



Brüsszel, 2012.11.14.
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

**a tőzsdén jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti
egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről**

(EGT-vonatkozású szöveg)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

Előzmények

A társaságok vezetőtestületeit az egész EU-ban a nemek közötti tartós egyensúlytalanság jellemzi, amit az is alátámaszt, hogy a legnagyobb jegyzett társaságok vezetőtestületi tagjainak mindössze 13,7%-a nő (a nem-ügyvezető igazgatók közül 15%).¹ A társadalmi élet egyéb területeivel, különösen az állami szektorral² összehasonlítva különösen jelentős a nők alulreprezentáltsága a nyilvánosan jegyzett társaságok vezetőtestületeiben.

A tagállamok és az uniós intézmények számos erőfeszítést tettek az évtizedek során, hogy előmozdítsák a nemek közötti esélyegyenlőséget a gazdasági döntéshozatalban, különösen oly módon, hogy ajánlások elfogadása és az önszabályozás ösztönzése révén igyekeztek fokozni a nők jelenlétet a társaságok vezetőtestületeiben. Két tanácsi ajánlás (1984-ben és 1996-ban) arra ösztönözte a magánszektor, hogy az – különösen előnyben részesítési programok révén – valamennyi döntéshozatali szinten növelje a nők részvételét, továbbá az ajánlások felszólították a Bizottságot, hogy tegyen lépéseket a nemek e téren való kiegyensúlyozott részvételének elérése érdekében.³ A nemzeti önszabályozási és vállalatirányítási kezdeményezéseknek az volt a célja, hogy bátorítsák a társaságokat több nő felsővezetői pozícióba történő kinevezésére.

Mindazonáltal rendkívül lassan növekszik a női részvétel a társaságok vezetőtestületeiben; az elmúlt években csupán 0,6 százalékpontos volt az átlagos évi növekedés.⁴ A javulás mértéke egyenlőtlen az egyes tagállamokban, és rendkívül eltérő eredményekhez vezet. A legjelentősebb előrehaladás azokban a tagállamokban és harmadik országokban volt tapasztalható, amelyekben jogilag kötelező intézkedéseket vezettek be.⁵ A számos tagállamban indított önszabályozási kezdeményezések még nem hoztak hasonlóan figyelemreméltó változást. A jelenlegi ütemben évtizedekig is eltartana, amíg az EU-n belül megközelítenék a nemek közötti egyensúlyt.

¹ A nemek közötti egyenlőtlenség az összes uniós tagállamban szembeszökő mértékű, a tagállamok átlaga MT, CY, HU, LU, LU, PT, IT, EE és EL 5% körüli arányától SE, LV és FI körülbelül 25%-os mértékéig terjed. A nők részaránya tagállamonként nagyjából 3 és 28% között alakul a nem-ügyvezető igazgatók, valamint nagyjából 0 és 21% között az ügyvezető igazgatók esetében. Lásd: Progress report: Women in economic decision-making in the EU [Az elért eredményekről szóló jelentés: Nők az EU gazdasági döntéshozó között], 2012. március (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² Néhány példa: A nők aránya a nemzeti közigazgatások felső vezetésében 30%-os, a legfelsőbb bíróságok bírái között pedig 33%-os. A kutatóintézetekben az igazgatótanácsi tagok 22%-a nő (2007). Csupán a tagállamok nemzeti bankjai maradtak mindezen tendenciák ellenére is jóformán kizárólag férfiak által irányított intézmények. Igazgatótanácsi tagjaik 83%-a férfi, és jelenleg nincs egyetlen női nemzeti bank elnök sem az EU-ban.

³ HL L 331., 1984.12.19., 34. o. és HL L 319., 1996.12.10., 11. o.

⁴ Lásd az előrehaladási jelentés 1. lábjegyzetét.

⁵ 2010. októbertől 2012. januárig a nők vezetőtestületi részarányában messze a legnagyobb növekedést Franciaországban regisztrálták (10 százalékpontos, 22%-ra történő növekedés), ahol a társaságok az ütemtervet megelőzően elérték a 2011. januári új törvényben bevezetett első célszámot (2014-ig 20%, 2017-ig 40%). Norvégia a nők igazgatótanácsi részarányát a 2006. évi (a kötelező célszám bevezetésének időpontja) 18%-ról mindössze három év alatt 40%-ra növelte.

A tagállamok közötti növekvő mértékű eltérések valószínűleg még markánsabbá fognak válni, mivel az egyes tagállamok megközelítése jelentősen eltér. Egyes tagállamok nemzeti jogszabályokat dolgoztak ki, ezek azonban különböző vállalatcsoportokat céloztak, és eltérő jogi megközelítést alkalmaztak. A nemzeti jogszabályok, ha egyáltalán foglalkoznak a problémával, különböző irányokat jelölnek ki. Egyes tagállamok a „tartsd be vagy magyarázd meg” modelljét részesítették előnyben, amely szerint azoknak a társaságoknak, amelyek nem tartják be a nemek közötti egyensúlyra vonatkozó célt, nyilvánosságra kell hozniuk ennek okait. Más tagállamok konkrét és jogilag kötelező, nemek közötti egyensúlyra vonatkozó célt határoznak meg, és szankciókat alkalmaznak. Egyes tagállamok a jegyzett társaságokat célozzák meg, mások pedig kizárólag a nagyvállalatokra (függetlenül attól, hogy jegyzik-e azokat), illetve az állami tulajdonú társaságokra fókuszálnak. Bizonyos tagállamok a jegyzett társaságok vezetőtestületeinek nem-ügyvezető tagjait célozzák intézkedéseikkel, míg mások a jegyzett társaságok vezetőtestületeinek ügyvezető és nem-ügyvezető tagjaira egyaránt kiterjesztik a szabályozást.

Az eltérő, illetve hiányzó nemzeti szintű szabályozás nem csupán ahhoz vezet, hogy tagállamonként különbözik a női ügyvezető igazgatók és nem-ügyvezető igazgatók száma és eltérő a javulás mértéke, hanem belső piaci akadályokat is létrehoz azáltal, hogy a jegyzett európai társaságoknak különböző vállalatirányítási követelményeknek kell megfelelniük. A nemzeti jogszabályok említett szerteágazó fejlődésének eredményeként széttagoltta vált a jogi keret az Unión belül, ami nehezen összehasonlítható, következetlen jogi kötelezettségek formájában jelenik meg, továbbá zavarhoz és magasabb költségekhez vezet a társaságok, a befektetők és az egyéb érdekeltek körében, végső soron pedig akadályozza a belső piac megfelelő működését. A társasági vezetőtestületek összetételére vonatkozó, eltérő jogi és önszabályozási követelmények különösen a több tagállamban működő, jegyzett társaságok esetében (kiváltképpen, amikor leányvállalatokat létesítenek, vagy összeolvadásokat és felvásárlásokat hajtanak végre), valamint a vezetőtestületi állásokra jelöltek esetében vezethetnek gyakorlati nehézségekhez. A vezetőtestületi álláshelyek betöltése esetében jelenleg a legtöbb tagállamban nem átláthatóak a kiválasztási eljárások és a képzettségi feltételek, ami komoly akadályt jelent a felső vezetés összetételének sokszínűbbé válása előtt, továbbá negatívan érinti a vezetőtestületi állások jelöltjeinek karrierjét és mozgásszabadságát, valamint a befektetői döntéseket. A vezetőtestületi kinevezések átláthatatlansága a tagsági pozíciók elnyeréséhez szükséges képzettséggel rendelkező nők számára általában véve – egy másik tagállamban pedig még inkább – megnehezíti, hogy pályázhassanak az ilyen álláshelyekre. Az igazgatók képzettségi feltételeivel kapcsolatos átláthatóság hiánya a befektetőknek a társaság iránti bizalmát is csökkentheti, különösen határon átnyúló helyzetekben. Amennyiben nyilvánosságra hoznák a vezetőtestületek nemi összetételére vonatkozó információkat, az a társaságok elszámoltathatóságát is javítaná, valamint szélesebb körű tájékozottságon alapuló, megalapozottabb döntéshozatalt, hatékonyabb tőkeelosztást, végső soron pedig magasabb és fenntarthatóbb növekedést és foglalkoztatást eredményezne az EU-n belül.

A magasan képzett nők készségeinek alacsony szintű igénybevétele azt jelenti, hogy potenciális gazdasági növekedés megy veszendőbe. Az összes rendelkezésre álló emberi erőforrás teljes körű hasznosítása kulcsfontosságú eszköz az Unió előtt álló demográfiai kihívások kezeléséhez, a globalizált gazdaság versenyében való sikeres helytálláshoz és harmadik országokkal szembeni komparatív versenyelőny eléréséhez. Továbbá az Unión belüli nyilvánosan jegyzett társaságok vezetőtestületeiben jelentkező nemiegyensúly-hiány elmulasztott lehetőségnek bizonyulhat vállalati szinten is, a vállalatirányítás és a vállalati

pénzügyi teljesítmény tekintetében.⁶ A probléma lényege, hogy miközben folyamatosan nő a vezetőtestületi álláshelyek betöltésére alkalmas, magasan képzett nők száma,⁷ sokféle, tartós akadállyal kell megbirkózniuk ahhoz, hogy eljuthassanak a társaságok felsővezetői pozícióiba. A társasági vezetőtestületi állásokra jelölt nők kinevezésével kapcsolatos fenntartások gyakorta az alábbi tényezőkben gyökereznek: a kinevezéssel és az előléptetéssel kapcsolatos nemi sztereotípiák, a férfiak által uralt üzleti kultúra, valamint a vezetőtestületi kinevezési eljárások átláthatatlansága. Az említett elemek – amelyeket összességükben véve gyakran „üvegplafonnak” neveznek – aláássák a felsővezetői állások EU-n belüli munkaerőpiacának optimális működését.

A nők vezetőtestületeken belüli tartós alulreprezentáltsága az egyik legfontosabb olyan tényező, amely szerepet játszik a vezetőtestületek sokszínűségének általános hiányában, és ennek negatív következményeiben. A túlnyomórészt az egyik nemhez tartozó tagokból álló vezetőtestületekben lényegesen nagyobb valószínűséggel alakul ki szűk „csoportgondolkodás”. Ez hozzájárulhat a vezetői döntések hatékony megkérdőjelezésének sikertelenségéhez, mivel az eltérő vélemények, értékek és kompetenciák hiánya következtében kevesebb vita, ötlet és ellentétes álláspont alakulhat ki a vezetőtestületben. E testületek nem kellő mértékű sokszínűségét mindenekelőtt az okozza, hogy a társaságok nem kapnak elegendő piaci ösztönzést a helyzet megváltoztatására. A vezetőtestületi tagok alkalmazásának nem megfelelő gyakorlatai hozzájárulnak ahhoz, hogy állandósul a hasonló profillal rendelkező tagok kiválasztása. A kiválasztás gyakran túl szűk körből merít, az ügyvezető igazgatótól eltérő vezetői állásokat gyakorta a „veteránok hálózata” révén, vagyis a meglévő vezetőtestületi tagok üzleti és személyes kapcsolatai közül töltik be. A vezetőtestület sokszínűségének nem megfelelő átláthatósága súlyosbítja a problémát, mivel gyakran nincsenek megfelelő szintű információk, és nem áll kellő mértékű tájékoztatás a közvélemény rendelkezésére.

