem ne vsiljuje imenovanja posameznih direktorjev. Za odločanje o ustreznih članih upravnih odborov so tako še vedno pristojne družbe in delničarji.

- (23) Države članice izvršujejo prevladujoč vpliv v družbah, ki kotirajo na borzi in so javna podjetja v smislu člena 2(b) Direktive Komisije 2006/111/ES z dne 16. novembra 2006 o preglednosti finančnih odnosov med državami članicami in javnimi podjetji ter o finančni preglednosti znotraj določenih podjetij<sup>32</sup>. Zaradi tega prevladujočega vpliva imajo na voljo instrumente za hitrejšo uvedbo potrebnih sprememb. Zato bi morale take družbe cilj najmanj 40-odstotne zastopanosti nezadostno zastopanege spola med neizvršnimi direktorji doseči že prej.
- (24) Podrobneje je treba določiti način izračuna števila mest neizvršnih direktorjev, ki je potrebno za uresničitev ciljnega deleža, saj je za večino upravnih odborov zaradi njihovega skupnega števila članov matematično mogoče le preseči 40-odstotni delež ali ostati pod njim. Zato bi moralo biti število mest v upravnih odborih, ki je potrebno za uresničitev ciljnega deleža, tisto, ki je najbliže 40 odstotkom. Pri tem družbam, ki kotirajo na borzi, ne bi bilo treba imenovati članov nezadostno zastopanege spola na polovico ali več mest neizvršnih direktorjev, da bi se izognili diskriminaciji predstavnikov prvotno prekomerno zastopanege spola. Tako bi na primer morali člani nezadostno zastopanege spola zasedati vsaj eno mesto v upravnih odborih s tremi ali štirimi neizvršnimi direktorji, vsaj dve mesti v upravnih odborih s petimi ali šestimi neizvršnimi direktorji in vsaj tri mesta v upravnih odborih s sedmimi ali osmimi neizvršnimi direktorji.
- (25) Sodišče Evropske unije je v svoji sodni praksi<sup>33</sup> o pozitivnih ukrepih in njihovi združljivosti z načelom nediskriminacije na podlagi spola (kot zdaj določa tudi člen 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah) pojasnilo, da je mogoče pri zaposlovanju ali napredovanju v nekaterih primerih dati prednost predstavnikom nezadostno zastopanege spola, če je kandidat nezadostno zastopanege spola enako kvalificiran kot tekmeč nasprotnega spola v smislu primernosti, usposobljenosti in poklicnih izkušenj; da prednost ni samodejna in brezpogojna, temveč lahko nad njo prevladajo razlogi, povezani s posameznim kandidatom nasprotnega spola, ki pretehtajo v njegovo korist; in da je treba vlogo posameznega kandidata objektivno oceniti, pri čemer je treba upoštevati vsa merila, povezana s posameznimi kandidati.

<sup>32</sup> UL L 318, 17.11.2006, str. 17.

<sup>33</sup> C-450/93: Kalanke (1995), str. I-3051, C-409/95: Marschall (1997), str. I-6363, C-158/97: Badeck (2000), str. I-1875, C-407/98: Abrahamsson (2000), str. I-5539.