Ami a vezetőtestületek összetételével kapcsolatos célokat, az alkalmazás átláthatóságát és a szóban forgó testületek nemi sokszínűségét illeti, az azonosított problémák érintik a társaságok átfogó teljesítményét, elszámoltathatóságát, a befektetők azon képességét, hogy megfelelően és időben értékeljenek és figyelembe vegyenek minden releváns információt, valamint az EU pénzügyi piacainak hatékony működését. Ennek következtében megtörténhet, hogy a belső piac fenntartható növekedési és foglalkoztatási lehetőségeit nem használják ki maradéktalanul. Ezért egyértelmű követelményekre van szükség a társaságok által elérendő célszámok tekintetében az alábbi területeken: a nem-ügyvezető igazgatók nemi hovatartozása, a toborzási eljárás átláthatósága (a képzettségi feltételek), továbbá a vezetőtestületek nemi sokszínűségére vonatkozó jelentéstételi kötelezettségek.

Szakpolitikai háttér

⁶ Legújabbban: Credit Suisse Kutatóintézet (2012. augusztus), „Gender diversity and corporate performance” [Nemi sokszínűség és vállalati teljesítmény]. Egyéb fontos tanulmányok többek között: Catalyt (2004) „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity” [A kiindulási pont: A vállalati teljesítmény és a nemi sokszínűség összekapcsolása]; McKinsey (2007-es, 2008-as és 2010-es jelentés „Women Matter” [A nők számítanak]; Deutsche Bank kutatás (2010) „Towards gender-balanced leadership” [A nemileg kiegyensúlyozott vezetés felé] Ernst & Young (2012), „Mixed leadership” [Vegyes vezetés].

⁷ A nők teszik ki az egyetemi végzettségűek 60%-át az EU-n belül. Még fontosabb, hogy az európai üzleti iskolák „Nők a vezetőtestületekben” elnevezésű kezdeményezése gyorsan azonosítani tudott 7000 olyan, testületi tagságra alkalmas nőt, akik magasan képzettek, szakmai tapasztalatokkal rendelkeznek, és készek a vezetőtestületi pozíciók betöltésére (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

Napjainkban a nemzeti, az európai és a nemzetközi szinten egyre nagyobb figyelem övezi a nők gazdasági döntéshozatalban való részvételét, így különös hangsúlyt kap a nemi sokszínűség gazdasági dimenziója.

Az Európai Bizottság a nők chartájában,⁸ valamint a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2010-2015-ös stratégiában⁹ megerősítette, hogy támogatja a felelősségteljes állások betöltésében való fokozott női szerepvállalást, miközben közzétett több olyan jelentést is, amelyek felmérték a helyzet állását.¹⁰

A 2011. március 7-én elfogadott, a nemek közötti egyenlőségről szóló 2011-2020-as európai paktumban a Tanács elismerte, hogy a nemek közötti esélyegyenlőségre vonatkozó szakpolitikák létfontosságúak a gazdasági növekedéshez, a jóléthez és a versenyképességhez, és intézkedéseket sürgetett a nők és férfiak egyenlő részvételének előmozdítására az összes döntéshozatali szinten és területen annak érdekében, hogy teljes mértékben gyümölcsöztetni tudják az összes tehetséget.

Az Európai Parlament ismételten felhívta a társaságokat és a tagállamokat, hogy növeljék a nők részvételét a döntéshozatali szervekben, továbbá felkérte a Bizottságot, hogy tegyen jogalkotási javaslatot a vezetőtestületekben elérendő, 2015-ig 30 százalékos, 2020-ig 40 százalékos női részvételi kvótára.¹¹

Az európai szociális partnerek megerősítették elkötelezettségüket amellyel, hogy 2012-2014-es munkaprogramjuk keretében további intézkedéseket tegyenek ezen a területen.

A javaslat célja

A javaslat célja a nők létszámának jelentős emelése a társasági vezetőtestületekben az EU egész területén oly módon, hogy a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében minimálisan 40%-os részesedési célt határoz meg az alulreprezentált nem esetében, valamint azáltal, hogy arra kötelezi a nem-ügyvezető igazgatók körében az alulreprezentált nem ennél alacsonyabb részarányával rendelkező társaságokat, hogy a cél elérése érdekében vezessenek be világos, semleges megfogalmazott és egyértelmű kritériumokat az e pozíciókra történő kiválasztási eljárásokban.

A javaslat arra törekszik, hogy előmozdítsa a nemek közötti egyenlőséget a gazdasági döntéshozatalban, továbbá, hogy a társasági vezetőtestületek kiegyensúlyozottabb nemi összetétele érdekében kihasználja a jelöltek meglévő tehetség tartalmát, és ezáltal hozzájáruljon az Európa 2020 stratégia célkitűzéseinek megvalósításához. A javasolt irányelv eredményeként lebontják azokat az akadályokat, amelyekkel a vezetőtestületi állásokra jelölt nőknek kell szembesülniük, továbbá javul a vállalatirányítás, és a társaságok teljesítménye.

⁸ COM(2010) 78 final.

⁹ COM(2010) 491 final.

¹⁰ Lásd a Bizottság „Több nő vezetői pozícióban” című, 2010. januári jelentését; a „The gender balance in business leadership” [A nemek egyensúlya az üzleti vezetésben] című, 2011. márciusi bizottsági szolgálati munkadokumentumot (SEC(2011) 246 végleges); a „Women in economic decision-making in the EU” [Nők az EU gazdasági döntéshozatalában] című, 2012. márciusi eredményjelentést; A „Progress on equality between women and men in 2011” [A nők és férfiak közötti egyenlőség terén 2011-ben elért haladás] című, 2012. áprilisi bizottsági munkadokumentumot (SWD(2012) 85 final).

¹¹ Lásd pl. a nőkről és a vállalkozásvezetésről szóló, 2011. július 6-i állásfoglalást (2010/2115(INI)), „A nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban – 2011” című 2012. március 13-i állásfoglalást (2011/2244(INI)).

Az egyenlő versenyfeltételek biztosítása, és belső piacon működő, jegyzett társaságok gyakorlati nehézségeinek elkerülése érdekében minimális harmonizáció látszik lényegesnek az alábbiak tekintetében: a jegyzett társaságokra vonatkozó azon előírás, hogy a kinevezési döntéseket a jelöltek képzettségeinek objektív összehasonlító elemzése alapján kell meghozni, valamint a nem-ügyvezető igazgatók közötti nemi egyensúllyal kapcsolatos mennyiségi cél meghatározása.

Az ezen irányelvben meghatározott 40%-os mennyiségi cél kizárólag a nem-ügyvezető igazgatókra vonatkozik, hogy megfelelő egyensúlyt hozzon létre egyrészt a vezetőtestületeken belüli nemi sokszínűség növelésének szükségessége, másrészt pedig a napi irányításba való beavatkozás minimálisra csökkentése iránti igény között. A nem-ügyvezető igazgatók és a felügyelőbizottsági tagok alapvető szerepet játszanak a legfelsőbb szintű vezetők kinevezésében, és a társaság emberi erőforrás politikájának alakításában. Ezért a nem ügyvezető igazgatók között alulreprezentált nem hangsúlyosabb megjelentése továbbgyűrűző pozitív hatást vált ki a teljes szakmai előmeneteli ranglétrán át.

A javaslat a nyilvánosan jegyzett társaságokra összpontosít, mivel azok gazdasági jelentősége és láthatósága kiemelkedő. E társaságok határozzák meg a tágabb magánszektor normáit. Ezenfelül általában véve nagyobb létszámú vezetőtestületekkel rendelkeznek, és jogállásuk is hasonló az egész Unióban, ami kellőképpen összehasonlíthatóvá teszi a helyzetüket.

A mindkét nem minimális részarányára vonatkozó javasolt 40%-os cél összhangban van a számos uniós tagállamban/EGT-országban jelenleg tárgyalt, illetve már meghatározott célszámokkal. Ez a szám a testület teljesítményének tartós befolyásolásához szükségesnek tartott 30%-os „kritikus tömeg”, valamint a nemek közötti teljes paritás (50%) között helyezkedik el.

Összhang az Unió egyéb szakpolitikáival és célkitűzéseivel és az Európai Unió Alapjogi Chartájával

A nők és férfiak közötti egyenlőség egyike az Unió alapvető értékeinek, valamint az EUSZ 2. cikke és 3. cikkének (3) bekezdése szerinti alapvető céloknak. Az EUMSZ 8. cikke szerint az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.

Több fontos jogi intézkedést hoztak a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség előmozdítására a foglalkoztatás és a munkavégzés során, az önfoglalkoztatást is beleértve.¹²

A javaslat összhangban van az Európai Unió Alapjogi Chartájával (a továbbiakban: a Charta). Hozzájárul az alapvető jogok előmozdításához, különösen a nők és férfiak közötti egyenlőséghez (23. cikk) és a foglalkozás szabad megválasztásához (15. cikk) fűződő jogok tekintetében. A javaslat a vállalkozás szabadságát (16. cikk), és a tulajdonhoz való jogot (17. cikk) is érinti. Ezt azonban indokoltan teszi: megfelel az arányosság elvének, hogy a javaslat a vezetőtestületek nem-ügyvezető tagjaira fókuszál, akik, – noha (különösen a vállalatirányítás szempontjából) fontos szereplők – nem vesznek részt a napi működés irányításában.

¹² Különösen a 2006/54/EK és a 2010/41/EU irányelvet.

A Charta 21. cikkének (1) bekezdése elvben tilt minden nemi alapú megkülönböztetést. A 23. cikk azonban elismeri, hogy az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.

Ez az EUMSZ 157. cikkének (4) bekezdésében is elismert **előnyben részesítés** elve.

Az Európai Unió Bírósága megállapította azokat a feltételeket, amelyeknek teljesülniük kell a formális egyenlő bánásmód, és a tényleges egyenlőség megteremtésére irányuló előnyben részesítés elveinek összeegyeztethetőségéhez. Ugyanis a Charta, az EUMSZ 157. cikke és a 2006/54/EK irányelv 3. cikke mindkét említett elvet elismeri.

A feltételek a következők:

- (1) az intézkedésnek olyan ágazatra kell vonatkozniuk, ahol a nők alulreprezentáltak;
- (2) kizárólag az azonos képzettséggel rendelkező női jelöltek részesíthetők előnyben a férfi jelöltekkel szemben;
- (3) a nők nem részesíthetők automatikusan és feltétlenül előnyben az azonosan képzett jelöltekkel szemben, hanem „védzáradékok” kell beiktatni, amely lehetőséget biztosít arra, hogy indokolt esetekben kivételt tegyenek az egyedi helyzet, és kiváltképpen az egyes jelöltek személyes helyzetének figyelembevételével.

A javaslat összhangban van ezekkel a feltételekkel (lásd a 4. cikk (3) bekezdését).

2. KONZULTÁCIÓ AZ ÉRDEKELTEKKEL; HATÁSVIZSGÁLAT

Konzultáció és szakértői vélemények

A Bizottság 2012. március 5-től május 28-ig tartó nyilvános konzultációt szervezett az érdekelt felek arra vonatkozó véleményeinek összegyűjtése céljából, hogy intézkedést kell-e hozni a társasági vezetőtestületeken belüli nemi egyensúlytalanság kezelésére, és amennyiben igen, milyen fajta intézkedésre van szükség. Az összesen 485 válaszból 161 polgároktól, 324 pedig szervezetektől érkezett. Ez utóbbiak köre 13 tagállamra, 3 regionális kormányzatra, 6 városra, illetve önkormányzatra, 79 társaságra (nagyvállalatokra, jegyzett társaságokra és kkv-kra is), 56 uniós és nemzeti szintű vállalkozói szövetségre, 53 nem kormányzati szervezetre (nagy többségükben női szervezetekre), szakszervezetekre, szakmai szövetségekre, politikai pártokra, befektetői és érdekelti egyesületekre, a vállalatirányításban érintett szereplőkre és egyéb felekre terjedt ki.

Széleskörű konszenzus alakult ki abban a tekintetben, hogy sürgős szükség van a nők részarányának növelésére a társaságok vezetőtestületeiben. A válaszadók legnagyobb része egyetértett azzal, hogy a nemi szempontból sokszínű munkaerő és vezetőtestületi struktúra az innováció, a kreativitás, a jó irányítás és piacbővítés mozgatórugója, továbbá hogy rövidlátó szemléletre vallana, ha kihasználatlanul hagynák a nők képzettségében rejlő gazdasági lehetőségeket. Eltérő vélemények fogalmazódtak meg az érdekelték között abban a tekintetben, hogy melyek a megfelelő eszközök a változás elérésére. Jóllehet néhány,

túlnyomórészt vállalkozói érdekelt az önszabályozás folytatását részesítette előnyben, más érdekelték – köztük a szakszervezetek, a nőjogi szervezetek, egyéb nem kormányzati szervezetek, valamint számos regionális és önkormányzati hatóság kötelező célok formáját öltő, markánsabb megközelítést támogatott. Egyes érdekelték azt javasolták, hogy először is összpontosítsanak a vezetőtestületek nem-ügyvezető tagjaira és felügyelőbizottsági tagokra, mivel ez jelentené a legkesébbé komoly beavatkozást a társaságok mindennapi irányításába, a vezetői feladatokat ellátó igazgatósági tagokra pedig később kerítsenek sort.

Egy 2011-es Eurobarométer-felmérés¹³ szerint az európaiak 88%-a úgy gondolja, hogy a nőknek egyenlő mértékben kell képviseltetniük magukat a társaságok vezető tisztségeiben. Amikor három választási lehetőséget kínáltak fel a nemek közötti egyensúly elérésére a társasági vezetőtestületekben, a közvélemény megoszlott a társasági önszabályozás (31%) a kötelező jogi intézkedések (26%), valamint a nem kötelező intézkedések, így a vállalatirányítási kódexek és charták (20%) között. Mindazonáltal az európaiak 75%-a támogatja a jogi szabályozást, amennyiben az figyelembe veszi a képzettségeket, és nem részesíti automatikusan előnyben az egyik nemet.

Hatásvizsgálat

A hatásvizsgálat az alábbi öt szakpolitikai választási lehetőséget elemezte, amelyeket a hatásvizsgálati jelentés ismertet teljes körűen:

- **1. lehetőség:** alaphelyzeti forgatókönyv (vagyis nem kerül sor további uniós szintű fellépésre);
- **2. lehetőség:** bizottsági ajánlás, amely arra ösztönzi a tagállamokat, hogy 2020-ig valósítsák meg azt a célt, hogy mindkét nem legalább 40%-ban képviseltesse magát a vezetőtestületi tagok között;
- **3. lehetőség:** irányelv, amely 2020-ig elérendő, a nemek legalább 40%-os képviseletére vonatkozó kötelező célt vezet be a nem-ügyvezető igazgatók esetében;
- **4. lehetőség:** irányelv, amely a nem-ügyvezető igazgatók esetében 2020-ig elérendő, a nemek legalább 40%-os képviseletére vonatkozó kötelező célt, az ügyvezető igazgatók esetében pedig, maguk a társaságok által meghatározható, rugalmas célt vezet be.
- **5. lehetőség:** irányelv, amely 2020-ig elérendő, a nemek legalább 40%-os képviseletére vonatkozó kötelező célt vezet be az ügyvezető és a nem-ügyvezető igazgatók esetében egyaránt.

A különböző szakpolitikai lehetőségek következményeinek összehasonlítása az alábbi eredménnyel járt: i. a kötelező intézkedések hatékonyabban érik el a szakpolitikai célokat, mint a nem kötelező intézkedések, ii. az ügyvezető és nem-ügyvezető vezetőtestületi tagokat egyaránt megcélzó intézkedések hatékonyabbak, mint azok az intézkedések, amelyek csupán egy csoportra irányulnak, valamint iii. a jogilag kötelező intézkedések több társadalmi és gazdasági hasznot hajtanak, mint a nem kötelező intézkedések.

¹³ 376. Eurombarométer különjelentés (2012), Women in decision-making positions [Nők a döntéshozói pozíciókban](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

Ugyanakkor a különböző szakpolitikai lehetőségek hatékonysága közvetlenül összefügg a társaságok és az érdekeltek (mint azok tulajdonosai) jogaiba, köztük alapvető jogaiba történő beavatkozás mértékével. Ahhoz, hogy az érzékelhető, bár korlátozott hatással járó, nem kötelező intézkedésekhez képest jelentős mértékben fokozzuk a szakpolitikai célok tekintetében kifejtett hatást, olyan jogilag kötelező erővel bíró intézkedésre volna szükség, amely minimumkövetelményeket ír elő a vezetőtestületek összetételére vonatkozóan.

A jogilag kötelező intézkedések aránylag nagyobb költségeket és adminisztratív terheket vonnának maguk után, ezek azonban meglehetősen szerények volnának az előrelátható gazdasági előnyökhöz képest. A várható adminisztratív teher az összes szakpolitikai lehetőség esetén minimális lenne, mivel ezek az opciók csupán a nyilvánosan jegyzett társaságokra vonatkoznak, amelyek pedig minden bizonnyal alkalmazni tudnák meglévő beszámolási mechanizmusait.

A jelenlegi javaslat állást foglal a vezetőtestületek nem-ügyvezető tagjaival kapcsolatos, meghatározott célok nagyobb hatékonysága, és az abból következő gazdasági és szélesebb körű társadalmi előnyök mellett, amelyek igazolják az alapvető jogokba történő jelentősebb mértékű beavatkozást. A javaslat nem állapít meg kötelező erejű, rögzített célokat a vezetőtestületek ügyvezető tagjai esetében, mivel a társaságok napi szintű irányítása elmélyültebb ágazatspecifikus ismereteket és szaktudást kíván meg. A társaságok azonban kötelesek a sajátos körülményeiket tükröző vállalásokat tenni ügyvezető igazgatóik tekintetében, és be kell számolniuk a szóban forgó kötelezettségvállalások teljesítéséről. Tehát a javaslat a 4. lehetőségre épül.

3. A JAVASLAT JOGI ELEMEI

Jogalap

A 157. cikk (3) bekezdése a jogalapja minden olyan kötelező intézkedésnek – az előnyben részesítést is beleértve –, amelynek célja a foglalkoztatás és a munka területén a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának biztosítása.

A javaslat az EUMSZ 157. cikkének (3) bekezdésére épül.

Szubszidiaritás

Az egyes tagállamok által, a társasági vezetőtestületek nemi egyensúlyának erősítése érdekében bevezetett intézkedések nagymértékben eltérnek egymástól, jelentő számú tagállam, kiváltképpen azok, ahol rendkívül alacsony a nők aránya az igazgatók között, semmilyen intézkedést sem tett ezen a területen. E tagállamok nem mutatnak hajlandóságot arra, illetve visszautasítják azt, hogy saját kezdeményezésükre járjanak el. Ugyanakkor az egyes tagállamokban eltérő számú nő vesz részt a vezetőtestületekben, ez a kulcsfontosságú mutató 3%-tól 27%-ig terjedő szóródást mutat. Ez a helyzet Uniószerre akadályozza a nemek gazdasági döntéshozatalban való egyenlő részvételére vonatkozó alapvető cél elérését.

A hatásvizsgálati jelentés előrejelzései, amelyek a tagállamokban meglévő vagy tervezett e területre vonatkozó jogalkotási és önszabályozási kezdeményezésekkel kapcsolatos átfogó információkon alapulnak, azt mutatják, hogy uniós fellépés nélkül a nyilvánosan jegyzett társaságok vezetőtestületeiben való várható női részvétel a 2012-es 13,7%-ról 2020-ra 20,4%-ra (a kkv-k kizárásával 20,84%-ra) változik az Unióban. 2020-ig csupán egy tagállam (Franciaország) érné el a vezetőtestületekben való 40%-os női képviseletet a kötelező kvótára

vonatkozó nemzeti jogszabály eredményeként. A becslések szerint 2035 előtt mindössze 7 további tagállam – Finnország, Lettország, Hollandia, Szlovákia, Spanyolország, Dánia és Svédország – érne el a 40%-os arányt. Mindez – amellet, hogy nem kielégítő a nemek közötti egyenlőség szempontjából – nem volna elegendő ahhoz, hogy a nők vezetőtestületekben való részvétele Uniószerre elérje azt a „kritikus tömeget”, amely kutatások szerint ahhoz szükséges, hogy pozitív hatást fejtsen ki a társaságok teljesítményére. E foratókönyv alapján az EU egésze várhatóan még 2040-re sem valósítja meg a nők 40%-os vezetőtestületi arányát. Attól függetlenül, hogy a tagállamoknak általában véve lehetőségük van arra, hogy hatékonyan lépjenek föl, a tagállamok saját szándékaikkal kapcsolatos konkrét jelzései, beleértve a nyilvános konzultációra adott válaszokat és az összes rendelkezésre álló információ alapján előjelzéseket, egyértelműen azt igazolják, hogy a tagállamok külön-külön – sem az e javaslatban megállapított szakpolitikai célkitűzéseknek megfelelően 2020-ig, sem bármikor az előrelátható jövőben – nem fogják megvalósítani a társasági vezetőtestületekben való kiegyensúlyozottabb képviselőre vonatkozó célt.

Ez a helyzet bizonyos kockázatokat hordoz az egész Unióban megvalósítandó nemek közötti egyenlőség alapvető célkitűzésének elérése tekintetében. Az alapító szerződések egyenlő versenyfeltételeket kívántak teremteni a tagállamok között annak révén, hogy kimondták az egyenlő díjazás és a nemek közötti munkaerő-piaci esélyegyenlőség elvét, továbbá annak elkerülése volt a céljuk, hogy a munkaerővel és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ügyekben lezórító verseny alakuljon ki a tagállamok között. A tagállamok ugyanis vonakodhatnak attól, hogy saját kezdeményezésükre szabályozzák ezt a területet, mivel esetleg úgy érzik, hogy saját társaságaikat hátrányos helyzetbe hozhatják a többi tagállam társaságaihoz képest. Ez a félelem, amelyet az üzleti világ nyomásgyakorlása is felerősít, további komoly akadályt jelent, visszatartva a tagállamokat a megfelelő intézkedések meghozatalától.

Ezenfelül a szétagolt és eltérő nemzeti szintű szabályozás gyakorlati problémákat teremthet a belső piac működése terén. A különböző társasági jogi szabályok és a kötelező nemzeti kvóták nemteljesítése esetén alkalmazható szankciók – pl. a közbeszerzésekből való kizárás – nehézségeket okozhatnak az üzleti életben, és visszatartják a társaságokat a határon túli beruházásoktól, illetve attól, hogy leányvállalatokat hozzanak létre a többi tagállamban. A vezetőtestületek nem-ügyvezető tagjai által betöltött kulcsfontosságú álláshelyekre történő kiválasztási eljárásra vonatkozó eltérő szabályok, illetve azok nemléte, és a minimumkövetelmények hiánya, valamint az említett eltéréseknek a vállalatirányításra és annak befektetői értékelésére vonatkozó hatása további problémákat idézhet elő a belső piac működésében.

A vezetőtestületi pozíciók szempontjából legmegfelelőbb képzettséggel rendelkező nők tehetségértelékának maradéktalan hasznosításában rejlő versenyképességi és növekedési potenciál méretgazdaságossági okokból hatékonyabban váltható valóra akkor, ha minden tagállam ilyen értelmű kötelezettséget vállal, kiváltképpen azok, amelyekre jelenleg alacsony számok jellemzők, és nem tettek vagy terveznek intézkedéseket. Kizárólag uniós szintű intézkedés segítheti elő hatékonyan az Unió egész területén egyenlő versenyfeltételek biztosítását és az üzleti életet érintő gyakorlati nehézségek elkerülését oly módon, hogy minimális mértékben harmonizálják a nemek közötti egyensúlynak a nem-ügyvezető igazgatók körében történő elérésére irányuló, és objektív képzettségi feltételeken nyugvó kinevezési határozatokra vonatkozó vállalatirányítási követelményeket.