- (26) Države članice bi morale v skladu s to sodno prakso zagotoviti, da izbira najbolj kvalificiranih kandidatov za neizvršne direktorje temelji na primerjavi kvalifikacij posameznih kandidatov na podlagi vnaprej določenih, jasnih, nevtralnno formuliranih in nedvoumni meril. Primeri vrst meril za izbor, ki bi jih družbe lahko uporabljale, vključujejo poklicne izkušnje pri izvajanju vodstvenih in/ali nadzornih nalog, poznavanje ustreznih področij, kot so finance, kontrola ali upravljanje človeških virov, vodstvene in komunikacijske spretnosti ter sposobnosti mreženja. Prednost bi bilo treba dati kandidatu nezadostno zastopanega spola, če je ta kandidat enako kvalificiran kot kandidat nasprotnega spola v smislu primernosti, usposobljenosti in poklicnih izkušenj ter če objektivna ocena, ki upošteva vsa merila, povezana s posameznim kandidatom, ne pretehta v korist kandidata nasprotnega spola.
- (27) Metode zaposlovanja in imenovanja direktorjev se razlikujejo od ene države članice do druge ter od družbe do družbe. Vključujejo lahko predizbor kandidatov, ki se bodo predstavili pred skupščino delničarjev in ga na primer opravi odbor za imenovanja, neposredno imenovanje direktorjev s strani posameznih delničarjev ali glasovanje v skupščini delničarjev glede posameznih kandidatov ali seznamov kandidatov. Zahteve v zvezi z izbiro kandidatov bi bilo treba izpolniti v primerni fazi izbirnega postopka v skladu z nacionalno zakonodajo in statutom zadevnih družb, ki kotirajo na borzi. Ta direktiva v zvezi s tem določa le minimalno uskladitev izbirnih postopkov in tako omogoča uporabo pogojev, ki temeljijo na sodni praksi Sodišča, za doseg bolj uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi.
- (28) Cilj te direktive je zagotoviti uravnoteženo zastopanost spolov med direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in tako prispevati k uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki je v Uniji priznано kot temeljna pravica. Zato bi morale družbe, ki kotirajo na borzi, na zahtevo neuspešnega kandidata razkriti ne le merila glede kvalifikacij, na katerih je temeljila izbira, temveč tudi objektivno primerjalno oceno teh meril in, kadar je ustrezno, dejavnike, ki so pretehtali v korist kandidata, ki ni predstavnik nezadostno zastopanega spola. Te omejitve pravice do spoštovanja zasebnega življenja v zvezi z obdelavo osebnih podatkov, ki jo priznavata člena 7 in 8 Listine, in obveznost za družbe, ki kotirajo na borzi, da te informacije predložijo neuspešnemu kandidatu na njegovo zahtevo, so potrebne in v skladu z načelom sorazmernosti resnično izpolnjujejo priznane cilje splošnega interesa. Zato so v skladu z zahtevami za take omejitve iz člena 52(1) Listine in z ustrezno sodno prakso Sodišča.
- (29) Kadar neuspešen kandidat nezadostno zastopanega spola trdi, da je enako kvalificiran kot imenovani kandidat nasprotnega spola, bi morala družba, ki kotira na borzi, dokazati ustreznost izbire.
- (30) Države članice bi morale zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne sankcije za kršitve določb te direktive, ki bi lahko med drugim vključevale upravne kazni in razveljavitev ali ugotovitev ničnosti imenovanja ali izvolitve neizvršnega direktorja s strani sodnega organa, če so bile kršene nacionalne določbe, sprejete na podlagi člena 4(1).
- (31) Ker zastopanost spolov med zaposlenimi neposredno vpliva na razpoložljivost kandidatov nezadostno zastopanega spola, lahko države članice določijo, da posamezni družbi ni treba doseči cilja iz te direktive, če predstavniki nezadostno zastopanega spola predstavljajo manj kot 10 odstotkov njenih zaposlenih.

- (32) Ker bi si morale družbe, ki kotirajo na borzi, prizadevati za povečanje deleža predstavnikov nezadostno zastopanega spola na vseh vodstvenih položajih, lahko države članice določijo, da se cilj iz te direktive obravnava kot dosežen, če lahko družbe, ki kotirajo na borzi, dokažejo, da predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj tretjino vseh mest direktorjev, ne glede na to, ali so ti izvršni ali neizvršni.
- (33) Poleg ukrepov, povezanih z neizvršnimi direktorji, bi morale družbe, ki kotirajo na borzi, za zagotavljanje bolj uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji, ki opravljajo naloge vsakodnevnega vodenja, sprejeti posamezne zaveze v zvezi z zastopanostjo obeh spolov med izvršnimi direktorji, ki bi jih morale uresničiti najpozneje do 1. januarja 2020. Te zaveze bi morale biti namenjene doseganju oprijemljivega napredka z vidika uravnotežene zastopanosti spolov v posameznih družbah v primerjavi z obstoječimi razmerami.
- (34) Države članice bi morale od družb, ki kotirajo na borzi, zahtevati, da informacije o zastopanosti spolov v upravnih odborih ter o tem, kako so dosegle cilje iz te direktive, vsako leto predložijo pristojnim nacionalnim organom, da bi lahko ocenili napredek posameznih družb, ki kotirajo na borzi, pri doseganju uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji. Take informacije bi morale biti objavljene, če zadevna družba ne bi dosegala cilja, pa bi morale vključevati tudi opis ukrepov, ki jih je družba sprejela ali jih namerava sprejeti, da bi dosegla cilj.
- (35) Posamezne države članice so morda že pred začetkom veljavnosti te direktive sprejele ukrepe za zagotovitev bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi. Takšne države članice bi morale imeti možnost, da so oproščene postopkovnih zahtev v zvezi z imenovanji, če uporabljajo svoje ukrepe in če dokažejo, da se lahko z njimi enako učinkovito doseže ciljna 40-odstotna zastopanost nezadostno zastopanega spola med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, najpozneje do 1. januarja 2020, oziroma enak delež zastopanosti med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi in so javna podjetja, najpozneje do 1. januarja 2018.
- (36) Ta direktiva spoštuje temeljne pravice in upošteva načela, priznana v Listini Evropske unije o temeljnih pravicah. Zlasti prispeva k uresničevanju pravice do enakosti žensk in moških (člen 23 Listine), svobode izbire poklica in pravice do dela (člen 15 Listine). Ta direktiva zagotavlja 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, večina držav članic ni sprejela ali izrazila pripravljenosti za sprejetje ukrepov, ki bi zagotovili 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 ne bodo dosegle uravnotežene zastopanosti spolov med neizvršnimi člani upravnih odborov po vsej Uniji v skladu s cilji iz te direktive v predvidljivi prihodnosti. Ob upoštevanju teh razmer in glede na vedno večje razlike med državami članicami v