Ennélfogva megállapítható, hogy a tervezett fellépés céljait a tagállamok önállóan nem tudják kielégítően megvalósítani, s ezért azok uniós szinten koordinált fellépés révén jobban

megvalósíthatók, mint különböző alkalmazási körű, ambíciójú és hatékonyságú nemzeti kezdeményezések keretében. A javaslat tehát megfelel a szubszidiaritás elvének.

Arányosság

A nem kötelező erejű intézkedések, így a korábbi uniós szintű ajánlások és az önszabályozásra való felszólítások nem érték el, és várhatóan ezután sem fogják megvalósítani azt a célt, hogy Unió-szerte javítsák a nemek közötti egyenlőséget a gazdasági döntéshozatalban. Tehát az említett célok elérése érdekében uniós szinten szélesebb körű intézkedéseket kell hozni. Ezek azonban nem léphetik túl az ahhoz szükséges mértéket, hogy fenntartható előrelépés történjen a nők társasági vezetőtestületeken belüli részaránya tekintetében, anélkül, hogy beavatkoznának a magántársaságok és a piacgazdaság működésébe.

Ez a minimális harmonizációra irányuló javaslat a közös célok kitűzésére korlátozódik, és kellő szabadságot biztosít a tagállamoknak annak megállapításához, hogy azok nemzeti szinten miként érhetők el a legmegfelelőbbben, szem előtt tartva a nemzeti, regionális vagy helyi körülményeket, ideértve a társasági jogot és a társasági vezetőtestületek alkalmazással kapcsolatos gyakorlatait. A javaslat kizárólag olyan változtatásokat ír elő a nemzeti társasági jogban, amelyek feltétlenül szükségesek a kinevezési határozatokra vonatkozó követelmények minimális harmonizációjához, továbbá tiszteletben tartja a tagállamokban meglévő különböző vezetőtestületi struktúrákat. A szabályozás nem terjed ki a kis- és középvállalkozásokra (kkv-k), amelyek számára az ilyen intézkedések aránytalan terhet jelentenének. Továbbá, amint már kifejtettük, a javaslat kizárólag a nem-ügyvezető vezetőtestületi tagok esetében állapít meg mennyiségi célokat, ezáltal lényegesen korlátozva a társaságok napi irányításába történő beavatkozás mértékét. Mivel a nem-ügyvezető igazgatók főként felügyeleti feladatokat látnak el, esetükben könnyebb is képzett külső (a társaságon vagy a konkrét ágazaton kívüli) jelölteket alkalmazni – ez fontos szempont a gazdaság azon területein, ahol az egyik nem tagjai különösen alulreprezentáltak a munkaerőn belül.

A javasolt irányelv ideiglenes jellege (lásd a 10. cikket) alátámasztja annak összhangját a szubszidiaritás és az arányosság elveivel.

A jogi aktus típusának megválasztása

Az irányelv az a jogi aktus, amely a legmegfelelőbbben biztosítja a nemi sokszínűség koherens minimális mértékét Unió-szerte a nyilvánosan jegyzett társaságok vezetőtestületeinek nem-ügyvezető igazgatói körében, egyúttal pedig lehetővé teszi az egyes tagállamok számára, hogy a részletes szabályozást sajátos helyzetükhöz igazítsák a nemzeti társasági jog, valamint a végrehajtás és a szankciók legmegfelelőbb eszközeinek megválasztása tekintetében. Továbbá lehetőséget ad az egyes tagállamoknak, hogy önként szigorúbb követelményeket határozzanak meg a minimumkövetelménynél.

Európai Gazdasági Térség

A szöveg az Európai Gazdasági Térséggel kapcsolatos vonatkozással bír, és az irányelv az EGT-Vegyesbizottság döntését követően az Európai Gazdasági Térség nem uniós tagállamaiban is alkalmazandó.

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

A javaslatnak nincsenek az uniós költségvetést érintő vonzatai.

5. AZ EGYES RENDELKEZÉSEK RÉSZLETES MAGYARÁZATA

1. cikk: Cél

E rendelkezés megállapítja ezen irányelv célját.

2. cikk: Fogalommeghatározások

Ez a cikk a legfontosabb fogalmakat határozza meg a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói, illetve felügyelő bizottsági tagjai szerepéről és az igazgatóság (felügyelő bizottság) által létrehozott bizottságokról szóló 2005/162/EK bizottsági ajánlásban,¹⁴ a kkv-k meghatározása tekintetében a mikro-, kis- és középvállalkozások meghatározásáról szóló, 2003. május 6-i 2003/361/EK bizottsági ajánlásban,¹⁵ és a közvállalkozások meghatározásával kapcsolatban a tagállamok és a közvállalkozások közötti pénzügyi kapcsolatok átláthatóságáról, illetve egyes vállalkozások pénzügyi átláthatóságáról szóló, 2006. november 16-i 2006/111/EK bizottsági irányelvben¹⁶ szereplő fogalommeghatározások alapján.

Az irányelv biztosítja, hogy a fogalommeghatározások egyaránt alkalmazandóak legyenek a jegyzett társaságok vezetőtestületi struktúráinak a tagállamokban meglévő különféle rendszereire, vagyis a kettős („kétszintű”) rendszerre, amelyben az igazgatósági és felügyeleti testület elválik egymástól, az egységes („egyszintű”) rendszerre, ahol az igazgatási és a felügyeleti feladatokat is egyetlen testület látja el, valamint az olyan vegyes rendszerekre, amelyek az egy- és a kétszintű rendszerek egyes elemeit is tartalmazzák, vagy a különböző modellek közötti választási lehetőséget biztosítanak a társaságok számára.

Az „igazgató” fogalma egyértelműsíti, hogy az irányelv által meghatározott célok valamennyi nem-ügyvezető igazgatóra, köztük a munkavállalók képviselőire is vonatkoznak – azokban a tagállamokban, melyekben a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében a nem-ügyvezető igazgatók meghatározott részét a társaság munkavállalói, és /vagy a munkavállalók szervezetei közül lehet vagy kell megválasztani, miközben az irányelv céljaink elérését szolgáló tényleges eljárásokat az érintett tagállamoknak kell kialakítaniuk (lásd a (21) preambulumbekendést).

3. cikk: A kis- és középvállalkozások kizárása

Ez a cikk kizárja az irányelv hatálya alól azokat a jegyzett társaságokat, amelyek támogatása a mikro-, kis- és középvállalkozások meghatározásáról szóló, 2003. május 6-i 2003/361/EK bizottsági ajánlás¹⁷ szerinti kis- és középvállalkozások.

4. cikk: A nem-ügyvezető igazgatókra vonatkozó célok

¹⁴ HL L 52., 2005.2.25., 51. o.

¹⁵ HL L 124., 2003.5.20., 36. o.

¹⁶ HL L 318., 2006.11.17., 17. o.

¹⁷ HL L 124., 2003.5.20., 36. o.

Az (1) bekezdés arra kötelezi azon jegyzett társaságokat, melyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a nem-ügyvezető igazgatói pozíciók kevesebb, mint 40 %-át töltik be, hogy e pozíciókat előre megállapított, átlátható, semleges megfogalmazott és egységes követelmények alkalmazásával az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító elemzése alapján töltsék be annak érdekében, hogy az említett százalékot legkésőbb 2020. január 1-ig elérjék. A cél elérésére rövidebb határidőt (2018. január 1.) határoztak meg azon jegyzett társaságok esetében, amelyek a tagállamok és a közvállalkozások közötti pénzügyi kapcsolatok átláthatóságáról, illetve egyes vállalkozások pénzügyi átláthatóságáról szóló, 2006. november 16-i 2006/111/EK bizottsági irányelv¹⁸ 2. cikkének b) pontja szerinti közvállalkozások. A tagállamok meghatározó befolyást gyakorolnak e társaságok felett, és ezért több eszközzel rendelkeznek ahhoz, hogy gyorsabb változást érjenek el.

A (2) bekezdés meghatározza a számítási módot az (1) bekezdésben említett cél teljesítéséhez szükséges nem-ügyvezető igazgatói álláshelyek pontos számának kiszámítására. A cél eléréshez szükséges nem-ügyvezető igazgatói álláshelyek pontos száma a 40 %-os arányhoz legközelebbi, a küszöbérték alatti vagy akár azt meghaladó szám, ugyanakkor azonban – a túlzott korlátozások elkerülése érdekében – a jegyzett társaságok nem kötelezhetők arra, hogy a nem-ügyvezető igazgatói álláshelyek felére vagy azt meghaladó részére az alulreprezentált nem képviselőit nevezzék ki.

A (3) bekezdés elsőbbségi szabályt határoz meg az (1) bekezdésben megállapított cél elérése céljából. Ez az elsőbbségi szabály előírja, hogy amennyiben a két nemhez tartozó jelöltek azonos képzettséggel rendelkeznek, az alulreprezentált nemhez tartozó jelöltnek kell elsőbbséget élveznie, kivéve, ha az egyes jelöltekre vonatkozó összes ismérvet számba vevő tárgyilagossággal a mérleg nyelvét a másik nembe tartozó jelölt felé billenti. Ez az eljárási követelmény annak biztosításához szükséges, hogy a célok megfeleljenek az Európai Unió Bíróságának az előnyben részesítésre vonatkozó ítélkezési gyakorlatának.¹⁹ Az e bekezdésen meghatározott követelményt a kiválasztási eljárás megfelelő szakaszában kell teljesíteni, a nemzeti jogtól és a jegyzett társaságok alapszabályától függően.

A (4) bekezdés közlési kötelezettséget és a bizonyítási teherre vonatkozó szabályt határoz meg azokban az esetekben, amikor a sikertelen jelölt megtámadja a kiválasztási eljárást.

Az (5) bekezdés lehetővé teszi a cél nem teljesítésének igazolását, amennyiben az alulreprezentált nem tagjai a munkaerő kevesebb, mint 10 %-át teszik ki.

A (6) bekezdés úgy rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben foglalt cél akként is teljesülhet, hogy az alulreprezentált nem tagjai töltik be az igazgatói álláshelyek legalább egyharmadát, tekintet nélkül arra, hogy ezek ügyvezető igazgatói vagy nem-ügyvezető igazgatói álláshelyek.

5. cikk: A társaságok által megteendő további intézkedések és jelentés

Az (1) bekezdés arra kötelezi a jegyzett társaságokat, hogy egyedi kötelezettségvállalásokat tegyenek az ügyvezető igazgatók körében a legkésőbb 2020. január 1-ig, illetve a

¹⁸ HL L 318., 2006.11.17., 17. o.

¹⁹ A C-450/93. sz. Kalanke ügy (EBHT 1995., I-3051. o.), a C-409/95. sz. Marschall ügy (EBHT 1997., I-6363. o.), a C-158/97. sz. Badeck ügy (EBHT 2000., I-1875. o.), a C-407/98. sz. Abrahamsson ügy (EBHT 2000., I-5539. o.).

közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig elérendő nemileg kiegyensúlyozott képviselet tekintetében.

A (2) bekezdés azt a kötelezettséget állapítja meg a jegyzett társaságok számára, hogy évente szolgáltatassanak és tegyenek közzé adatokat vezetőtestületeik nemi összetételéről, valamint a 4. cikk (1) bekezdésének és az 5. cikk (1) bekezdésének teljesítéséről.

A (3) bekezdés azt a pótlólagos kötelezettséget határozza meg a nem-ügyvezető igazgatókkal célokat, illetve az ügyvezető igazgatókkal kapcsolatos kötelezettségvállalásokat nem teljesítő jegyzett társaságok számára, hogy ismertessék ennek okait, valamint azon intézkedések leírását, melyeket a célok elérése vagy a kötelezettségvállalások megvalósítása érdekében fogadtak el vagy terveznek elfogadni.

A (4) bekezdés a 2006/54/EK irányelv alapján létrehozott nemzeti esélyegyenlőségi testületek hatáskörére vonatkozik.

6. cikk: Szankciók

E cikk arra kötelezi a tagállamokat, hogy állapítsák meg az ezen irányelv megsértéses esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat. Ezeknek a szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. A (2) bekezdés a lehetséges konkrét intézkedések nem teljes körű felsorolását tartalmazza.

7. cikk: Minimumkövetelmények

E rendelkezés az irányelv minimális harmonizációs jellegét állapítja meg.

8. cikk: Végrehajtás

A tagállamok az irányelv elfogadásának időpontjától számított két éven belül kötelesek elfogadni a megfelelő átültetési intézkedéseket. A cikk tovább pontosítja az említett intézkedésekkel és azoknak a Bizottsághoz való eljuttatásával kapcsolatos kötelezettségeket. A (3) bekezdés lehetővé teszi azon tagállamok számára, melyek már az irányelv hatálybalépése előtt intézkedéseket tettek a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítására, hogy felfüggeszék a kinevezésre vonatkozó, a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében foglalt követelmények alkalmazását, feltéve, hogy bizonyítani tudják, hogy a meghozott intézkedések ugyanolyan hatékonyan szolgálják a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt cél elérését.

9., 10. és 11. cikk: Felülvizsgálat; Hatálybalépés és lejárati; Címzettek

Az irányelv jelentéstételi kötelezettséget határoz meg a tagállamok számára. A Bizottság köteles két évente felülvizsgálni az irányelv alkalmazást, és erről jelentést tenni, különös tekintettel arra, hogy megvalósultak-e az irányelv céljai.

A célok csupán addig maradnak hatályban, amíg nem valósul meg fenntartható előrelépés a vezetőtestületek nemi összetételében. Az irányelv ennek érdekében hatályvesztésre vonatkozó rendelkezést tartalmaz.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a tőzsdén jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

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

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

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

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére,²⁰

rendes jogalkotási eljárás keretében,

mivel:

- (1) A nők és a férfiak közötti egyenlőség Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke és 3. cikkének (3) bekezdése értelmében egyike az Unió alapértékeinek és központi céljainak. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 8. cikke értelmében (a továbbiakban: a Szerződés) az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására. A férfiak és nők közötti egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elveinek a munka és a foglalkoztatás területén történő alkalmazásának biztosítására irányuló uniós intézkedések elfogadásának jogalapja a Szerződés 157. cikkének (3) bekezdése.
- (2) Az előnyben részesítés elvét, valamint annak a nők és a férfiak közötti gyakorlati egyenlőség megvalósítása terén betöltött jelentőségét a Szerződés 157. cikke (4) bekezdése és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke ismeri el, melyek

²⁰ HL C [...], [...], [...]. o.

értelmében a nők és a férfiak közötti egyenlőséget minden téren biztosítani kell, továbbá az elv nem akadályozza az alulreprezentált nem számára meghatározott előnyöket biztosító intézkedések fenntartását vagy elfogadását.

- (3) A nők előnyben részesítésének előmozdításáról szóló, 1984. december 13-i 84/635/EGK tanácsi ajánlás²¹ javasolta a tagállamoknak, hogy tegyenek lépéseket annak biztosítása érdekében, hogy az előnyben részesítés a lehetséges mértékben terjedjen ki olyan intézkedésekre, amelyek befolyásolják a nőknek a döntéshozó testületekben való aktív részvételét. A nőknek és a férfiaknak a döntéshozó folyamatokban való kiegyensúlyozott részvételéről szóló, 1996. december 2-i 96/694/EK tanácsi ajánlás²² javasolta, hogy a tagállamoknak bátorítsák a magánszektorban a nők jelenlétének a döntéshozatal minden szintjén való növelésére, különösképpen egyenlőségi tervek és előnyben részesítési programok elfogadása révén, vagy ezek keretében.
- (4) Az elmúlt években az Európai Bizottság több jelentést²³ is benyújtott, melyek vizsgálták a gazdasági döntéshozatal terén a nemek közötti megoszlást. A Bizottság bátorította az Európai Unióban jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságokat, hogy önszabályozó intézkedésekkel növeljék vezetőtestületeikben a nők számát, és hogy tegyenek e tekintetben konkrét önkéntes kötelezettségvállalásokat.²⁴ Az Európai Bizottság a 2010. március 5-i nők chartájában²⁵ hangsúlyozta, hogy a nők továbbra sem rendelkeznek teljes körű hozzáféréssel a hatalom és a döntéshozatal arányos részéhez a gazdasági és politikai életben, és megerősítette abbéli elkötelezettségét, hogy felhasználja hatásköreit a nők és a férfiak felelős munkakörökben való igazságosabb képviselésének megvalósítása érdekében. A Bizottság a nők és a férfiak közötti egyenlőségére vonatkozó 2010–2015-ös stratégiájának²⁶ egyik prioritása volt a nemek közötti egyensúlynak a döntéshozatalban való javítása.
- (5) A Tanács a 2011. március 7-én elfogadott nemek közötti egyenlőségről szóló 2011–2020-es európai paktumban elismerte, hogy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikák létfontosságúak a gazdasági növekedéshez, gyarapodáshoz és versenyképességhez, megerősítette továbbá az Európa 2020 stratégia céljainak elérésére tekintettel a nemek közötti aránytalanságok megszüntetésére vonatkozó elkötelezettségét különösen a nemek közötti egyenlőség szempontjából fontos három területen, vagyis a foglalkoztatás, az oktatás és a társadalmi befogadás terén. Sürgette továbbá a nők és a férfiak közötti egyenlőség valamennyi téren és a döntéshozatal minden szintjén való előmozdítását a rendelkezésre álló tehetség teljes körű kiaknázása érdekében.

²¹ HL L 331., 1984.12.19., 34. o.

²² HL L 319., 1996.12.10., 11. o.

²³ A Bizottság jelentése „Több nő vezető pozíciókban” (2010); „The gender balance in business leadership” [A nemek egyensúlya az üzleti vezetésben] című, 2011. március 1-i bizottsági szolgálati munkadokumentum (SEC(2011) 246 végleges); a „Women in economic decision-making in the EU” [Nők az EU gazdasági döntéshozatalában] című, 2012. március 5-i eredményjelentés; A „Progress on equality between women and men in 2011” [A nők és férfiak közötti egyenlőség terén 2011-ben elért haladás] című, 2012. április 16-i bizottsági munkadokumentumot (SWD(2012) 85 final).

²⁴ „Szándéknyilatkozat a nők vezetőtestületbeni arányának növelésére”, IP/11/242.

²⁵ COM(2010) 78 végleges.

²⁶ COM(2010) 491 végleges.

- (6) Az Európai Parlament 2011. július 6-án elfogadott „A nők és a vállalkozásvezetés” címmel készült nem jogalkotási állásfoglalásában²⁷ sürgette a társaságokat, hogy 2015-re ériék el a vezetőtestületekben a nők 30 %-os, illetve 2020-ra 40 %-os arányát, mint kritikus határt. Felhívta a Bizottságot, hogy amennyiben a társaságok és a tagállamok által tett lépések elégtelennek bizonyulnak, 2012-ig nyújtson be kvótákat is tartalmazó jogalkotási javaslatot. Az Európai Parlament „A nők és a férfiak közötti egyenlőség az Európai Unióban – 2011” című, 2012. március 13-i állásfoglalásában²⁸ megismételte jogalkotási felhívását.
- (7) A humántőke hatékony felhasználása a legmeghatározóbb tényező a gazdaság versenyképessége szempontjából, és kulcsfontosságú az EU előtt álló demográfiai kihívások megoldásához, a globális gazdaságban való sikeres versenyzéshez, és a harmadik országokkal szembeni versenyelőny biztosításához. A magasan képzett és képesítést szerzett nők száma folyamatosan növekszik, amit az is bizonyít, hogy az egyetemeken végzők 60 %-a nő. Ha továbbra se történne meg a gazdasági döntéshozó pozíciókra történő kinevezések során ennek az erőforrásnak a kiaknázása, az a képzett humántőke felhasználásának kudarcát jelentené.
- (8) A társaságok szintjén széles körben elismert, hogy a nők jelenléte a vezetőtestületekben a vállalati irányítás javulásához vezet, mivel a csapatteljesítmény és a döntéshozatal minősége javul a többféle nézőpontot tartalmazó, színesebb és összetett gondolkodásforma következtében, és így kiegyensúlyozottabb határozatok születnek. Több tanulmány is kimutatta, hogy pozitív kapcsolat áll fenn a felsővezetés nemi sokszínűsége és a társaság pénzügyi teljesítménye és nyereségessége között. A női részvétel növelése az Európai Unióban jelenlévő nyilvánosan jegyzett társaságok vezetőtestületeiben ezért pozitív hatással járhat az érintett társaságok teljesítményére.
- (9) Bizonyítékok mutatják azt is, hogy a munkaerőpiaci egyenlőség jelentősen hozzájárulhat a gazdasági növekedéshez. A női részvétel növelése az unióban jegyzett társaságok vezetőtestületeiben nem csak a vezetőtestületekbe kinevezett nőket érinti, hanem elősegíti tehetséges nők vonzását a társasághoz, valamint a nők fokozottabb jelenlétének biztosítását a vezetőség minden szintjén és a munkavállalók körében. Ezért amennyiben a nők nagyobb arányban vesznek részt a társaságok vezetőtestületeiben, zárulhat az olló a nemek közötti foglalkoztatási és a bérezési különbségek tekintetében.. A rendelkezésre álló női tehetségartalék maradéktalan kiaknázása komoly előrelépést jelentene az oktatás megtérülése tekintetében mind az egyének, mind a közszektor szempontjából. A női részvétel alacsony szintje az Európai Unióban jelenlévő nyilvánosan jegyzett társaságok igazgatótanácsaiban általában véve elmulasztott lehetőség a tagállamok gazdaságainak hosszú távú fenntartható növekedése megvalósításának szempontjából.
- (10) A nemi alapú megkülönböztetés megelőzését és az ellene való fellépést célzó uniós szabályozás, a kifejezetten a nők gazdasági döntéshozatalban való jelenléte növelésére irányuló tanácsi ajánlások, és az önszabályozást bátorító uniós szintű intézkedések ellenére továbbra is sokkal kevesebb nő, mint férfi foglal helyet Unió-szerte a társaságok legmagasabb szintű döntéshozó testületeiben. A nemek közötti egyensúlyhiány különösen jelentős és súlyos a magánszektorban, és különösen a

²⁷ 2010/2115(INI).

²⁸ 2011/2244(INI).

jegyzett társaságokban. A társasági vezetőtestületekben a nemek részvételére vonatkozó bizottsági mutatószámokból az olvasható ki, hogy a legfelső szintű üzleti döntéshozatalban résztvevő nők aránya továbbra is alacsony marad. 2012 januárjában a nők átlagosan a vezetőtestületi pozíciók 13,7 %-át foglalták el a tagállamok legnagyobb nyilvánosan jegyzett társaságaiban. A nem-ügyvezető igazgatóknak csupán 15 %-a volt nő.