smislu zastopanosti žensk in moških v upravnih odborih družb je mogoče bolj uravnoteženo zastopnost spolov v upravnih odborih družb v Uniji izboljšati le s skupnim pristopom, potencial za uresničevanje načela enakosti spolov, konkurenčnosti in rasti pa je mogoče bolje zagotoviti z usklajenim ukrepanjem na ravni Unije kot z nacionalnimi pobudami, ki so različnega obsega ter različno ambiciozno zastavljene 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, zlasti pravila in prakse v zvezi z imenovanjem v upravne odbore. Ta direktiva družbam ne preprečuje, da v svoje upravne odbore imenujejo najbolj kvalificirane kandidate, in zagotavlja dovolj dolgo prilagoditveno obdobje za vse družbe, ki kotirajo na borzi.
- (39) V skladu z načelom sorazmernosti bi moral biti cilj, ki ga morajo doseči družbe, ki kotirajo na borzi, časovno omejen, prav tako pa bi moral veljati le, dokler ni dosežen trajen napredek v zvezi z zastopnostjo spolov v upravnih odborih. Zato bi morala Komisija redno pregledovati uporabo te direktive ter o tem poročati Evropskemu parlamentu in Svetu. Direktiva preneha veljati 31. decembra 2028. Komisija bi morala v pregledu oceniti, ali bi bilo treba po poteku tega obdobja trajanje direktive podaljšati.
- (40) Države članice so se v skladu s skupno politično izjavo držav članic in Komisije z dne 28. septembra 2011 o obrazložitvenih dokumentih<sup>34</sup> zavzele, da bodo v utemeljenih primerih k obvestilu o svojih ukrepih za prenos priložile enega ali več dokumentov, ki bodo pojasnjevali razmerje med sestavnimi deli direktive in ustreznimi deli nacionalnih instrumentov o prenosu. Zakonodajalec meni, da je predložitev takšnih dokumentov v primeru te direktive upravičena –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

*Člen 1*  
*Vsebina*

Ta direktiva določa ukrepe za doseganje hitrejšega napredka pri zagotavljanju bolj uravnotežene zastopanosti moških in žensk med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, pri čemer družbam omogoča dovolj časa za uvedbo potrebnih ureditev.

*Člen 2*  
*Opredelitve pojmov*

V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

---

<sup>34</sup> UL C 369, 17.12.2011, str. 14.

- (1) „družba, ki kotira na borzi“ pomeni družbo, ki je registrirana v državi članici in katere vrednostni papirji so uvrščeni na organiziran trg v smislu člena 4(1)(14) Direktive 2004/39/ES v eni ali več državah članicah;
- (2) „upravni odbor“ pomeni kateri koli upravni, vodstveni ali nadzorni organ družbe;
- (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, 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 združuje vodstvene in nadzorne funkcije družbe;
- (7) „dvotirni sistem upravljanja“ pomeni sistem, v katerem vodstvene in nadzorne funkcije družbe 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 sedež v državi članici, katere valuta ni euro, katerega letni promet in letna bilančna vsota ne presegata ustreznih zneskov v valuti navedene države članice;
- (9) „javno podjetje“ pomeni podjetje, v katerem lahko javni organi neposredno ali posredno izvršujejo prevladujoč vpliv zaradi svojega lastništva, svojega finančnega sodelovanja v njem ali predpisov, ki ga urejajo. Prevladujoč vpliv javnih organov se predpostavlja, kadar ti organi v zvezi s podjetjem neposredno ali posredno:
  - imajo večinski delež vpisanega delniškega kapitala ali
  - nadzorujejo večino glasov, pripisanih delnicam, ki jih izdajo podjetja, ali
  - lahko imenujejo več kot polovico članov upravnih, vodstvenih ali nadzornih organov podjetja.

### *Člen 3*

#### *Izključitev malih in srednjih podjetij*

Ta direktiva se ne uporablja za mala in srednja podjetja (MSP).

### *Člen 4*

#### *Cilji v zvezi z neizvršnimi direktorji*

1. Države članice zagotovijo, da družbe, ki kotirajo na borzi in v katerih delež predstavnikov nezadostno zastopanega spola med neizvršnimi direktorji v upravnem odboru ne dosega 40 %, nove kandidate na ta mesta imenujejo na podlagi primerjave

kvalifikacij posameznih kandidatov, pri čemer uporabijo vnaprej določena, jasna, nevtrarno formulirana in nedvoumna merila, da navedeni odstotek dosežejo najpozneje do 1. januarja 2020, ter da družbe, ki kotirajo na borzi in so javna podjetja, ta odstotek dosežejo najpozneje do 1. januarja 2018.

2. Število mest neizvršnih direktorjev, ki je potrebno za uresničitev cilja iz odstavka 1, je število, ki je po vrednosti najbližje 40 odstotkom, vendar ne presega 49 odstotkov.
3. Države članice za doseg cilja iz odstavka 1 zagotovijo, da ima pri izbiri neizvršnih direktorjev prednost kandidat nezadostno zastopanega spola, če je ta kandidat enako kvalificiran kot kandidat nasprotnega spola v smislu primernosti, usposobljenosti in poklicnih izkušenj, razen če objektivna ocena, ki upošteva vsa merila, povezana s posameznim kandidatom, na pretehta v korist kandidata nasprotnega spola.
4. Države članice zagotovijo, da družbe, ki kotirajo na borzi, na zahtevo neuspešnega kandidata razkrijejo merila glede kvalifikacij, na katerih je temeljila izbira, objektivno primerjalno oceno teh meril in, kadar je ustrezno, dejavnike, ki so pretehtali v korist kandidata nasprotnega spola.
5. Države članice v skladu z nacionalnimi sodnimi sistemi storijo vse potrebno za zagotovitev, da družbe, ki kotirajo na borzi, v primeru, da neuspešen kandidat nezadostno zastopanega spola predloži dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je bil ta kandidat enako kvalificiran kot imenovani kandidat nasprotnega spola, dokažejo, da niso kršile pravila iz odstavka 3.
6. Države članice lahko določijo, da družbam, ki kotirajo na borzi, ni treba doseči cilja iz odstavka 1, če predstavniki nezadostno zastopanega spola predstavljajo manj kot 10 odstotkov njihovih zaposlenih.
7. Države članice lahko določijo, da je cilj iz odstavka 1 izpolnjen, kadar lahko družbe, ki kotirajo na borzi, dokažejo, da predstavniki nezadostno zastopanega spola zasedajo vsaj tretjino vseh mest direktorjev, ne glede na to, ali so ti izvršni ali neizvršni.

#### *Člen 5*

##### *Dodatni ukrepi družb in poročanje*

1. Države članice zagotovijo, da družbe, ki kotirajo na borzi, sprejmejo posamezne zaveze s ciljem doseganja uravnotežene zastopanosti spolov med izvršnimi direktorji do 1. januarja 2020 oziroma do 1. januarja 2018 v primeru družb, ki kotirajo na borzi in so javna podjetja.
2. Države članice zahtevajo od družb, ki kotirajo na borzi, da od *[dve leti po sprejetju]* enkrat na leto pristojnim nacionalnim organom predložijo informacije o zastopanosti spolov v upravnih odborih, pri čemer razlikujejo med neizvršnimi in izvršnimi direktorji, in o ukrepih, sprejetih za doseg ciljev iz člena 4(1) in odstavka 1 tega člena, ter da te informacije na ustrezen in dostopen način objavijo na svoji spletni strani.
3. Če družba, ki kotira na borzi, ne uresniči ciljev iz člena 4(1) ali svojih posameznih zavez, ki jih je sprejela v skladu z odstavkom 1 tega člena, v informacije iz odstavka 2 tega člena vključi razloge za neskladnost s cilji ali zavezami ter opis



ukrepov, ki jih je sprejela ali jih namerava sprejeti za uresničevanje teh ciljev ali zavez.

4. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da so organi ali organi, določeni v skladu s členom 20 Direktive 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 (preoblikovano)<sup>35</sup>, pristojni tudi za spodbujanje, analiziranje, spremljanje in podpiranje uravnotežene zastopanosti spolov v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi.

#### *Člen 6* *Sankcije*

1. Države članice predpišejo sankcije za kršitve določb nacionalne zakonodaje, sprejete na podlagi te direktive, in sprejmejo vse potrebne ukrepe, da zagotovijo uporabo teh sankcij.
2. Sankcije morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne ter lahko vključujejo naslednje ukrepe:
  - (a) upravne kazni;
  - (b) razveljavitev ali ugotovitev ničnosti imenovanja ali izvolitve neizvršnega direktorja s strani sodnega organa, če so bile kršene nacionalne določbe, sprejete v skladu s členom 4(1).

#### *Člen 7* *Minimalne zahteve*

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

#### *Člen 8* *Izvajanje*

1. Države članice najpozneje [*dve leti po sprejetju*] sprejmejo in objavijo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo. Komisiji takoj sporočijo besedila navedenih predpisov.
2. Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Države članice določijo način sklicevanja.
3. Brez poseganja v člen 4(6) in (7) so lahko države članice, ki so že pred začetkom veljavnosti te direktive sprejele ukrepe za zagotovitev bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, oproščene postopkovnih zahtev v zvezi z imenovanji iz člena 4(1), (3), (4) in (5), če dokažejo, da se lahko s sprejetimi ukrepi doseže ciljna 40-odstotna zastopanost nezadostno

<sup>35</sup> UL L 204, 26.7.2006, str. 23.

zastopanega spola med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, najpozneje do 1. januarja 2020, oziroma enak delež zastopanosti med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi in so javna podjetja, najpozneje do 1. januarja 2018.

Zadevne države članice Komisijo o navedenem uradno obvestijo.

4. Države članice Komisiji sporočijo besedilo temeljnih predpisov nacionalne zakonodaje, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.

#### *Člen 9* *Pregled*

1. Države članice najpozneje do 1. januarja 2017 in nato vsaki dve leti predložijo Komisiji poročilo o izvajanju te direktive. Ta poročila med drugim vključujejo izčrpane informacije o ukrepih, sprejetih za doseg ciljev iz člena 4(1), informacije iz člena 5(2) in informacije o posameznih zavezah, ki so jih družbe, ki kotirajo na borzi, sprejele v skladu s členom 5(1).
2. Države članice, ki so v skladu s členom 8(3) oproščene postopkovnih zahtev v zvezi z imenovanji iz člena 4(1), (3), (4) in (5), v poročilo iz odstavka 1 vključijo dokazila o konkretnih rezultatih, doseženih z uporabo nacionalnih ukrepov iz člena 8(3). Komisija nato izda posebno poročilo, v katerem prouči, ali navedeni ukrepi dejansko omogočajo doseg ciljne 40-odstotne zastopanosti nezadostno zastopanega spola med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi, najpozneje do 1. januarja 2020, oziroma enakega deleža med neizvršnimi direktorji družb, ki kotirajo na borzi in so javna podjetja, najpozneje do 1. januarja 2018. Komisija izda prvo tako poročilo 1. julija 2017, naslednja poročila pa v šestih mesecih po predložitvi nacionalnih poročil v skladu z odstavkom 1.

Če družbe, ki kotirajo na borzi, na podlagi nacionalnih ukrepov iz člena 8(3) ne dosežejo ciljne 40-odstotne zastopanosti nezadostno zastopanega spola med neizvršnimi direktorji najpozneje do 1. januarja 2020, oziroma če družbe, ki kotirajo na borzi in so javna podjetja, ne dosežejo navedenega deleža zastopanosti med neizvršnimi direktorji najpozneje do 1. januarja 2018, zadevne države članice zagotovijo, da se za te družbe uporabljajo postopkovne zahteve v zvezi z imenovanji iz člena 4(1), (3), (4) in (5) z učinkom od prej navedenih datumov.

3. Komisija pregleda izvajanje te direktive ter o tem poroča Evropskemu parlamentu in Svetu najpozneje do 31. decembra 2021 in vsaki dve leti za tem. Komisija zlasti oceni, ali so bili doseženi cilji te direktive.
4. Komisija glede na razvoj v zvezi z zastopanostjo moških in žensk v upravnih odborih družb, ki kotirajo na borzi, in na različnih ravneh odločanja v celotnem gospodarstvu ter ob upoštevanju, ali je dosežen napredek dovolj trajen, v poročilu oceni, ali je treba obdobje veljavnosti te direktive podaljšati, da bo trajalo dlje od datuma, določenega v členu 10(2), in ali je treba Direktivo 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 2028.

*Člen 11*  
*Naslovljenci*

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju,

*Za Evropski parlament*  
*Predsednik*

*Za Svet*  
*Predsednik*