- (11) A nők aránya a társasági vezetőtestületekben nagyon lassan emelkedik, az elmúlt években átlagosan évi 0,6 %-al. A javulás üteme jelentősen eltér az egyes tagállamokban, és ez nagyon eltérő eredményekhez vezetett. Azokban a tagállamokban, ahol kötelező intézkedéseket léptettek életbe, sokkal jelentősebb haladás volt megfigyelhető. A tagállamok közötti növekvő eltérések valószínűleg még markánsabbá fog válni, tekintettel a vezetőtestületekben a nők részvételének növelését célzó nagyon eltérő tagállami megközelítésekre.
- (12) A jegyzett társaságok vezetőtestületeiben a nemek közti egyensúlyra vonatkozó megosztott és szerteágazó, illetve hiányzó nemzeti szabályozás nem csupán eltérésekhez vezet a tagállamok között a nem-ügyvezető igazgató nők száma és a javulás eltérő mértéke tekintetében, hanem akadályozza a belső piacot azáltal, hogy eltérő vállalatirányítási követelményeket állít az európai jegyzett társaságokkal szemben. Ezek a különbségek a társasági vezetőtestületek összetételére vonatkozó jogi és önszabályozási követelmények terén gyakorlati problémákhoz okozhatnak a vezetőtestületi tagjelöltek, valamint a több országban működő jegyzett társaságok számára, konkrétan leányvállalatok létrehozása, illetve összeolvadások és felvásárlások esetében.
- (13) A vezetőtestületi álláshelyek esetében a kiválasztási eljárások és a minősítési szempontok átláthatóságának a legtöbb tagállamban fennálló jelenlegi hiánya komoly akadályát jelenti a fokozottabbi nemi sokszínűségnek a vezetőtestületi tagok körében, és károsan befolyásolja mind a vezetőtestületi tagjelöltek karrierjét és szabad mozgását, mind a befektetői döntéseket. Az átláthatóság említett hiánya visszatartja a vezetőtestületi álláshelyek azon lehetséges jelöltjeit a pályázástól, akinek a képességeire a leginkább szükség lenne, illetve attól, hogy megtámadják a nemi elfogultságra visszavezethető kinevezéseket, ezáltal korlátozódik a belső piacon belüli szabad mozgásuk. Másrészt a befektetők eltérő befektetési stratégiákat követnek, melyekhez információkra van szükség a vezetőtestület tagjainak szakértelmével és kompetenciáival kapcsolatban is. A vezetőtestületi tagok minősítési követelményeinek és kiválasztási eljárásának nagyobb átláthatósága lehetővé teszi a befektetők számára, hogy jobban felmérjék a társaság üzleti stratégiáját, és hogy megfelelő mennyiségű ismeret birtokában hozzanak döntéseket.
- (14) Noha ez az irányelv nem irányul a kiválasztási eljárásokra és minősítési követelményekre vonatkozó nemzeti jogszabályok részletes harmonizációjára, a nem-ügyvezető igazgatók közötti nemi egyensúly megvalósítása érdekében szükség van arra, hogy a kiegyensúlyozott nemi képvisellel nem rendelkező jegyzett társaságok a jelöltek képességeinek a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai tapasztalatok tekintetében történő tárgyilagos összehasonlító értékelése alapján hozzanak meg egyes, a nem-ügyvezető igazgatók kinevezésére vonatkozó döntéseket. Csak uniós szintű intézkedéssel lehet Unió-szerte hatékonyan biztosítani az egyenlő versenyfeltételeket, és elkerülni az üzleti életben a gyakorlati problémákat.

- (15) Az „EU 2020” stratégia²⁹ megállapította, hogy a női munkaerő fokozottabb részvétele előfeltétele a növekedés felgyorsításának és a demográfiai kihívások kezelésének Európában. A Stratégia kiemelt célul tűzte ki 2020-ig a 20-64 év közötti nők és férfiak körében a 75 %-os foglalkoztatottságot, amely csak akkor érhető el, ha egyértelmű az elköteleződés a nem közötti egyenlőség mellett, és megkettőződnek az erőfeszítések a nők munkaerőpiaci részvétele előtt álló akadályok lebontására. A jelenlegi gazdasági válság rávilágított arra, hogy Európának egyre nagyobb szüksége van a tudás, a hozzáértés és az innováció igénybevételére, valamint a rendelkezésre álló tehetség tartalékok maradéktalan hasznosítására. A női részvétel növelése a gazdasági döntéshozatalban, különösen a társasági vezetőtestületekben várhatóan előnyös átgyűrűző hatással jár majd a nők foglalkoztatására az érintett társaságokban és az egész gazdaságban.
- (16) Minderre tekintettel az Uniónak a nők társasági vezetőtestületekben való részvételének növelésére kell törekednie, a gazdasági növekedés felgyorsítása és az európai társaságok versenyképességének javítása, továbbá a munkaerőpiacon a tényleges nemek közötti egyensúly megvalósítása érdekében. E cél elérésére előnyben részesítésre vonatkozó minimális követelmények révén kell törekedni, melyek a jegyzett társaságok vezetőtestületei nemi összetételére vonatkozó számszerűsített célra irányuló kötelező intézkedések formáját öltik, szem előtt tartva, hogy azok a tagállamok és harmadik országok érték el a legjobb eredményeket a nők gazdasági döntéshozatalban való alulképviselésének orvoslása terén, melyek ezt vagy ehhez hasonló módszert választottak;
- (17) A tőzsdéken jegyzett társaságok kiemelt gazdasági fontossággal, láthatósággal és kihatással rendelkeznek a piac egésze tekintetében. Az ezen irányelvben előírt intézkedéseknek ezért a jegyzett társaságokra kell vonatkozniuk, melyek definíció szerint a valamely tagállamban bejegyzett azon társaságok, melyek részvényeivel kereskedni lehet a pénzügyi eszközök piacairól szóló, 2004. április 21-i 2004/39/EK európai tanácsi és tanácsi irányelv³⁰ 4. cikkének (1) és (14) bekezdésében foglaltak szerinti szabályozott piacokon egy vagy több tagállamban. E társaságok a gazdaság egésze számára állítanak fel normákat, és a gyakorlataikat várhatóan más típusú társaságok is követni fogják. A bejegyzett társaságok nyilvános jellege igazolja, hogy közérdekből fokozottabb szabályozás érvényesüljön tekintetükben.
- (18) Ezen irányelvnek nem kell kiterjedni a 2003. május 6-i 2003/361/EK bizottsági ajánlás³¹ szerinti mikro-, kis és középvállalkozásokra (kkv-k) akkor sem, ha ezek jegyzett társaságok.
- (19) A tagállamokban jegyzett társaságok esetében a vezetőtestületek szerkezete vonatkozásában eltérő rendszerek léteznek, a fő különbség az igazgatótanácsból és felügyelőtanácsból álló kettős („szintű”) rendszer, valamint az egységes („egyszintű”) rendszer között van, amelyben az irányítási és a felügyeleti funkció egy testületben egyesül. Léteznek vegyes rendszerek is, amelyekben megjelennek mind a két rendszer jellemző vonásai, vagy amelyek választási lehetőséget adnak a társaságoknak a különféle modellek között. Az ezen irányelvben foglalt intézkedésnek a tagállamokban előforduló valamennyi vezetőtestületi rendszerre vonatkoznia kell.

²⁹ COM(2010) 2020 végleges.

³⁰ HL L 145., 2004.4.30., 1. o.

³¹ HL L 124., 2003.5.20., 36. o.

- (20) Minden vezetőtestületi rendszer különbséget tesz a társaság napi irányításával foglalkozó ügyvezető igazgatók, és a nem-ügyvezető igazgatók között, akik nem vesznek részt a napi irányításban, hanem felügyeleti feladatot látnak el. Az ebben az irányelvben szereplő mennyiségi céloknak csak a nem-ügyvezető igazgatókra kell vonatkozniuk annak érdekében, hogy megfelelő egyensúly teremthető legyen a vezetőtestületekben a nemi sokszínűség növelésének igénye, és a társaságok napi irányításába való beavatkozás minimalizálásának szükségessége között. Mivel a nem-ügyvezető igazgatók felügyeleti feladatokat látnak el, egyszerűbb megfelelően képzett jelöltek találni a társaságon kívülről és jelentős mértékben a társaság működése szerinti ágazaton is túlról – ami fontos szempont azon gazdasági területek esetében, melyekben az egyik nem tagjai különösen alulreprezentáltak a munkavállalók körében.
- (21) Számos tagállamban a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében a nem-ügyvezető igazgatók meghatározott hányadát a társaság munkavállalóinak és/vagy a munkavállalók szervezeteinek lehet, vagy kell kineveznie vagy megválasztania. Az ezen irányelvben szereplő mennyiségi céloknak valamennyi nem-ügyvezető igazgatóra vonatkozniuk kell, ideértve az alkalmazottak képviselőit is. Ugyanakkor az e célok elérésére szolgáló gyakorlati eljárásokat az érintett tagállamoknak kell kialakítaniuk, figyelemmel arra a körülményre, hogy egyes nem-ügyvezető igazgatók munkavállalói képviselők.
- (22) Az Unióban jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy vezessenek be a vezetőtestületeik nemi összetételére vonatkozó meghatározott célok elérésére irányuló megfelelő eljárásokat. Azon jegyzett társaságoknak, melyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a nem-ügyvezető igazgatói pozíciók kevesebb, mint 40 %-át töltik be, e pozíciókat az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító, előre megállapított, átlátható, semleges megfogalmazott és egységes követelményeket alkalmazó elemzése alapján kell betölteniük annak érdekében, hogy az említett százalékot legkésőbb 2020. január 1-ig elérjék. Ezért az irányelv előírja az alulreprezentált nem esetében a legalább 40 %-os arányt a nem-ügyvezető igazgatók esetében. Ez a célkitűzés elvileg csak az általános nemi sokszínűséget érinti a nem-ügyvezető igazgatók körében, és konkrét esetekben nem befolyásolja az egyes igazgatóknak a férfi és a női jelöltek széles köréből való kiválasztását. Konkrétan nem zár el egyetlen jelöltet sem az igazgatói álláshelyek elől, és nem erőltet rá egyetlen meghatározott igazgatót sem a társaságokra vagy a részvényesekre. A megfelelő vezetőtestületi tagokról való döntés így továbbra is a társaságok és a részvényesek joga marad.
- (23) A tagállamok meghatározó befolyást gyakorolnak azon jegyzett társaságok felett, melyek a tagállamok és a közvállalkozások közötti pénzügyi kapcsolatok átláthatóságáról, illetve egyes vállalkozások pénzügyi átláthatóságáról szóló 2006. november 16-i 2006/111/EK bizottsági irányelv³² 2. cikkének b) pontja értelmében közvállalkozásnak minősülnek. A meghatározó befolyásnak köszönhetően megfelelő eszközökkel rendelkeznek ahhoz, hogy a szükséges változást gyorsabban érjék el. Ezért az ilyen társaságok esetében korábbi dátumot kellene előírni a nem-ügyvezető igazgatók körében az alulreprezentált nem legalább 40 %-os arányára vonatkozó cél tekintetében.

³² HL L 318., 2006.11.17., 17. o.

- (24) A cél teljesítéséhez szükséges nem-ügyvezető igazgatói álláshelyek száma tekintetében további pontosításra van szükség, mivel a legtöbb vezetőtestület létszáma esetében a 40 %-os arány matematikailag csak meghaladható vagy megközelíthető. Ezért a célkitűzés teljesítéséhez szükséges vezetőtestületi álláshelyek számának a 40 %-hoz legközelebbi számnak kell lennie. Ugyanakkor az eredetileg túlságosan magas képviselttel rendelkező nem megkülönböztetésének elkerülése végett a jegyzett társaságokat nem szabad arra kötelezni, hogy az alulreprezentált nem képviselőit a nem-ügyvezető igazgatói vezetőtestületi álláshelyek felére vagy azt meghaladó arányára kinevezzék. Így például az alulreprezentált nem képviselőinek egy három vagy négy nem-ügyvezető igazgatóból álló vezetőtestületben legalább egy, egy öt vagy hat nem-ügyvezető igazgatóból álló vezetőtestületben legalább kettő, és egy hét vagy nyolc nem-ügyvezető igazgatóból álló vezetőtestületben legalább három álláshelyet be kell, hogy töltsenek.
- (25) Az Európai Unió Bírósága az előnyben részesítéssel, és annak a nem alapú megkülönböztetés tilalmának elvével való összeegyeztethetőségével (melyet ma már az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke is tartalmaz) kapcsolatos ítélkezési gyakorlatában³³ elfogadta, hogy bizonyos esetekben előnyben lehet részesíteni az alulreprezentált nem képviselőit a foglalkoztatás céljából történő kiválasztás vagy az előremenetel során, feltéve, hogy az alulreprezentált nembe tartozó jelölt a másik nembe tartozó versenytársával azonos szakmai alkalmassággal, szakértelemmel és szakmai tapasztalatokkal rendelkezik, az előnyben részesítés nem automatikus és feltétel nélküli, továbbá felülbíráható, amennyiben a másik jelölt személyéhez kapcsolódó indokok ez utóbbi felé billentik a mérleget, valamint minden jelölt jelentkezését objektíven, az érintett jelölt összes kvalitását figyelembe véve értékelik.
- (26) A tagállamoknak az ítélkezési gyakorlattal összhangban gondoskodniuk kell arról, hogy a nem-ügyvezető igazgatók kiválasztása a legjobb minősítéssel rendelkező jelöltek köréből történjen, az egyes jelöltek előre meghatározott, átlátható, semlegesen megfogalmazott és egyértelmű követelményeken alapuló minősítésének összehasonlító elemzése alapján. A társaságok által alkalmazható kiválasztási követelménytípusok közé tartoznak például a szakmai gyakorlat az igazgatási és/vagy felügyeleti feladatok terén, ismeretek olyan meghatározott, releváns területeken mint a pénzügyek, a kontrolling vagy a humán erőforrás menedzsment, és a vezetői, kommunikációs és hálózatépítési képességek. Előnyben kell részesíteni az alulreprezentált nembe tartozó jelöltet, amennyiben az alulreprezentált nembe tartozó jelölt a másik nembe tartozó versenytársával azonos szakmai alkalmassággal, szakértelemmel és szakmai tapasztalatokkal rendelkezik, és ha az egyes jelöltek összes kvalitását figyelembe vevő objektív értékelés nem billenti a másik jelölt felé a mérleget.
- (27) Az igazgatók toborzásának és kinevezésének módja tagállamonként és társaságonként különbözik. A részvényesek közgyűlése elé terjesztendő jelölteket előválogathatja például egy nevezési bizottság, vagy az igazgatókat közvetlenül is kinevezhetik meghatározott részvényesek, de a részvényesek közgyűlése szavazhat is az egyes jelöltekről vagy a jelöltek listájáról. A jelöltek kiválasztására vonatkozó követelményeknek a kiválasztási eljárás megfelelő szakaszai során a nemzeti

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

jogszabályok és az érintett jegyzett társaságok alapszabálya szerint teljesülniük kell. E tekintetben az irányelv csupán a kiválasztási eljárások minimális harmonizációját írja elő, lehetővé téve a jegyzett társaságok vezetőtestületeiben a nemek közötti kiegyensúlyozottabb képviselői céljának elérése érdekében a Bíróság ítélkezési gyakorlata által támasztott követelmények alkalmazását.

- (28) Ennek az irányelvnek a célja a tőzsdéken jegyzett társaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javítása és ezáltal a férfiak és a nők közötti egyenlőség – mely az Unió egyik alapvető jogának minősül – megvalósításához történő hozzájárulás. Ezért a jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy a sikertelen jelölt kérelmére ne csupán a kiválasztás alapjául szolgáló minősítés szempontjait közöljék, hanem a minősítések tárgyilagos összehasonlító értékelését, és adott esetben a mérleget a nem az alulreprezentált nembe tartozó jelölt javára billentő megfontolásokat is. A Charta 7. és 8. cikke által elismert, a magánélet tiszteletben tartásához való jognak a személyes adatok feldolgozására tekintettel fennálló, említett korlátozásai, valamint a jegyzett társaságok azon kötelezettsége, hogy kérelemre kiadják ezeket az információkat a sikertelen jelöltnek, szükségesek és az arányosság elvével összhangban valóban elismerten közérdekű célokat szolgálnak. Ezért összhangban vannak a Charta 52. cikke (1) bekezdésében az ilyen korlátozások tekintetében előírt követelményekkel és a Bíróság vonatkozó ítélkezési gyakorlatával.
- (29) A jegyzett társaság kell, hogy bizonyítsa a kiválasztás helyességét, amennyiben egy, az alulreprezentált nembe tartozó sikertelen jelölt azt feltételezi, hogy azonosan minősítést szerzett a másik nembe tartozó jelölttel, aki ténylegesen kineveztek.
- (30) A tagállamoknak hatékony, arányos és elrettentő erejű szankciókat kell bevezetniük az irányelv megsértése esetére, ezek lehetnek többek között igazgatási bírságok és a 4. cikk (1) bekezdése szerinti nemzeti intézkedésekkel ellentétes nem-ügyvezető igazgató kinevezések vagy választások semmisségének megállapítása vagy érvénytelenítése bírói testület által.
- (31) Mivel a munkaerő összetétele közvetlen hatással van az alulreprezentált nembe tartozó jelöltek elérhetőségére, a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy amennyiben az alulreprezentált nem tagjai a munkaerő kevesebb, mint 10 %-át teszik ki, az érintett társaságnak nem kell eleget tennie az irányelvben lefektetett céloknak.
- (32) Mivel a jegyzett társaságoknak törekednie kell arra, hogy valamennyi döntéshozó pozícióban növeljék az alulreprezentált nem arányát, a tagállamok úgy rendelkezhetnek, hogy teljesítettnek tekinthetők az irányelvben szereplő célok teljesültek tekinthetők, amennyiben a jegyzett társaságok bizonyítani tudják, hogy az alulreprezentált nem képviselői az igazgatói helyek legalább egyharmadát betöltik, függetlenül attól, hogy ügyvezető vagy nem-ügyvezető igazgatóként.
- (33) A nem-ügyvezető igazgatókra vonatkozó intézkedések mellett, és tekintettel a napi ügyvezetési feladatokban résztvevő igazgatók körében a nemi egyensúly javítására, a jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy tegyenek az ügyvezető igazgatók körében a két nem képviselőire vonatkozó, legkésőbb 2020. január 1-ig elérendő egyéni kötelezettségvállalásokat. Ezeknek a kötelezettségvállalásoknak arra kell irányulniuk, hogy a társaság jelenlegi helyzetéhez képest tényleges előrelépés következzen be a nemek kiegyenlítettbb képviselői felé.

- (34) A tagállamoknak elő kell írniuk a jegyzett társaságok számára, hogy évente szolgáltatassanak információkat a felelős nemzeti hatóságoknak vezetőtestületeik nemi összetételéről, valamint arról, hogy mennyiben tettek eleget az irányelvben lefektetett céloknak, annak érdekében, hogy e hatóságok fel tudják mérni, hogy az egyes jegyzett társaságok milyen előrelépést értek el az igazgatóik körében fennálló nemek közötti egyensúly megvalósítása terén. Ezeket az információkat közzé kell tenni, és amennyiben az érintett társaság nem érte el a célt, részleteznie kell a cél elérése érdekében általa addig megtett és a jövőben megtenni tervezett intézkedéseket.
- (35) Előfordulhat, hogy egyes tagállamok már az irányelv hatálybalépése előtt hoztak intézkedéseket a társasági vezetőtestületekben a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviseletének biztosítása érdekében. E tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy ezeket az intézkedéseket alkalmazzák a kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények helyett, amennyiben bizonyítani tudják, hogy ezek az intézkedések ugyanolyan hatásosak a jegyzett vállalatok nem-ügyvezető igazgatói körében az alulképviselet nem 40 %-os, legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig megvalósítandó arányának elérésére.
- (36) Ezen irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat és megfelel az Európai Unió Alapjogi Chartája által elismert elveknek. Különösen hozzájárul a nők és a férfiak közötti egyenlőséghez való jog (a Charta 23. cikke), a foglalkozás szabad megválasztása és a munkához való jog (a Charta 15. cikke) érvényesítéséhez. Az irányelv törekszik a hatékony jogorvoslathoz való jog és a tisztességes eljáráshoz való jog teljes körű tiszteletben tartására (a Charta 47. cikke). A vállalkozás szabadságához (a Charta 16. cikke) és a tulajdonhoz (a Charta 17. cikkének (1) bekezdése) való jogok gyakorlásának korlátozásai tiszteletben tartják e jogok lényeges tartalmát, továbbá szükségesek és arányosak. Az Unió által elismert közérdekű célokat szolgálják, és biztosítják mások jogainak és szabadságainak védelmét.
- (37) Noha egyes tagállamok fogadtak el szabályokat, vagy (vegyes eredményekkel) bátorítottak az önszabályozásra, a tagállamok többsége nem cselekedett, illetve nem mutatott hajlandóságot olyan fellépésre, ami jelentős javuláshoz vezetne. A múltbeli és jelenlegi trendekre vonatkozó rendelkezésre álló információk átfogó elemzésén alapuló előrejelzések, valamint a szándékok azt mutatták, hogy a tagállamok önmaguktól cselekedve a belátható jövőbe nem fogják megvalósítani az ebben az irányelvben szereplő, az Unió-szerte a nem-ügyvezető igazgatók körében a kiegyensúlyozott nemi képviseletre vonatkozó célokat. E körülményekre, valamint a társasági vezetőtestületekben a nők és a férfiak képviselete terén a tagállamok közti növekvő aránytalanságokra tekintettel a társasági vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly az Unióban csak közös megközelítés révén javítható, és a nemek közötti egyenlőség, a versenyképesség és a növekedés terén meglévő potenciál csak uniós szinten koordinált cselekvés révén valósulhat meg, nem pedig olyan nemzeti kezdeményezésekkel, melyek eltérnek hatály, ambíció és hatékonyság tekintetében. Mivel ezen irányelv célját a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért az az intézkedés léptéke és hatása miatt uniós szinten jobban megvalósítható, az Unió az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően intézkedéseket fogadhat el.
- (38) Az ugyanezen cikkben szereplő arányosság elvének megfelelően ez az irányelv a közös célok és elvek szabályozására korlátozódik, és nem lépi túl az e célok eléréséhez

szükséges mértéket. A tagállamok kellő szabadságot kapnak annak eldöntésére, hogy a nemzeti körülmények, így különösen a vezetőtestületi toborzásra vonatkozó szabályok és gyakorlatok figyelembevételével hogyan valósíthatóak meg legjobban az irányelvben szereplő célok. Az irányelv nem gátolja a társaságokat abban, hogy a legalkalmasabb jelölteket nevezzék ki a vezetőtestületekbe, és megfelelően hosszú alkalmazkodási időszakot biztosít valamennyi jegyzett társaság számára.

- (39) Az arányosság elvével összhangban a jegyzett társaságok által megvalósítandó célnak időben korlátozottnak kell lennie, és csak addig kell hatályban maradnia, amíg a vezetőtestületek nemi összetételében megfelelő változás nem következik be. Ezért a Bizottságnak rendszeresen felül kell vizsgálni az irányelv alkalmazását, és jelentést kell tennie az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. Az irányelv 2028. december 31-én hatályát veszti. A Bizottságnak a felülvizsgálat során vizsgálnia kell, hogy szükség van-e az irányelv hatályának ezen időszakon túlra történő meghosszabbítására.
- (40) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával³⁴ összhangban a tagállamok vállalták, hogy az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez indokolt esetben egy vagy több olyan dokumentumot mellékelnek, amely megmagyarázza az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó úgy ítéli meg, hogy ilyen dokumentumok átadása indokolt,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Tárgy

Ez az irányelv intézkedéseket állapít meg a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviseletének biztosítása érdekében oly módon, hogy a nemi egyensúly elérése felé haladás felgyorsítására irányuló intézkedéseket vezet be, miközben megfelelő időt biztosít a társaságok számára ahhoz, hogy azok megtegyék a szükséges lépéseket.

2. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

- (1) „jegyzett társaság”: valamely tagállamban bejegyzett olyan társaság, melynek részvényeivel egy vagy több tagállamban kereskedni lehet a 2004/39/EK európai tanácsi és tanácsi irányelv 4. cikkének (1) és (14) bekezdésében foglaltak szerinti szabályozott piacokon;
- (2) „vezetőtestület”: egy társaság bármely igazgatási, vezető vagy felügyeleti testülete;
- (3) „igazgató”: egy vezetőtestület bármely tagja, ideértve az alkalmazottak képviselőit is;

³⁴ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

- (4) „ügyvezető igazgató”: egy egységes vezetőtestület bármely tagja, aki részt vesz a társaság napi irányításában, vagy egy kettős vezetőtestületi rendszerben az igazgatótanács bármely tagja;
- (5) „nem-ügyvezető igazgató”: egy egységes vezetőtestület bármely tagja az ügyvezető igazgatón kívül, illetve egy kettős vezetőtestületi rendszerben a felügyelőbizottság bármely tagja;
- (6) „egységes vezetőtestület”: olyan egységes vezetőtestület, amely egy társaságban ellátja mind az irányítási, mind a felügyeleti feladatokat.
- (7) „kettős vezetőtestületi rendszer”: olyan rendszer, amelyben egy társaságban az irányítási és felügyeleti feladatokat elkülönült vezetőtestületek látják el.
- (8) „kis- és középvállalkozás” vagy „kkv”: olyan társaság, amely 250-nél kevesebb alkalmazottal rendelkezik, és az éves árbevétele nem haladja meg az 50 millió eurót, vagy az éves mérlegfőösszege nem haladja meg a 43 millió eurót, vagy olyan tagállamban bejegyzett társaság esetében, ahol nem az euró a fizetőeszköz, az ennek megfelelő értéket az adott tagállam pénznemében;
- (9) „közvállalkozás”: olyan vállalkozás, amelyre a hatóságok, tulajdonosi joguk, pénzügyi részvételük vagy a vonatkozó szabályok révén, közvetlenül vagy közvetve, meghatározó befolyást gyakorolhatnak. A hatóságok meghatározó befolyása vélelmezhető abban az esetben, ha a hatóságok, közvetlenül vagy közvetve, egy vállalkozással kapcsolatban:
- a vállalkozás jegyzett tőkéjének többségi tulajdonosai; vagy
 - a vállalkozás által kibocsátott részvényekhez kötődő szavazati jogok többségével rendelkeznek; vagy
 - a vállalkozás igazgató, irányító vagy felügyelő testületében a tagok több mint felét kinevezhetik.

3. cikk

A kis- és középvállalkozások kizárása

Ez az irányelv nem vonatkozik a kis- és középvállalkozásokra (kkv-k).

4. cikk

A nem-ügyvezető igazgatókra vonatkozó célok

- (1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy azon jegyzett társaságok, melyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a nem-ügyvezető igazgatói pozíciók kevesebb, mint 40 %-át töltik be, e pozíciókat előre megállapított, átlátható, semlegesen megfogalmazott és egységes követelmények alkalmazásával az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító elemzése alapján töltsék be annak érdekében, hogy az említett százalékos arányt legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig elérjék.

- (2) Az (1) bekezdésben szereplő célkitűzés eléréshez szükséges nem-ügyvezető igazgatói álláshelyek száma a 40 %-os arányhoz legközelebbi, de a 49 %-ot meg nem haladó szám.
- (3) Az (1) bekezdésben megállapított cél elérése érdekében a tagállamok gondoskodnak arról, hogy nem-ügyvezető igazgatók kiválasztásakor elsőbbséget élvezzen az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt, amennyiben a másik nemhez tartozó jelölttel a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai hozzáértés szempontjából azonos minősítéssel rendelkezik, kivéve, ha az egyes jelöltekre vonatkozó összes ismérvet számbavevő tárgyilagos értékelés a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billenti.
- (4) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a jegyzet társaságok a sikertelen jelölt kérelmére kötelesek legyenek közölni a kiválasztás alapjául szolgáló minősítés szempontjait, a minősítések tárgyilagos összehasonlító értékelését, és adott esetben a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billentő megfontolásokat.
- (5) A tagállamok nemzeti jogrendszereikkel összhangban megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy amennyiben az alulreprezentált nembe tartozó sikertelen jelölt olyan tényeket észlel, amelyek alapján feltételezhető, hogy a másik nembe tartozó jelölttel azonosan minősült, a jegyzett társaság feladata legyen annak bizonyítása, hogy nem sértette meg a (3) bekezdésben foglalt szabályt.
- (6) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az (1) bekezdésben foglalt cél nem vonatkozik azokra a jegyzett társaságokra, amelyekben az alulreprezentált nem tagjai a munkaerő kevesebb, mint 10 %-át teszik ki.
- (7) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az (1) bekezdésben foglalt célkitűzés teljesül, amennyiben a jegyzett társaságok bizonyítani tudják, hogy az alulreprezentált nem tagjai töltik be az igazgatói álláshelyek legalább egyharmadát, tekintet nélkül arra, hogy ezek ügyvezető igazgatói vagy nem-ügyvezető igazgatói álláshelyek.

5. cikk

A társaságok által megteendő további intézkedések és jelentés

- (1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a jegyzett társaságok egyedi kötelezettségvállalásokat tegyenek az ügyvezető igazgatók körében a legkésőbb 2020. január 1-ig, illetve a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig elérendő nemileg kiegyensúlyozott képviselő tekintetében.
- (2) A tagállamok előírják a jegyzett társaságok számára, hogy az ügyvezető és a nem-ügyvezető igazgatók között különbséget téve (az elfogadás utáni második évtől kezdődően) évente szolgáltatassanak adatokat az illetékes nemzeti hatóságoknak a vezetőtestületekbeli nemek között egyensúlyról, és a 4. cikk (1) bekezdésére és az e cikk (1) bekezdésére tekintettel hozott intézkedésekről, valamint, hogy weboldalukon megfelelő és hozzáférhető módon tegyék közzé ezt az információt.
- (3) Amennyiben egy jegyzett társaság nem éri el a 4. cikk (1) bekezdésében megállapított célt, vagy tesz eleget az e cikk (1) bekezdése szerinti saját egyedi kötelezettségvállalásainak, az e cikk (2) bekezdése szerinti adatok között szerepeltetnie kell annak okait, hogy miért nem érte el a célkitűzést vagy tett eleget a

kötelezettségvállalásnak, valamint azon intézkedések leírását, melyeket a társaság a célkitűzések elérése vagy a kötelezettségvállalások megvalósítása érdekében fogadott el vagy tervez elfogadni.

- (4) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg) szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv³⁵ 20. cikke szerint kinevezett testület vagy testületek hatáskörébe tartozzon a jegyzett társaságok vezetőtestületein belüli nemi egyensúly előmozdítása, elemzése, nyomon követése és támogatása.

6. cikk *Szankciók*

- (1) A tagállamok meghatározzák az irányelv következtében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókat, és minden szükséges intézkedést megtesznek annak biztosítására, hogy azokat alkalmazzák.
- (2) A szankcióknak hatásosnak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük, és a következőkre terjedhetnek ki:
- a) igazgatási bírságok;
 - b) a 4. cikk (1) bekezdése szerinti nemzeti intézkedésekkel ellentétes nem-ügyvezető igazgatói kinevezések vagy választások bírói testület általi semmisnek nyilvánítása vagy érvénytelenítése.

7. cikk *Minimumkövetelmények.*

A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak az ezen irányelvben előírtaknál kedvezőbb intézkedéseket a felségterületükön bejegyzett társaságok tekintetében a férfiak és nők kiegyensúlyozottabb képviselete biztosítása érdekében, feltéve, hogy ezek az intézkedések nem vezetnek indokolatlan megkülönböztetéshez, és nem akadályozzák a belső piac megfelelő működését.

8. cikk *Végrehajtás*

- (1) A tagállamok legkésőbb [az elfogadástól számított két év elteltével] elfogadják és kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. E rendelkezések szövegét haladéktalanul megküldik a Bizottság számára.
- (2) Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

³⁵ HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

- (3) A 4. cikk (6) és (7) bekezdésének sérelme nélkül, azon tagállamok, melyek már ezen irányelv hatálybalépése előtt hoztak intézkedéseket a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében, felfüggeszthetik a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében szereplő, a kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények alkalmazását, amennyiben kimutatható, hogy ezek az intézkedések lehetővé teszik az alulképviselt nem tagjai számára, hogy legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig a jegyzett vállalatok nem-ügyvezető igazgatói álláshelyeinek legalább 40 %-át betöltsék.

Az érintett tagállam erről értesíti a Bizottságot.

- (4) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

9. cikk *Felülvizsgálat*

- (1) A tagállamok legkésőbb 2017. január 1-ig, majd ezt követően kétévente jelentést nyújtanak be a Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról. A jelentésben átfogó információkat szolgáltatnak többek között a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében hozott intézkedésekről, az 5. cikk (2) bekezdése szerint szolgáltatott információkról, és jegyzett társaságok 5. cikk (1) bekezdése szerinti egyedi kötelezettségvállalásairól.
- (2) Azon tagállamok, amelyek a 8. cikk (3) bekezdés szerint felfüggesztették a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében foglalt, a kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények alkalmazását, az (1) bekezdés szerinti jelentéseikben beszámolnak a 8. cikk (3) bekezdése szerinti nemzeti intézkedések által elért konkrét eredményekről. A Bizottság ezt követően külön jelentést készít, melyben megbizonyosodik arról, hogy ezek az intézkedések ténylegesen lehetővé teszik-e az alulképviselt nem tagjai számára, hogy legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói álláshelyeinek legalább 40 %-át betöltsék. A Bizottság 2017. július 1-ig teszi közzé az első ilyen jelentést, az ezt követő jelentéseket pedig az (1) bekezdés alapján benyújtott érintett nemzeti jelentésekről történő értesítést követő hat hónapon belül.

Az érintett tagállamok gondoskodnak arról, hogy azok a jegyzett társaságok, melyek a 8. cikk (3) bekezdésében említett nemzeti intézkedések alkalmazásával nem nevezték ki vagy választották meg az alulképviselt nem tagjait a nem-ügyvezető igazgatói álláshelyeik legalább 40%-ra közvállalkozások esetében legkésőbb 2018. január 1-ig, illetve nem közvállalkozások esetében legkésőbb 2020. január 1-ig, ezen időpontoktól alkalmazzák a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében szereplő, kinevezésre vonatkozó eljárási követelményeket.

- (3) A Bizottság legkésőbb 2021. december 31-ig, majd azt követően kétévente felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazást, és erről jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. A Bizottság különösen azt vizsgálja, hogy ezen irányelv célkitűzései megvalósultak-e.

- (4) A Bizottság jelentésében értékeli, hogy a nők és a férfiak képviselete tekintetében a jegyzett társaságok vezetőtestületeiben, valamint a gazdaság különböző döntéshozatali szintjein megvalósult fejlemények fényében és figyelemmel az elért fejlődés fenntarthatóságára szükség van-e ezen irányelv időtartamának a 10. cikk (2) bekezdésében meghatározottakon túli hosszabbítására, vagy az irányelv módosítására.

10. cikk
Hatálybalépés és lejárata

- (1) Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő [huszadik] napon lép hatályba.
- (2) Ez az irányelv 2028. december 31-án hatályát veszti.

11. cikk
Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

Az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök