

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

P7\_TA(2013)0488

**Dzimumu līdzsvars biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū \*\*\*I****Eiropas Parlamenta 2013. gada 20. novembra normatīvā rezolūcija par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))****(Parastā likumdošanas procedūra: pirmais lasījums)**

(2016/C 436/43)

*Eiropas Parlaments,*

- ņemot vērā Komisijas priekšlikumu Parlamentam un Padomei (COM(2012)0614),
  - ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 294. panta 2. punktu un 157. panta 3. punktu, saskaņā ar kuriem Komisija Parlamentam ir iesniegusi priekšlikumu (C7-0382/2012),
  - ņemot vērā Juridiskās komitejas atzinumu par ierosināto juridisko pamatu,
  - ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 294. panta 3. punktu,
  - ņemot vērā pamatotos atzinumus, kurus saskaņā ar 2. protokolu par subsidiaritātes principa un proporcionālītātes principa piemērošanu iesnieguši Čehijas parlamenta Deputātu palāta, Nīderlandes parlamenta Pirmā palāta, Nīderlandes parlamenta Otrā palāta, Polijas Sejms, Polijas Senāts, Zviedrijas Riksdāgs, Apvienotās Karalistes parlamenta Pārstāvju palāta un Apvienotās Karalistes parlamenta Lordu palāta un kuros norādīts, ka legīslatīvā akta projekts neatbilst subsidiaritātes principam,
  - ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu,
  - ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu,
  - ņemot vērā Reglamenta 55. un 37. pantu,
  - ņemot vērā Juridiskās komitejas un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas apspriedes saskaņā ar Reglamenta 51. pantu,
  - ņemot vērā Juridiskās komitejas un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas ziņojumu, kā arī Ekonomikas un monetārā komitejas, Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas un Iekšējā tirgus un patērētāju aizsardzības komitejas atzinumus (A7-0340/2013),
1. pieņem pirmajā lasījumā turpmāk izklāstīto nostāju;
  2. prasa Komisijai priekšlikumu iesniegt vēlreiz, ja tā ir paredzējusi šo priekšlikumu būtiski grozīt vai aizstāt ar citu tekstu;
  3. uzdod priekšsēdētājam nosūtīt Parlamenta nostāju Padomei un Komisijai, kā arī dalībvalstu parlamentiem.

**P7\_TC1-COD(2012)0299****Eiropas Parlamenta nostāja, pieņemta pirmajā lasījumā 2013. gada 20. novembrī, lai pieņemtu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2013/.../ES par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem****(Dokuments attiecas uz EEZ)**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

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

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu <sup>(1)</sup>,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru <sup>(2)</sup>,

tā kā:

- (1) Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viena no Savienības pamatvērtībām un galvenajiem mērķiem saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību (LES) 2. pantu un 3. panta 3. punktu. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. pantu Savienība, veicot savas darbības, tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt līdztiesību. LESD 157. panta 3. punkts ir juridiskais pamats tādu Savienības pasākumu pieņemšanai, kuru mērķis ir nodrošināt to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem.
- (2) Pozitīvas rīcības princips un tā nozīmīgums, lai praksē panāktu sieviešu un vīriešu efektīvu līdztiesību, ir atzīti LESD 157. panta 4. punktā un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ("Harta") 23. pantā, kur ir noteikts, ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās un ka līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.
- (2a) **Lai nodrošinātu dzimumu līdztiesību darbavietā, visos attiecīgā uzņēmuma līmeņos ir nepieciešams dzimumu līdzsvarots lēmumu pieņemšanas modelis, vienlaikus jāveic arī pasākumi, lai nodrošinātu arī vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības izskaušanu, kas būtiski veicina nabadzības feminizāciju. [Gr. 1]**
- (3) Padomes Ieteikumā 84/635/EEK <sup>(3)</sup> tika ieteikts dalībvalstīm veikt pasākumus, lai nodrošinātu to, ka pozitīva rīcība iespēju robežās ietver darbības, kas sekmē sieviešu aktīvu līdzdalību lēmumu pieņemšanas struktūrās. Padomes Ieteikumā 96/694/EK <sup>(4)</sup> tika ieteikts dalībvalstīm mudināt privāto sektoru, lai palielinātu sieviešu pārstāvību visos lēmumu pieņemšanas līmeņos, jo īpaši pieņemot līdztiesības plānus un pozitīvas rīcības programmas vai rīkojoties to ietvaros.
- (4) Eiropas Komisija pēdējos gados ir iesniegusi vairākus ziņojumus, kuros novērtēta situācija saistībā ar dzimumu daudzveidību ekonomikas lēmumu pieņemšanā <sup>(5)</sup>. Komisija ir mudinājusi biržā kotētos uzņēmumus Eiropas Savienībā palielināt ~~sieviešu~~ **nepietiekami pārstāvētā dzimuma locekļu** skaitu savās valdēs (ko panāk, veicot pašregulācijas pasākumus) un uzņemties konkrētas brīvprātīgas saistības šajā jomā <sup>(6)</sup>. Savā 2010. gada 5. martā pieņemtajā "Sieviešu hartā" <sup>(7)</sup> Eiropas Komisija uzsvēra, ka sievietēm vēl aizvien nav pilntiesīgas iespējas piedalīties varas sadalē un lēmumu pieņemšanā politiskajā un saimnieciskajā dzīvē, un vēlreiz apliecināja apņemšanos izmantot savas pilnvaras, lai veicinātu sieviešu un vīriešu taisnīgāku pārstāvību atbildīgos amatos. Ar Komisijas stratēģiju sieviešu un vīriešu līdztiesībai 2010.–2015. gadam <sup>(8)</sup> dzimumu līdzsvara uzlabošana lēmumu pieņemšanā tika noteikta par vienu no Komisijas prioritārajiem uzdevumiem. **[Gr. 2]**

<sup>(1)</sup> OV C 133, 9.5.2013., 68. lpp.

<sup>(2)</sup> Eiropas Parlamenta 2013. gada 20. novembra nostāja.

<sup>(3)</sup> Padomes 1984. gada 13. decembra Ieteikums 84/635/EEK par pozitīvas rīcības veicināšanu sieviešu labā (OV L 331, 19.12.1984., 34. lpp.).

<sup>(4)</sup> Padomes 1996. gada 2. decembra Ieteikums 96/694/EK par sieviešu un vīriešu proporcionālu līdzdalību lēmumu pieņemšanas procesos (OV L 319, 10.12.1996., 11. lpp.).

<sup>(5)</sup> Komisijas ziņojums "Vairāk sieviešu vadošos amatos" (2010. gads); Komisijas dienestu darba dokuments "Dzimumu līdzsvars uzņēmumu vadībā", 2011. gada 1. marts (SEC(2011) 246 galīgā redakcija); progresa ziņojums "Sievietes ekonomikas lēmumu pieņemšanā Eiropas Savienībā", 2012. gada 5. marts; Komisijas dienestu darba dokuments "Progress sieviešu un vīriešu līdztiesības jomā 2011. gadā", 2012. gada 16. aprīlis (SWD(2012) 85 final).

<sup>(6)</sup> "Sievietes mūsu uzņēmuma valdē – solījums Eiropai", IP/11/242.

<sup>(7)</sup> COM(2010)0078 galīgā redakcija.

<sup>(8)</sup> COM(2010)0491 galīgā redakcija.

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

- (5) Eiropas Dzimumu līdztiesības paktā 2011.–2020. gadam, ko pieņēma 2011. gada 7. martā, Padome atzina, ka dzimumu līdztiesības politika ir ļoti būtiska ekonomikas izaugsmei, labklājībai un konkurētspējai, atkārtoti apliecināja savu apņemšanos novērst dzimumu nevienlīdzību, lai sasniegtu stratēģijas “Eiropa 2020” mērķus, sevišķi trīs jomās, kas ir ļoti svarīgas dzimumu līdztiesībai, proti, nodarbinātība, izglītība un sociālā iekļaušana, un mudināja rīkoties, lai sekmētu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu līdzdalību lēmumu pieņemšanas procesā visos līmeņos un visās jomās, lai pilnībā izmantotu visu pieejamo talantu kopumu, **zināšanas un idejas, tādējādi vairojot cilvēkresursu daudzveidību un uzlabojot uzņēmējdarbības perspektīvas.** [Gr. 3]
- (6) Savā 2011. gada 6. jūlija rezolūcijā par sievietēm un uzņēmējdarbības augstākā līmeņa vadību<sup>(1)</sup> Eiropas Parlaments mudināja uzņēmumus panākt, lai līdz 2015. gadam uzņēmumu vadības struktūrās darbotos vismaz 30 % sieviešu, bet līdz 2020. gadam – vismaz 40 %. Tas aicināja Komisiju līdz 2012. gadam nākt klajā ar tiesību akta priekšlikumu, tostarp paredzot arī kvotas, **ko ievieš uz laiku, lai tās izmantotu kā katalizatoru pārmaiņām un tūlītējām reformām, novēršot ilgstošu dzimumu nevienlīdzību un stereotipus saimniecisko lēmumu pieņemšanā,** ja tiek konstatēts, ka uzņēmumu un dalībvalstu veiktie pasākumi nav bijuši piemēroti. Savā 2012. gada 13. marta rezolūcijā “Sieviešu un vīriešu līdztiesība Eiropas Savienībā – 2011. gads”<sup>(2)</sup> Eiropas Parlaments atkārtoja šo aicinājumu iesniegt tiesību akta priekšlikumu. [Gr. 4]
- (6a) **Savienības institūcijām, struktūrām, iestādēm un aģentūrām, piemēram, Eiropas Centrālajai bankai būtu jākalpo par paraugu attiecībā uz dzimumu līdztiesību lēmumu pieņemšanā, cita starpā nosakot mērķus dzimumu ziņā līdzsvarotai pārstāvībai visos līmeņos. Būtu nekavējoties jāievieš un jāuzrauga stingri noteikumi visām Savienības iestādēm un aģentūrām attiecībā uz pieņemšanu darbā un uz ārēju darbinieku pieņemšanu. Īpaša uzmanība jāvelta politikai attiecībā uz pieņemšanu darbā augstākajos vadības amatos. Savienības institūcijām, struktūrām, iestādēm un aģentūrām katrai būtu jāpublicē gada ziņojums, kurā norādīti šā mērķa īstenošanai veiktie pasākumi.** [Gr. 5]
- (7) Cilvēkkapitāla efektīva izmantošana ir svarīgākais ekonomikas konkurētspējas, **attīstības un izaugsmes** faktors un izšķirošs elements, lai risinātu Savienības demogrāfiskās problēmas, sekmīgi konkurētu globalizētajā ekonomikā un nodrošinātu salīdzinošu priekšrocību attiecībā pret trešām valstīm. Augsti kvalificētu un apmācītu sieviešu skaits pastāvīgi pieaug, ko apliecina fakts, ka 60 % no universitāšu absolventiem ir sievietes. Ja arī turpmāk neizdosies izmantot šo talantu kopumu, lai ieceltu sievietes **uzņēmumu vadības amatos un** amatos, kas saistīti ar lēmumu pieņemšanu, tad netiktu pilnībā izmantots kvalificēts cilvēkkapitāls. [Gr. 6]
- (7a) **Uzņēmumiem un nozarēm būtu jāmeklē iespējas sagatavot sievietes darbam valdē un vadībā, veicinot, atbalstot un attīstot sieviešu talantu visos līmeņos un visas karjeras laikā.** [Gr. 7]
- (7b) **Lai veicinātu dzimumu līdztiesību, dalībvalstīm ir jārada attiecīgi apstākļi, lai vīrieši un sievietes var apvienot ģimenes dzīvi ar darbu, jo īpaši paredzot elastīgus noteikumus un atbalstu personām, kurām ir aprūpes pienākumi.** [Gr. 8]
- (7c) **Dzimumu līdztiesības panākšana visā sabiedrībā saistīta ar to, lai noteiktu līdzvērtīgas tiesības akadēmiskā un profesionālā ziņā vīriešiem un sievietēm, kā arī dalītu ģimenes, bērnu aprūpes un mājāsaimniecības pienākumus. Tas, ka sievietes parasti ir atbildīgas par lielu daļu ģimenes un mājāsaimniecības darbiem, var kavēt viņu virzīšanos uz augstākajiem profesionālajiem amatiem. Aktīva vīriešu piedalīšanās un iesaistīšana ģimenes pienākumos ir izšķiroši svarīga, lai panāktu darba un sadzīves līdzsvaru un radītu līdzvērtīgas karjeras iespējas gan vīriešiem, gan sievietēm. Būtu jāpievērš uzmanība tam, lai pārvarētu dzimumu stereotipu problēmu, neelastīgu un novecojušu nodarbinātības politiku un nepienācīgus noteikumus par bērnu kopšanas atvaļinājumu. Būtu nepieciešami noteikumi, kas ļautu sievietēm un vīriešiem apvienot ģimenes un darba dzīvi, ja viņi to vēlas. Būtu jāmudina dalībvalstis nodrošināt, ka tiek īstenoti labklājības elementi kā taisnīgi bērnu kopšanas atvaļinājuma maksājumi gan sievietēm, gan vīriešiem, visaptveroši noteikumi par bērnu aprūpi un iespējas attiecībā uz bērnu kopšanas atvaļinājuma dalīšanu.** [Gr. 9]

<sup>(1)</sup> OV C 33 E, 5.2.2013., 134. lpp.

<sup>(2)</sup> OV C 251 E, 31.8.2013., 1. lpp.

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

- (8) Uzņēmumu līmenī ir vispāratzīts, ka sieviešu pārstāvība valdēs pozitīvi ietekmē uzņēmumu pārvaldību, jo tiek uzlabots komandas darbs un lēmumu pieņemšanas kvalitāte, kam pamatā ir dažādots un kolektīvs domāšanas veids, kurā apvienojas plašs skatījumu loks, **kā arī proaktīvāks uzņēmējdarbības modelis**, kas tādēļ ļauj pieņemt izsvērtākus lēmumus, **lai labāk atspoguļotu sabiedrības un patērētāju reālo situāciju**. Daudzos pētījumos ir arī apliecināts, ka pastāv pozitīva saikne starp dzimumu daudzveidību augstākajā vadības līmenī un uzņēmuma finansiālās darbības rezultātiem un rentabilitāti. Tāpēc pastiprināta sieviešu pārstāvība biržā kotētu uzņēmumu valdēs Savienībā, **ņemot vērā šādu uzņēmumu ievērojamo ekonomisko un sociālo atbildību**, var pozitīvi ietekmēt attiecīgo uzņēmumu darbību. **Tādēļ būtu jāievieš un jānostiprina pasākumi sieviešu karjeru attīstības veicināšanai visos vadības līmeņos.** [Gr. 10]
- (8a) **Sieviešu iekļaušanai valdēs ir vairāki objektīvi šķēršļi, kurus var mazināt ne tikai ar sankcijām, bet arī ar izglītojošiem pasākumiem un stimuliem, kas veicina labas prakses. Pirmkārt, ir nepieciešams uzņēmējdarbības skolās un universitāšu fakultātēs informēt par priekšrocībām, ko dzimumu līdztiesība sniedz uzņēmumu konkurētspējai. Tāpat jāveicina regulāra valžu atjaunošana, lai nodrošinātu rotāciju un īstenotu pozitīvus pasākumus, kas stimulētu un atzinīgi vērtētu valstis un uzņēmumus, kuri izlēmīgi risina šīs pārmaiņas augstākajās Savienības saimnieciskajās lēmējstādēs. Turklāt nodokļu sistēma un publiskais iepirkums ir piemēroti instrumenti, lai veicinātu efektīvu pāreju uz izsvērtākām valdēm, raugoties no dzimumu perspektīvas.** [Gr. 11]
- (9) Ir arī pierādīts, ka līdztiesība darba tirgū var ievērojami uzlabot ekonomikas izaugsmi. Pastiprināta sieviešu pārstāvība biržā kotēto uzņēmumu valdēs Savienībā nāk par labu ne tikai valdēs ieceltajām sievietēm, bet arī sekmē citu sieviešu talanta piesaisti uzņēmumam un nodrošina sieviešu lielāku pārstāvību visos vadības līmeņos un darbinieku vidū. Tāpēc ~~lielāks lielākam~~ **lielākam** sieviešu ~~īpatsvars~~ **īpatsvaram** uzņēmumu valdēs **vajadzētu** pozitīvi ~~ietekmē~~ **ietekmēt** gan vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeņa atšķirības, gan vīriešu un sieviešu atalgojuma atšķirības samazināšanu. Pilnībā izmantojot sieviešu esošo talantu kopumu, ievērojami uzlabotos izglītības atdeve – gan attiecībā uz katru individuāli, gan attiecībā uz visu publisko sektoru. Sieviešu nepietiekamā pārstāvība biržā kotēto uzņēmumu valdēs Savienībā ir neizmantota iespēja attiecībā uz ilgtermiņa un ilgtermiņīgas izaugsmes nodrošināšanu dalībvalstu ekonomikā kopumā. [Gr. 12]
- (10) Neraugoties uz esošajiem Savienības tiesību aktiem, kuru mērķis ir novērst un apkarot diskrimināciju dzimuma dēļ, Padomes ieteikumiem, kuru nolūks ir palielināt sieviešu pārstāvību ekonomikas lēmumu pieņemšanā, un Savienības līmeņa pasākumiem, ar kuriem tiek sekmēta pašregulācija, sievietes ~~skaita ziņā~~ joprojām ~~būtiski atpaliek~~ **ir ļoti nepietiekami pārstāvētas salīdzinājumā ar** vīriešiem uzņēmumu augstākajās lēmumu pieņemšanas struktūrās visā Savienībā. Šī dzimumu nelīdzsvarotība ir īpaši būtiska un spēcīga privātajā sektorā, jo īpaši biržā kotētajos uzņēmumos, **lai gan atsevišķas Savienības institūcijas, struktūras, iestādes un aģentūras, piemēram, Eiropas Centrālā banka, arī demonstrē ļoti problemātisku dzimumu līdzsvara deficītu**. Svarīgākais rādītājs, ko Komisija izmanto, lai novērtētu dzimumu pārstāvību uzņēmumu valdēs, liecina, ka to sieviešu īpatsvars, kuras ir iesaistītas augstākā līmeņa uzņēmējdarbības lēmumu pieņemšanā, vēl joprojām ir ļoti zems. 2012. gada janvārī vidēji tikai 13,7 % valdes locekļu lielākajos biržā kotētajos uzņēmumos dalībvalstīs bija sievietes. No direktoriem bez izpildpilnvarām tikai 15 % bija sievietes, **kas nepārprotami liecina par demokrātijas trūkumu un par negodīgu un diskriminējošu sieviešu pārstāvību, pārkāpjot ES principus vienlīdzīgu iespēju un attieksmes ievērošanā pret abiem dzimumiem nodarbinātības un profesiju jautājumos.** [Gr. 13]
- (11) Sieviešu īpatsvars uzņēmumu valdēs palielinās ļoti lēni, proti, vidējais ikgadējais pieaugums pēdējos gados bija tikai 0,6 procentu punkti. Uzlabojumu temps atsevišķās dalībvalstīs ir bijis dažāds, un ir iegūti ļoti atšķirīgi rezultāti. Nozīmīgāki panākumi tika konstatēti ~~tādās dalībvalstīs, kurās ir ieviesti saistoši pasākumi~~ **kā, piemēram, Francijā, kura 2017. gadu noteikusi kā mērķa datumu, lai īstenotu šajā direktīvā noteiktos mērķus, un kura nepilnos divos gados sasniedza 20 % mērķi, kas bija noteikti 2014. gadam, vai Norvēģijā, kura sasniedza 40 % trīs gados. Abos gadījumos panākumi tika sasniegti, ņemot vērā saistošos pasākumus.** Ņemot vērā ļoti dažādās pieejas, kas tiek īstenotas atsevišķās dalībvalstīs, lai palielinātu sieviešu pārstāvību valdēs, ir ļoti iespējams, ka atšķirības starp dalībvalstīm vēl vairāk palielināsies. [Gr. 14]

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

- (11a) *Dalībvalstīm būtu jāpieņem stratēģijas, ar kurām veicināt sociālās un kultūras pieejas maiņu attiecībā uz dzimumu līdzsvaru, izmantojot daudzveidīgus līdzekļus, lai sekmētu sieviešu dalību vadības hierarhijā un aktīvas pieejas uzņemšanu, kā arī darba devēju pasākumus. Šādu līdzekļu vidū cita starpā varētu būt elastīgu darba grafiku veicināšana, ģimenei draudzīgu darbvietu sekmēšana, nodrošinot bērnu dienas aprūpes centru pieejamību.* [Gr. 15]
- (12) Sadrumstaloti un atšķirīgi noteikumi vai apstākļi, ka valsts līmenī nav noteikumu par dzimumu līdzsvaru biržā kotēto uzņēmumu valdēs, ir ne tikai iemesls tam, ka atšķiras sieviešu īpatsvars starp direktoriem bez izpildpilnvarām un ka uzlabojumu temps dalībvalstīs ir dažāds, bet arī rada šķēršļus iekšējam tirgum, jo uz biržā kotētajiem Savienības uzņēmumiem tiek attiecinātas atšķirīgas uzņēmumu pārvaldības prasības. Minētās atšķirības juridiskajās un pašregulācijas prasībās par uzņēmumu valdes sastāvu var radīt praktiskus sarežģījumus gan biržā kotētajiem uzņēmumiem, kas darbojas pārrobežu mērogā (jo īpaši tad, kad tie dibina meitasuzņēmumus, apvienojas vai iegādājas citu uzņēmumu), gan kandidātiem uz amatiem valdēs. **Tomēr direktīvā paredzētie noteikumi būtu jāīsteno, neraugoties uz dažāda veida veidiem, kā darbam Savienības uzņēmumu valdēs tiek izraudzīti direktori bez izpildpilnvarām.** [Gr. 16]
- (12a) *Dzimumu nelīdzsvarotība uzņēmumos ir lielāka tieši augstākajos vadības līmeņos. Turklāt daudzas no tām sievietēm, kas pārstāvētas vadošajos amatos, atrodas tādās jomās kā cilvēkresursi un komunikācija, turpretī vīrieši vadošajos amatos visdrīzāk strādā vispārējā administrācijā vai uzņēmuma "līnijas administrācijā". Tā kā galvenajā kandidātu kopumā pieņemšanai darbā uzņēmumu valdes amatos galvenokārt ir kandidāti, kuriem ir pieredze augstākajos vadības amatos, ir būtiski palielināt to sieviešu skaitu, kuras virzās uz šādiem vadības amatiem uzņēmumos.* [Gr. 17]
- (12b) *Viens no galvenajiem faktoriem, kas ļauj šo direktīvu pareizi īstenot, ir efektīva to kritēriju izmantošana, kurus izmanto direktoru bez izpildpilnvarām atlasīšanai un kuri būtu jānosaka iepriekš pilnīgi pārredzamā veidā un jāizstrādā tā, lai vienlīdzīgi izskatītu kandidātu kompetenci neatkarīgi no viņu dzimuma.* [Gr. 18]
- (12c) *Ņemot vērā iedzīvotāju novecošanos un prasmju nepietiekamību, puses Savienības iedzīvotāju potenciāla neizmantošana amatiem uzņēmumu valdēs varētu samazināt Savienības ekonomikas attīstības iespējas un palēnināt tās finanšu struktūru atveseļošanu. Ja puse no talantīgajām kandidatūrām vadošajiem amatiem netiek pat izskatītas, var būt apdraudēts pats amatā iecelšanas process un tā kvalitāte, kas palielinātu neuzticēšanos uzņēmējdarbības varas struktūrām un varētu samazināt pieejamā cilvēku kapitāla izmantošanas efektivitāti. Sistemātiski iekļaujot piemērotus abu dzimumu kandidātus, tiek nodrošināts, ka jaunie valdes locekļi tiek izraudzīti no pašiem labākajiem kandidātiem gan no vīriešu, gan sieviešu vidus, un sabiedrība tiek pienācīgi atspoguļota uzņēmumu lēmumu pieņemšanā.* [Gr. 19]
- (13) Pārredzamības trūkums, kas vairumā dalībvalstu šobrīd pastāv attiecībā uz valdes amatu atlases procedūrām un kvalifikācijas kritērijiem, ir būtisks šķērslis lielākai dzimumu daudzveidībai valdēs un negatīvi ietekmē gan valdes amatu kandidātu karjeru un viņu pārvietošanās brīvību, gan ieguldītāju lēmumus. Šāds pārredzamības trūkums attur potenciālos valdes amatu kandidātus no kandidēšanas valdēs, kurās viņu kvalifikācija būtu visvairāk vajadzīga, un no to iecelšanas lēmumu apstrīdēšanas, kuru pamatā ir ar dzimumu saistīti aizspriedumi, tādējādi ierobežojot viņu pārvietošanās brīvību iekšējā tirgū. No otras puses, ieguldītājiem ir atšķirīgas ieguldījumu stratēģijas, kam ir nepieciešama informācija arī par valdes locekļu pieredzi un kompetenci. Lielāka pārredzamība saistībā ar kvalifikācijas kritērijiem un valdes locekļu atlases procedūru ļauj ieguldītājiem labāk novērtēt uzņēmuma darbības stratēģiju un pieņemt informētus lēmumus. **Tāpēc ir svarīgi, lai kārtība, kādā ieceļ valdi, būtu skaidra un pārredzama, un kandidāti tiktu vērtēti objektīvi, pamatojoties uz viņu individuālajiem nopelniem, neatkarīgi no dzimuma.** [Gr. 20]
- (14) Kaut arī šīs direktīvas mērķis nav sīki saskaņot valsts tiesību aktus par valdes locekļu atlases procedūrām un kvalifikācijas kritērijiem, tomēr ir jāievieš konkrēti minimālie standarti, lai panāktu dzimumu līdzsvaru starp direktoriem bez izpildpilnvarām; šie standarti attiecas uz prasību, saskaņā ar kuru biržā kotētiem uzņēmumiem, kuros nav līdzsvarotas dzimumu pārstāvības, lēmumi par direktoru bez izpildpilnvarām iecelšanu ir jāpieņem, balstoties uz **pārredzamu un skaidri noteiktu atlases procedūru un** kandidātu kvalifikācijas objektīvu un salīdzinošu novērtējumu attiecībā uz piemērotību, kompetenci un profesionālo sniegumu. Tikai **saistošs** pasākums

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

Savienības līmenī var efektīvi palīdzēt nodrošināt līdzvērtīgus konkurences apstākļus visā Savienībā un novērst praktiskus sarežģījumus uzņēmējdarbībā. [Gr. 21]

- (15) Stratēģijā gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei "Eiropa 2020" <sup>(1)</sup> ir apstiprināts, ka lielāka sieviešu līdzdalība darba tirgū ir priekšnosacījums izaugsmes veicināšanai un demogrāfisko problēmu risināšanai Eiropā. Stratēģijā ir izvirzīts pamatmērķis līdz 2020. gadam palielināt nodarbinātības līmeni 20 līdz 64 gadu vecu sieviešu un vīriešu grupā līdz 75 %, ko var sasniegt tikai tad, ja pastāv viennozīmīga apņemšanās par labu dzimumu līdztiesībai, **ilgstošās vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības izskaušanai un** tiek pieliktas lielākas pūles, lai likvidētu visus šķēršļus sieviešu līdzdalībai darba tirgū, **tostarp "stikla griestu" problēmu**. Pašreizējā ekonomikas krīze ir pastiprinājusi Eiropas aizvien pieaugošo nepieciešamību balstīties uz zināšanām, kompetenci un inovāciju un pilnībā izmantot pieejamo **vīriešu un sieviešu** talantu kopumu. Paredzams, ka pastiprinātai sieviešu līdzdalībai ekonomikas lēmumu pieņemšanā, jo īpaši uzņēmumu valdēs, būs plašāka pozitīva ietekme uz sieviešu nodarbinātības līmeni attiecīgajos uzņēmumos un ekonomikā kopumā. [Gr. 22]
- (15a) *Šo mērķu sasniegšana ir ļoti būtiska Eiropas ekonomikas konkurētspējai, lai veicinātu inovāciju un valdēs iekļautu vairāk un labākas kompetences profesionāļus. Tādēļ Savienība atzīst līdztiesību darba tirgū un progresīvu dzimumu līdzsvaru valdēs, kas ir Eiropas desmitgades mērķi vienlīdzības jomā, un pētīs procedūras, lai kļūtu redzami šajā jomā gūtie sasniegumi.* [Gr. 23]
- (16) Tāpēc Savienībai būtu jācenšas palielināt sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdēs **visās dalībvalstīs**, lai veicinātu ekonomikas izaugsmi un **darba tirgus mobilitāti un stiprinātu** Eiropas uzņēmumu konkurētspēju, kā arī lai panāktu to, ka darba tirgū pastāv efektīva dzimumu līdztiesība. Šis mērķis būtu jāīsteno, ieviešot minimālās prasības attiecībā uz pozitīvu rīcību, kas izpaužas kā saistoši pasākumi, kuru nolūks ir sasniegt kvantitatīvu mērķi dzimumu sadalījumam biržā kotēto uzņēmumu valdēs, ņemot vērā apstākli, ka dalībvalstis vai citas valstis, kas ir izvēlējušās šo vai līdzīgu metodi, ir guvušas vislabākos rezultātus sieviešu nepietiekamās pārstāvības samazināšanā amatos, kas saistīti ar ekonomikas lēmumu pieņemšanu. [Gr. 24]
- (16a) *Biržā kotētajiem uzņēmumiem būtu jāizstrādā dzimumu līdztiesības politikas pamatnostādnes, kuru mērķis ir sasniegt līdzsvarotāku dzimumu pārstāvību visā attiecīgajā uzņēmumā. Šajās politikas pamatnostādnēs var iekļaut aprakstu par atbilstošiem uzņēmumā īstenotiem pasākumiem — sieviešu un vīriešu kandidāta izvirzīšana vadošiem amatiem, konsultāciju un profesionālās attīstības orientācijas programmas sievietēm, cilvēkresursu stratēģijas, kurās tiktu veicināta dažādība darbā pieņemšanas procesā. Turklāt tajā var paredzēt elastīgu darba apstākļu nodrošināšanu visiem darba ņēmējiem, piemēram, palīdzība bērna kopšanas atvaļinājumā, kā arī palīdzības sniegšanu mājas darbos un bērnu aprūpē. Katrs uzņēmums var izvēlēties tādu politiku, kas vislabāk piemērota tā darbībai, un tam būtu jāveic aktīvi pasākumi, lai palielinātu nepietiekami pārstāvētā dzimuma proporcionālo samēru uzņēmuma pārvaldībā.* [Gr. 25]
- (17) Biržā kotētajiem uzņēmumiem ir īpaša ekonomiskā nozīme, atpazīstamība un ietekme uz visu tirgu. Tāpēc šajā direktīvā paredzētie pasākumi būtu jāpiemēro biržā kotētiem uzņēmumiem, kas ir definēti kā tādā dalībvalstī reģistrēti uzņēmumi, ~~kurās~~ **un kuru** vērtspapīrus ir atļauts tirgot vienā vai vairākās dalībvalstīs regulētā tirgū Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2004/39/EK <sup>(2)</sup> 4. panta 1. punkta 14. apakšpunkta izpratnē. Šie uzņēmumi nosaka standartus visai ekonomikā kopumā, un ir paredzams, ka to piemēram sekos cita veida uzņēmumi. ~~Biržā kotēto uzņēmumu sabiedriskais raksturs attaisno to, ka sabiedrības interesēs šie uzņēmumi tiek lielākā mērā regulēti.~~ [Gr. 26]

<sup>(1)</sup> COM(2010) 2020 galīgā redakcija.

<sup>(2)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 21. aprīļa Direktīva 2004/39/EK par finanšu instrumentu tirgiem un ar ko groza Padomes Direktīvas 85/611/EEK un 93/6/EEK un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2000/12/EK un atceļ Padomes Direktīvu 93/22/EEK (OV L 145, 30.4.2004., 1. lpp.).

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

- (18) Šī direktīva nebūtu jāpiemēro mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), kā noteikts Komisijas Ieteikumā 2003/361/EK<sup>(1)</sup>, pat tad, ja tie ir biržā kotēti uzņēmumi. **Tomēr dalībvalstīm būtu jāsteno tāda politika, kas atbalsta un mudina MVU būtiski uzlabot dzimumu līdzsvaru visos to vadības līmeņos un uzņēmumu valdēs.** [Gr. 27]
- (19) Dalībvalstīs pastāv dažādas biržā kotētu uzņēmumu valdes struktūru sistēmas; galvenā atšķirība ir starp divējādu ("divu līmeņu") sistēmu, kurā ir gan valde, gan uzraudzības padome, un unitāru ("viena līmeņa") sistēmu, kurā vadības un uzraudzības funkcijas ir apvienotas vienā valdē. Pastāv arī jauktas sistēmas, kurām ir abu sistēmu elementi vai kuras ļauj uzņēmumiem izvēlēties dažādus modeļus. Šajā direktīvā paredzētie pasākumi būtu jāpiemēro visām valdes sistēmām dalībvalstīs.
- (20) Visās valdes sistēmās tiek nošķirts starp izpilddirektoriem, kuri atbild par uzņēmuma ikdienas vadību, un direktoriem bez izpildpilnvarām, kuri nav iesaistīti ikdienas vadībā, bet pilda uzraudzības funkciju. Šajā direktīvā paredzētie kvantitatīvie mērķi būtu jāpiemēro tikai direktoriem bez izpildpilnvarām, lai panāktu pareizo līdzsvaru starp vajadzību palielināt dzimumu daudzveidību valdēs un nepieciešamību samazināt ievainātos uzņēmuma ikdienas vadībā. Tā kā direktori bez izpildpilnvarām veic uzraudzības pienākumus, ir arī vieglāk pieņemt darbā kvalificētus kandidātus ārpus uzņēmuma un lielā mērā arī ārpus konkrētās nozares, kurā uzņēmums darbojas; šis apsvērums ir svarīgs ekonomikas jomās, kurās viena dzimuma pārstāvji ir īpaši nepietiekami pārstāvēti darbspēkā.
- (21) Vairākās dalībvalstīs saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi uzņēmuma darbinieki un/vai darbiniekus pārstāvošas organizācijas var iecelt vai ievēlēt vai tām ir jāieceļ vai jāievēl noteikta daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām. Šajā direktīvā paredzētie kvantitatīvie mērķi būtu jāpiemēro visiem direktoriem bez izpildpilnvarām, tostarp darbinieku pārstāvjiem. **Tomēr attiecīgajām dalībvalstīm būtu jānosaka praktiskas procedūras minēto mērķu sasniegšanai, ņemot vērā apstākli, ka daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām ir darbinieku pārstāvji. Šajā direktīvā būtu jāņem vērā atlases procedūras atšķirības un īpatnības katrā dalībvalstī.** [Gr. 28]
- (22) Biržā kotētiem uzņēmumiem Savienībā būtu jāuzliek pienākums paredzēt piemērotas procedūras, lai sasniegtu konkrētus mērķus attiecībā uz dzimumu sadalījumu savās valdēs. **jācenšas sasniegt mērķi, saskaņā ar kuru vēlākais līdz 2020. gada 1. janvārim vismaz 40 procentiem direktoru bez izpildpilnvarām ir jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Lai šo mērķi sasniegtu,** tiem biržā kotētiem uzņēmumiem, kuru valdēs vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām nav no nepietiekami pārstāvētā dzimuma, iecelšana šajos amatos būtu jāveic, **jāsteno, piemērojot sākotnējās atlases vai atlases procedūru,** pamatojoties uz katra kandidāta kvalifikācijas salīdzinošu analīzi un piemērojot iepriekš izstrādātus, skaidrus, neitrāli formulētus un nepārprotamus kritērijus, lai ne vēlāk kā 2020. gada 1. janvārī sasniegtu minēto procentuālo īpatsvaru. Tāpēc direktīvā ir noteikts mērķis, saskaņā ar kuru līdz minētajam datumam vismaz 40 procentiem direktoru bez izpildpilnvarām ir jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Šis mērķis principā attiecas tikai uz direktoru bez izpildpilnvarām dzimumu vispārējo dažādību un neietekmē atsevišķu direktoru konkrēto atlasi no plaša vīriešu un sieviešu kandidātu loka katrā konkrētajā gadījumā. Jo īpaši tas neizslēdz nevienu konkrētu direktora amata kandidātu, kā arī neliek uzņēmumiem vai akcionāriem izvēlēties kādu konkrētu direktoru. Tādējādi lēmums par piemērotu valdes locekļu izvēli joprojām paliek uzņēmumu un akcionāru ziņā. [Gr. 29]
- (22a) **Principā mērķis par 40 procentu kvotu attiecas tikai uz vispārējo dzimumu daudzveidību starp direktoriem bez izpildpilnvarām un neskar konkrētu atsevišķo direktoru izvēli no plaša vīriešu un sieviešu kandidātu loka katrā atsevišķā gadījumā. Īpaši tas neizslēdz nevienu konkrētu kandidātu direktora amatam un neuzliek par pienākumu uzņēmumiem vai akcionāriem izvēlēties konkrētu direktoru. Tādējādi lēmums par piemērotu valdes locekļu izvēli joprojām paliek uzņēmumu un akcionāru ziņā.** [Gr. 30]

<sup>(1)</sup> Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikums 2003/361/EK par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju (OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.).

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

- (22b) *Biržā kotētiem uzņēmumiem būtu jāapsver mācību programmu un pieredzes nodošanas programmu ieviešana nepietiekami pārstāvētajam dzimumam kā viens no līdzekļiem, lai sasniegtu dzimumu līdzsvaru, ja atlases kandidāturu kopumā pieņemšanai darbā valdes amatos ir skaidri izteiktas dzimumu atšķirības.* [Gr. 31]
- (23) Dalībvalstīm ir dominējoša ietekme uz biržā kotētiem uzņēmumiem, kas ir valsts uzņēmumi Komisijas Direktīvas 2006/111/EK <sup>(1)</sup> 2. panta b) apakšpunkta izpratnē. Minētās dominējošās ietekmes dēļ dalībvalstu rīcībā ir instrumenti, lai ātrāk panāktu vajadzīgās izmaiņas. Tāpēc attiecībā uz šādiem uzņēmumiem būtu jānosaka, ka mērķis, saskaņā ar kuru vismaz 40 procentiem direktoru bez izpildpilnvarām ir jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma, ir jāsasniedz agrāk *atbilstīgi piemērotiem mehānismiem, ko ievieš dalībvalstis saskaņā ar šo direktīvu.* [Gr. 32]
- (23a) *Valsts uzņēmumiem sakarā ar to raksturu neatkarīgi no tā, vai tie ir biržā kotēti uzņēmumi, būtu jākalpo par paraugu privātajam sektoram. Tādēļ Komisijai būtu jānovērtē situācija dalībvalstīs un jāizvērtē, vai valsts uzņēmumus, kas neietilpst MVU definīcijā, varētu tālākā nākotnē iekļaut šīs direktīvas jomā.* [Gr. 33]
- (23b) *Komisijai vajadzētu vākt un analizēt datus par dzimumu līdzsvaru biržā nekotētos lielajos uzņēmumos, kuriem arī ir liela saimnieciskā nozīme. Tādējādi būtu jāveic ietekmes novērtējums, lai iegūtu pārskatu par situāciju šādos dalībvalstu uzņēmumos un pārbaudītu, vai ir vajadzīgi Savienības līmeņa pasākumi, lai šādus uzņēmumus nākotnē iekļautu šīs direktīvas jomā. Vienlaikus Komisijai būtu jāpaskaidro attiecīgās iespējas, jo katras dalībvalsts īpatnību dēļ var būt svarīgi šiem uzņēmumiem piemērot īpašus regulējumus.* [Gr. 34]
- (24) *Lai noteiktu direktoru bez izpildpilnvarām amata vietu skaitu, kas vajadzīgs mērķa sasniegšanai, ir nepieciešams sīkaks precizējums, jo vairumā gadījumu valdes lielums ir tāds, ka matemātiska aprēķina rezultātā var iegūt tikai skaitli, kas ir lielāks vai mazāks par precīzo 40 procentu īpatsvaru. Tāpēc valdes amata vietu skaitam, kas vajadzīgs mērķa sasniegšanai, būtu jābūt skaitlim, kas ir vistuvāk 40 procentiem. Vienlaikus, lai novērstu sākotnēji pārāk lielā mērā pārstāvētā dzimuma diskrimināciju, biržā kotētiem uzņēmumiem nebūtu jāuzliek pienākums aizpildīt pusi vai vairāk amata vietu ar valdes locekļiem bez izpildpilnvarām, kuri ir no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Tādējādi, piemēram, Ja valdi bez izpildpilnvarām veido tikai trīs locekļi, ir matemātiski neiespējami pārsniegt 40 % daļu attiecībā uz abiem dzimumiem. Tādēļ tādos gadījumos valdēs, kurās ir trīs vai četri direktori bez izpildpilnvarām, locekļiem no nepietiekami pārstāvētā dzimuma būtu jāieņem vismaz viena amata vieta, valdēs, kurās ir pieci vai seši direktori bez izpildpilnvarām, tiem būtu jāieņem vismaz divas amata vietas un valdēs ar septiņiem vai astoņiem direktoriem bez izpildpilnvarām — vismaz trīs amata vietas.* [Gr. 35]
- (25) Savā judikatūrā <sup>(2)</sup> par pozitīvu rīcību un tās atbilstību principam par diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ (tagad šis princips ir noteikts arī Hartas 21. pantā) Eiropas Savienības Tiesa atzina, ka konkrētos gadījumos, kas attiecas uz atlasi pieņemšanai darbā vai paaugstināšanai amatā, priekšroku var dot nepietiekami pārstāvētajam dzimumam ar nosacījumu, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā ir tikpat kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts, ka priekšroku nedrīkst dot automātiski un bez nosacījumiem, bet gan priekšroku nepiešķir, ja iemesli, kas ir specifiski konkrētajam otra dzimuma kandidātam, liek izšķirties par labu šim kandidātam, un ka katra kandidāta pietiekums tiek objektīvi novērtēts, ņemot vērā visus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajiem kandidātiem.
- (26) Saskaņā ar minēto judikatūru dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka kandidātu, kuri ir vislabāk kvalificēti direktoru bez izpildpilnvarām amata vietām, atlases pamatā ir katra kandidāta kvalifikācijas salīdzinoša analīze, balstoties uz iepriekš izstrādātiem, skaidriem, neitrāli formulētiem un nepārprotamiem kritērijiem. Atlases kritēriju veidi, kurus uzņēmumi varētu izmantot, ir, piemēram, profesionālā pieredze vadības un/vai uzraudzības pienākumu veikšanā, *darba pieredze starptautiskos uzņēmumos, multidisciplināritāte*, zināšanas konkrētajās specifiskajās jomās, piemēram, finanšu, kontroles vai cilvēkresursu pārvaldības jomā, vadības prasmes un saziņas iemaņas, kā arī sakaru

<sup>(1)</sup> Komisijas 2006. gada 16. novembra Direktīva 2006/111/EK par dalībvalstu un publisku uzņēmumu finansiālo attiecību pārredzamību, kā arī par dažu uzņēmumu finanšu pārredzamību (OV L 318, 17.11.2006., 17. lpp.).

<sup>(2)</sup> Lieta C-450/93: *Kalanke* (1995., Recueil, I-3051. lpp.), Lieta C-409/95: *Marschall* (1997., Recueil, I-6363. lpp.), Lieta C-158/97: *Badeck* (2000., Recueil I, I-1875. lpp.), Lieta C-407/98: *Abrahamsson* (2000., Recueil, I-5539. lpp.).

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

veidošanas un uzturēšanas spējas. Priekšroka būtu jādod nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja šis kandidāts piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā ir tikpat kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts un ja objektīvā novērtējumā, ņemot vērā visus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajam kandidātam, līdzsvars nenoslēcas par labu otra dzimuma kandidātam. [Gr. 36]

- (27) Dažādās dalībvalstīs un dažādos uzņēmumos atšķiras direktoru darbā pieņemšanas, **atlases** un iecelšanas metodes. Tās var aptvert priekšatlases posmu, kura ietvaros kandidātu saraksts tiek iesniegts akcionāru sapulcei (to dara, piemēram, iecelšanas komiteja), vai tādas metodes, saskaņā ar kurām atsevišķi akcionāri tieši ieceļ direktorus vai arī akcionāru sapulcē tiek balsots par atsevišķiem kandidātiem vai kandidātu sarakstiem. **Šajā direktīvā tiek ņemta vērā atlases procedūru daudzveidība, kam būtu jābalstās uz pārredzamību un nopelniem, vienlaikus uzstājot, ka jāsasniedz mērķis palielināt nepietiekami pārstāvētā dzimuma līdzdalību valdēs.** Prasības par kandidātu atlasīti būtu jāizpilda piemērotā atlases procedūras posmā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un attiecīgo biržā kotēto uzņēmumu statūtiem. Šajā saistībā ar šo direktīvu paredz tikai **ši direktīva pielauj** atlases procedūru ~~minimālu saskaņošanu, kā rezultātā ir iespējams piemērot Tiesas judikatūrā noteiktos nosacījumus, daudzveidību, lai panāktu sasniegtu mērķi~~ **panākt** dzimumu līdzsvarotāku pārstāvību biržā kotēto uzņēmumu valdēs. **Šīs direktīvas noteikumi nerada pārmērīgu iejaukšanos uzņēmumu ikdienas vadībā, jo tiek saglabāta uzņēmumu rīcības brīvība attiecībā uz kandidātu atlasīti, pamatojoties uz kvalitātes vai citiem būtiskiem objektīviem apsvērumiem.** [Gr. 37]
- (27a) **Ja sākotnējās kandidātu atlases pamatā ir vēlēšanu vai balsošanas procedūra, ko veic, piemēram, darba ņēmēji vai viņu pārstāvji, šīs procedūras ir jāpielāgo visos to posmos, lai sasniegtu līdzsvarotākas dzimumu pārstāvniecības mērķi direktoru valdē kopumā, vienlaicīgi nodrošinot, ka šīs procedūras dēļ ievēlētais direktora dzimums nekādā veidā nav iepriekš noteikts.** [Gr. 38]
- (28) Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot biržā kotēto uzņēmumu direktoru dzimumu līdzsvaru un tādējādi veicināt to, ka tiek ievērots Savienībā par pamattiesībām atzītais princips par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Tāpēc biržā kotētiem uzņēmumiem pēc neizraudzītā kandidāta pieprasījuma būtu jāizpauž ne tikai kvalifikācijas kritēriji, kas bija atlases pamatā, bet arī minēto kritēriju objektīvs un salīdzinošs novērtējums un – vajadzības gadījumā – apsvērumi, kas lika izšķirties par labu kandidātam, kurš nav no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Šie ierobežojumi, kas skar hartas 7. un 8. pantā atzītās tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību attiecībā uz personas datu apstrādi, un biržā kotēto uzņēmumu pienākums pēc pieprasījuma sniegt minēto informāciju neizraudzītajam kandidātam ir vajadzīgi un patiešām atbilst atzītajiem vispārējās nozīmes mērķiem saskaņā ar proporcionalitātes principu. Tāpēc tie atbilst prasībām, kas attiecībā uz šādiem ierobežojumiem ir noteikti hartas 52. panta 1. punktā, kā arī attiecīgajai Tiesas judikatūrai.
- (29) Ja no nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātu vidus neizraudzītam kandidātam ir aizdomas, ka šā dzimuma pārstāvji ir līdzvērtīgi kvalificēti kā izraudzītais kandidāts no pretējā dzimuma kandidātu vidus, biržā kotētajam uzņēmumam būtu jāpieprasa apliecināt izvēles pamatotību.
- (30) Dalībvalstīm būtu jānodrošina efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas par ~~šīs direktīvas~~ **šajā direktīvā noteikto prasību par atklātu un pārredzamu procedūru** pārkāpumiem, kas *inter alia* varētu būt administratīvi sodi, ~~un izslēgšana no publiskiem uzaicinājumiem iesniegt priekšlikumus, daļēja izslēgšana no Savienības struktūrfondu finansējuma saņemšanas, kā arī~~ direktoru bez izpildpilnvarām iecelšanas vai ievēlēšanas atcelšana vai anulēšana (ko veic tiesu iestāde), ja šī iecelšana vai ievēlēšana notikusi, neievērojot saskaņā ar 4. panta 1. punktu pieņemtos valsts noteikumus. **Būtu nepieciešams, lai dalībvalstis varētu neaprobežoties ar tam šajā direktīvā paredzēto sankciju sarakstu, kurs nav izsmēlošs, un cita starpā pievienot attiecīgā uzņēmuma piespiedu atlaišanu, ko uzdevusi kompetenta tiesas iestāde, pilnībā ievērojot pienācīgās juridiskās garantijas, gadījumos, kad minētais uzņēmums veicis nopietnus un atkārtotus pārkāpumus.** [Gr. 39]
- (31) Tā kā dzimumu pārstāvība starp darbiniekiem tieši ietekmē nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātu pieejamību, dalībvalstis var noteikt, ka gadījumos, kad nepietiekami pārstāvētais dzimums veido mazāk nekā 10 procentus no darbinieku skaita, attiecīgajam uzņēmumam nebūtu jāsasniedz šajā direktīvā noteiktais mērķis. [Gr. 40]

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

- (32) Tā kā biržā kotētajiem uzņēmumiem būtu jācenšas palielināt nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvaru visos lēmumu pieņemšanas amatos, dalībvalstis var noteikt, ka šajā direktīvā noteiktais mērķis būtu jāuzskata par sasniegtu, ja biržā kotētie uzņēmumi var pierādīt, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz vienu trešdaļu no visiem direktoru amatiem, neatkarīgi no tā, vai tie ir direktori ar izpildpilnvarām vai bez tām. **Tomēr jābūt prasībai šādiem uzņēmumiem joprojām savā gada pārskatā un savā tīmekļa vietnē norādīt dzimumu līdzsvaru starp direktoriem ar un bez izpildpilnvarām un savu politiku šajā jomā saskaņā ar šīs direktīvas 5. pantu.** [Gr. 41]
- (33) Papildus pasākumiem attiecībā uz direktoriem bez izpildpilnvarām, un arī tādēļ, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru to direktoru vidū, kas ir iesaistīti ikdienas vadības darbā, biržā kotētajiem uzņēmumiem būtu jānosaka pienākums uzņemties atsevišķas saistības attiecībā uz abu dzimumu pārstāvību izpilddirektoru vidū, kas jāizpilda līdz, vēlākais, 2020. gada 1. janvārim. Ar šīm saistībām būtu jācenšas panākt ievērojamu progresu attiecīgā uzņēmuma pašreizējā situācijā attiecībā uz dzimumu līdzsvaru.
- (34) Dalībvalstīm būtu jānosaka biržā kotētajiem uzņēmumiem pienākums agrīnā posmā sniegt kompetentajām valsts iestādēm informāciju par dzimumu pārstāvību valdes locekļu vidū un informāciju par to, kā tie sasniedza šajā direktīvā noteiktos mērķus, lai sniegtu minētajām iestādēm iespēju novērtēt katra biržā kotētā uzņēmuma progresu ceļā uz dzimumu līdzsvaru direktoru vidū. Šī informācija būtu **jāiekļauj uzņēmuma gada pārskatā un atbilstošā un viegli pieejamā veidā** jāpublicē **uzņēmuma tīmekļa vietnē**, un gadījumā, ja attiecīgais uzņēmums nav sasniedzis mērķi, tajā būtu jāiekļauj to **konkrēto pasākumu visaptverošs** apraksts, ko uzņēmums līdz šim ir veicis un paredz veikt turpmāk, lai sasniegtu mērķi. **Turklāt uzņēmumiem, kas nav sasnieguši mērķus vai izpildījuši savas apņemšanās, būtu jāsniedz pamatojums, kādu iemeslu dēļ tas nav ticis izpildīts, kā arī konkrētu pasākumu apraksts, kurus tie ir līdz šim īstenojuši un paredzējuši īstenot turpmāk, lai sasniegtu minēto mērķi un izpildītu minētās apņemšanās.** [Gr. 42]
- (35) Ir iespējams, ka dalībvalstis pirms šīs direktīvas stāšanās spēkā jau ir veikušas pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību uzņēmumu valdēs. Šādām dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai piemērot minētos pasākumus, nevis procedūras prasības par iecelšanas noteikumiem, ja tās var pierādīt, ka veiktie pasākumi ir līdzvērtīgi efektīvi, lai sasniegtu mērķi, saskaņā ar kuru ne vēlāk kā 2020. gada 1. janvārī vai – biržā kotēto valsts uzņēmumu gadījumā – ne vēlāk kā 2018. gada 1. janvārī vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām biržā kotētajos uzņēmumos ir no nepietiekami pārstāvētā dzimuma.
- (36) Šajā direktīvā ir ņemtas vērā pamattiesības un principi, kas ir atzīti Hartā. Jo īpaši tā sniedz ieguldījumu tiesību uz sieviešu un vīriešu līdztiesību (hartas 23. pants), tiesību brīvi izraudzīties profesiju un tiesību iesaistīties darbā (hartas 15. pants) īstenošanā. Šīs direktīva tiecas nodrošināt tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību un uz taisnīgu lietas izskatīšanu tiesā (hartas 47. pants). Darījumdarbības brīvības (hartas 16. pants) un tiesību uz īpašumu (hartas 17. panta 1. punkts) ierobežojumi respektē šo tiesību un brīvību būtību, un tie ir nepieciešami un samērīgi. Tie patiešām atbilst vispārējās nozīmes mērķiem, ko atzinusi Savienība, un vajadzībai aizsargāt citu tiesības un brīvības.
- (37) Lai arī dažas dalībvalstis regulāri ir veikušas darbības vai veicinājušas pašregulāciju, gūstot dažādus panākumus, vairums dalībvalstu nav veikušas nekādas darbības vai izrādījušas vēlmi rīkoties tādā veidā, ka tiktu gūti pietiekami uzlabojumi. Prognozes, kas balstās uz visas pieejamās informācijas visaptverošu analīzi par iepriekšējām un pašreizējām tendencēm un par nodomiem, liecina, ka līdzsvarotu dzimumu pārstāvību starp valdes locekļiem bez izpildpilnvarām saskaņā ar šajā direktīvā noteiktajiem mērķiem visā Savienībā tuvākajā nākotnē nevarēs panākt, ja dalībvalstis rīkosies atsevišķi. Ņemot vērā minētos apstākļus un arvien pieaugošās atšķirības starp dalībvalstīm attiecībā uz sieviešu un vīriešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs Savienībā var uzlabot vienīgi, izmantojot kopīgu pieeju, un dzimumu līdztiesību, **konkurētspēju un izaugsmi pastāvošo darba samaksas atšķirību izskaušanu, konkurētspējas un izaugsmes uzlabošanu** var labāk panākt ar saskaņotu darbību Savienības līmenī, nekā ar valstu iniciatīvām, kam ir atšķirīga piemērošanas joma, mērķi un efektivitāte. Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to, ka minētās rīcības mēroga un seku dēļ minētos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. [Gr. 43]

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

- (38) Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā ir noteikti tikai kopīgi mērķi un principi, un tā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi šo mērķu sasniegšanai. Dalībvalstīm ir pietiekami daudz brīvības noteikt, kā šajā direktīvā noteiktie mērķi būtu vislabāk sasniedzami, ņemot vērā apstākļus valstī, jo īpaši noteikumus un praksi attiecībā uz pieņemšanu darbā amatos valdēs. Šī direktīva neskar uzņēmumu iespējas izraudzīties visaugstāk kvalificētos valdes locekļus un izveido visiem biržā kotētajiem uzņēmumiem **elastīgu sistēmu un atvēl** pietiekami ilgu pielāgošanās posmu. [Gr. 44]
- (39) Saskaņā ar proporcionalitātes principu mērķis, kas jāsasniedz biržā kotētajiem uzņēmumiem, būtu jāierobežo laikā, un tam ~~jābū~~ **vajadzētu būt** spēkā tikai tik ilgi, kamēr būs sasniegts ilgtermiņš progress attiecībā uz dzimumu pārstāvību valdēs. Šā iemesla dēļ Komisijai būtu regulāri jāpārskata šīs direktīvas piemērošana un jāziņo par to Eiropas Parlamentam un Padomei. Šīs direktīvas darbības termiņš beidzas 2028. gada 31. decembrī. Komisijai ~~tās savā~~ pārskatā būtu jānovērtē, vai pēc minētā termiņa beigām ir nepieciešams pagarināt šīs direktīvas darbības termiņu. **Dalībvalstīm būtu jāsadarbības ar sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību, lai efektīvi informētu tos par šīs direktīvas nozīmi, transponēšanu un īstenošanu. Informatīvas kampaņas ievērojami veicinātu biržā nekotētu uzņēmumu informētību par šo jautājumu un mudinātu tos proaktīvi sasniegt dzimumu līdzsvarotu pārstāvību. Dalībvalstis būtu jāmudina apmainīties ar pieredzi un paraugpraksi saistībā ar šīs direktīvas transponēšanu un īstenošanu.** [Gr. 45]
- (40) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem <sup>(1)</sup> dalībvalstis pamatotos gadījumos ir apņēmušas papildus paziņojumiem par saviem transponēšanas pasākumiem iesniegt vienu vai vairākus dokumentus, kuros ir paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un attiecīgajām daļām valsts pieņemtos transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs šādu dokumentu nosūtīšanu uzskata par pamatotu,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Priekšmets

Šajā direktīvā ir noteikti pasākumi līdzsvarotākas vīriešu un sieviešu pārstāvības nodrošināšanai biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū, nosakot **efektīvus** pasākumus, kuru mērķis ir paātrināt progresu attiecībā uz dzimumu līdzsvaru, tajā pašā laikā dodot uzņēmumiem pietiekami daudz laika nepieciešamo pasākumu veikšanai. [Gr. 46]

2. pants

Definīcijas

Šajā direktīvā:

- (1) "biržā kotētais uzņēmums" ir uzņēmums, kurš reģistrēts **kura galvenais birojs atrodas** dalībvalstī un kura vērtspapīrus atļauts tirgot regulētā tirgū Direktīvas 2004/39/EK 4. panta 1. punkta 14. apakšpunkta izpratnē vienā vai vairākās dalībvalstīs; [Gr. 47]
- (2) "valde" ir uzņēmuma pārvaldes, vadības vai uzraudzības struktūra;
- (3) "direktors" ir ikviens valdes loceklis, tostarp darba ņēmēju pārstāvis;
- (4) "izpilddirektors" ir ikviens unitāras valdes loceklis, kas ir iesaistīts uzņēmuma ikdienas vadībā, un ikviens vadības loceklis divu līmeņu valdes sistēmā;
- (5) "direktors bez izpildpilnvarām" ir ikviens unitāras valdes loceklis, kas nav izpilddirektors, un ikviens uzraudzības padomes loceklis divu līmeņu valdes sistēmā;

(1) OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

- (6) "unitāra valde" ir valde, kas uzņēmumā pilda gan vadības, gan uzraudzības funkcijas;
- (7) "divu līmeņu valde" ir sistēma, kurā uzņēmuma vadības un uzraudzības funkcijas veic atsevišķas struktūras;
- (8) "mazie un vidējie uzņēmumi" jeb "MVU" ir uzņēmumi, kuros nodarbinātas mazāk par 250 personām un kuru gada apgrozījums nepārsniedz 50 miljonus euro, vai kuru ikgadējā bilance nepārsniedz 43 miljonus euro vai līdzvērtīgu summu attiecīgās dalībvalsts valūtā tādām MVU, kas reģistrēti dalībvalstī, kuras valūta nav euro;
- (9) "valsts uzņēmums" ir uzņēmums, kurā valsts iestādēm ir tieša vai netieša dominējoša ietekme atbilstīgi to īpašuma tiesībām, finansiālajai līdzdalībai vai noteikumiem, kas piemērojami minētajam uzņēmumam. Uzska, ka valsts iestādēm ir dominējoša ietekme kādā uzņēmumā, ja šīs iestādes tieši vai netieši:
- ir īpašnieces lielākajai daļai uzņēmuma parakstītā kapitāla vai
  - kontrolē balsu vairākumu saistībā ar uzņēmuma emitētajām akcijām, vai
  - var iecelt vairāk nekā pusi uzņēmuma pārvaldes, vadības vai uzraudzības struktūras locekļu.

### 3. pants

Izņēmums attiecībā uz maziem un vidējiem uzņēmumiem

Šī direktīva neattiecas uz maziem un vidējiem uzņēmumiem ("MVU").

### 4. pants

Mērķi attiecībā uz direktoriem bez izpildpilnvarām

1. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētie uzņēmumi, kuru valdēs nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem mazāk par 40 % no direktoru bez izpildpilnvarām amatu, ~~jaunus darbiniekus šajos amatos iecel, pamatojoties uz kvalifikācijas salīdzinošo analīzi pēc iepriekš noteiktiem, skaidriem, neitrāli formulētiem un viennozīmīgiem kritērijiem, pielāgo savas darbā pieņemšanas procedūras, tostarp procedūras attiecībā uz paziņojumiem par vakancēm, uz kurām var iesniegt pieteikumus, priekšatlasi, atlasu un iecelšanu amatā tā, lai sasniegtu minētās procedūras efektīvi palīdzētu sasniegt~~ minēto īpatsvaru, vēlākais, līdz 2020. gada 1. janvārim vai valsts uzņēmumos – līdz 2018. gada 1. janvārim ~~biržā kotētajos~~. **Īpaši dalībvalstis nodrošina, ka uzņēmumi amatam valdē atlasa viskvalificētākos kandidātus no dzimumu līdzsvarota kandidātu klāsta un pamatojoties uz kvalifikācijas salīdzinošo analīzi, izmantojot iepriekš noteiktus, skaidrus, neitrāli formulētus, nediskriminējošus un nepārprotamus kritērijus. Ievēšanas procedūras gadījumā dalībvalstis nodrošina, ka uzņēmumi garantē dzimumu dažādību sākotnējās atlases kandidātu sarakstā, vienlaicīgi nodrošinot, ka šīs procedūras gaitā ievēlētā direktora bez izpildpilnvarām dzimums nekādā veidā nav iepriekš noteikts.**

**Lai sasniegtu 40 % mērķi un saskaņā ar Hartas 23. panta 2. punktu dalībvalstis nodrošina, ka direktoru bez izpildpilnvarām darbā pieņemšanas, atlases vai iecelšanas procedūras visos posmos priekšroka tiek dota nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidatam, ja šis kandidāts ir līdzvērtīgi kvalificēts kā pretējā dzimuma kandidāts attiecībā uz piemērotību, kompetenci un profesionālo sniegumu, ja vien par labu pretējā dzimuma kandidatam neliecina objektīvs novērtējums, ņemot vērā visus īpašos kritērijus attiecībā uz atsevišķiem kandidātiem. [Gr. 48]**

2. Direktoru bez izpildpilnvarām skaitam, kas nepieciešams, lai sasniegtu 1. punktā noteikto mērķi, ~~ir jābūt tādām, lai tas būtu vismazāk 40 % īpatsvaram, taču nepārsniegtu 49 %.~~ **vismaz 40 %. Ja valdi bez izpildpilnvarām veido tikai trīs locekļi, pietiek ar attiecību viens pret divi. [Gr. 49]**

3. Lai sasniegtu 1. punktā noteikto mērķi, dalībvalstis nodrošina, ka direktoru bez izpildpilnvarām atlasē priekšroka tiek dota nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidatam, ja šis kandidāts ir līdzvērtīgi kvalificēts kā pretējā dzimuma kandidāts attiecībā uz piemērotību, kompetenci un profesionālo sniegumu, ja vien par labu pretējā dzimuma kandidatam neliecina objektīvs novērtējums, ņemot vērā visus īpašos kritērijus attiecībā uz atsevišķiem kandidātiem. [Gr. 50]

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

4. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētajiem uzņēmumiem ir **vismaz** pienākums ~~pēc neizraudzīta kandidāta pieprasījuma~~ **neizraudzītajam kandidātam** atklāt **vismaz kandidātu skaitu un dzimumu atlases kopumā, vienlaikus nodrošinot viņu anonimitāti saskaņā ar Savienības noteikumiem par datu aizsardzību**, kvalifikācijas kritērijus, uz ko tika balstīta atlase **vai iecelšana**, šo kritēriju objektīvu salīdzinošo novērtējumu un, vajadzības gadījumā, apsvērumus, kas liecināja par labu pretējā dzimuma kandidātam. [Gr. 51]

5. Dalībvalstis saskaņā ar savu valsts tiesu sistēmu veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka **gadījumā, ja neizraudzītais nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts izjūt kaitējumu, jo 1. panta noteikumi nav attiecināti uz viņu, un tiesa vai cita kompetenta iestāde uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka neizraudzītais nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts ir līdzvērtīgi kvalificēts kā izraudzītais pretējā dzimuma kandidāts**, biržā kotētajam uzņēmumam ir jāpierāda, ka netika pārkāpts ~~3.~~ **1. punktā** minētais noteikums, ja neizraudzītais nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka viņš ir līdzvērtīgi kvalificēts kā izraudzītais pretējā dzimuma kandidāts.

**Šis punkts neliedz dalībvalstīm ieviest noteikumus par pierādījumiem, kas ir labvēlīgāki prasītājiem.** [Gr. 52]

6. Dalībvalstis var noteikt, ka uz biržā kotētajiem uzņēmumiem, kuros nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvars darbinieku vidū ir mazāks par 10 %, neattiecas **1. punktā** noteiktais mērķis. [Gr. 53]

**6a. Ja 1. punktā paredzētā atlase notiek, akcionāriem vai darbiniekiem balsojot, uzņēmumi nodrošina, ka balsotājiem tiek sniegta visa nepieciešamā informācija par šajā direktīvā paredzētajiem pasākumiem, jo īpaši par sankcijām, ko piemēro uzņēmuma pienākumu nepildīšanas gadījumā.** [Gr. 54]

7. Dalībvalstis var noteikt, ka **1. punktā** minētais mērķis ir sasniegts, ja biržā kotētie uzņēmumi var pierādīt, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz vienu trešdaļu no visu direktoru amatiem neatkarīgi no tā, vai tie ir izpilddirektori vai direktori bez izpilddilnvarām.

## 5. pants

### Uzņēmumu veicamie papildu pasākumi un ziņošana

1. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētie uzņēmumi uzņemas atsevišķas saistības attiecībā uz līdzsvarotas abu dzimumu pārstāvības izpilddirektoru vidū panākšanu līdz, vēlākais, 2020. gada 1. janvārim vai līdz 2018. gada 1. janvārim biržā kotētajos valsts uzņēmumos.

2. Dalībvalstis nosaka biržā kotētajiem uzņēmumiem pienākumu [divus gadus pēc šīs direktīvas pieņemšanas] kompetentajām valsts iestādēm katru gadu sniegt informāciju par dzimumu pārstāvību uzņēmumu valdēs, nodalot pārstāvību direktoru bez izpilddilnvarām un izpilddirektoru vidū, un par veiktajiem pasākumiem 4. panta 1. punktā un šā panta 1. punktā noteikto mērķu sasniegšanai, un piemērotā un **viegli** pieejamā veidā publicēt minēto informāciju **gada pārskatā un** savā tīmekļa vietnē. [Gr. 55]

3. Ja biržā kotētie uzņēmumi nenasniedz 4. panta 1. punktā noteiktos mērķus vai neizpilda savas atsevišķās saistības, ko tie uzņēmušies saskaņā ar šā panta 1. punktu, ~~šā panta 2. punktā minētajā informācijā jāiekļauj iemesli, tie iesniedz paskaidrojumu par iemesliem, kuru dēļ netika panākti mērķi vai izpildītas saistības, un to pasākumu apraksts, sīku izklāstu, ko uzņēmums ir veicis vai plāno veikt, lai sasniegtu mērķus vai izpildītu saistības.~~ **Šis paskaidrojums par iemesliem ietilpst 2. punktā minētajā informācijā.** [Gr. 56]

4. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka saskaņā ar 20. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2006/54/EK <sup>(1)</sup>, izraudzītās iestādes ir atbildīgas arī par dzimumu pārstāvības līdzsvara biržā kotēto uzņēmumu valdēs veicināšanu, analīzi, uzraudzību un atbalstu. **Šajā nolūkā dalībvalstis efektīvi sadarbojas ar sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību.** [Gr. 57]

<sup>(1)</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

## 6. pants

### Sankcijas

1. Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, ko piemēro par ~~to valsts noteikumu~~ **4. panta 1. punktā noteikto prasību attiecībā uz atklātas un pārredzamas procedūras** pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka šīs sankcijas tiek piemērotas. [Gr. 58]
2. Sankcijām jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām, un tās ~~var būt:~~ **ir vismaz:** [Gr. 59]
  - a) administratīvi sodi;
    - aa) **izslēgšana no konkursiem uz publisko iepirkumu;** [Gr. 60]
    - ab) **daļēja izslēgšana no Savienības struktūrfondu finansējuma saņemšanas;** [Gr. 61]
  - b) paziņošana par direktoru bez izpildpilnvarām iecelšanas vai ievēlēšanas atcelšanu vai anulēšanu, ja tā notikusi, pārkāpjot valsts noteikumus, kas pieņemti saskaņā ar 4. panta 1. punktu.

## 7. pants

### Minimuma prasības

Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas, salīdzinot ar šajā direktīvā paredzētajiem noteikumiem, ir labvēlīgāki līdzsvarotākas vīriešu un sieviešu pārstāvības nodrošināšanai uzņēmumos, kuri reģistrēti attiecīgās valsts teritorijā, ja vien tie neizraisa nepamatotu diskrimināciju **dzimuma dēļ vai cita veida diskrimināciju** un nekavē iekšējā tirgus pienācīgu darbību. [Gr. 62]

## 8. pants

### Īstenošana

1. Dalībvalstis vēlākais [divus gadus pēc šīs direktīvas pieņemšanas] pieņem un publicē normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Tās par tiem nekavējoties informē Komisiju.
2. Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.
3. Neskarot 4. panta 6. un 7. punktu, dalībvalstis, kas pirms šīs direktīvas stāšanās spēkā jau ir veikušas pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību starp biržā kotētu uzņēmumu direktoriem bez izpildpilnvarām, var apturēt to procedūras prasību piemērošanu, kas attiecas uz 4. panta 1., 3., 4. un 5. punktā izklāstītajiem iecelšanas noteikumiem, ar nosacījumu, ka var pierādīt, ka minētie pasākumi nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem ne vēlāk kā 2020. gada 1. janvārī vai – biržā kotēto valsts uzņēmumu gadījumā – ne vēlāk kā 2018. gada 1. janvārī ļauj ieņemt vismaz 40 % no direktoru bez izpildpilnvarām amatu biržā kotētos uzņēmumos.

Attiecīgā dalībvalsts paziņo šo informāciju Komisijai. **Komisija informē par šādu paziņojumu Eiropas Parlamentu un Padomi. Apturēšanu automātiski atsauc, ja šīs direktīvas mērķa sasniegšanā nav panākts pietiekams progress, ko nosaka tad, ja līdz 2017. gadam vai valsts uzņēmumu gadījumā — līdz 2015. gadam nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvars ir mazāks nekā 30 %.** [Gr. 63]

4. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus savu tiesību aktu galvenos noteikumus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

## 9. pants

## Pārskatīšana

1. Dalībvalstis ne vēlāk ka līdz 2017. gada 1. janvārim un pēc tam ik pēc diviem gadiem iesniedz Komisijai ziņojumu par šīs direktīvas īstenošanu. Šādos ziņojumos, inter alia, iekļauj visaptverošu informāciju par pasākumiem, kas veikti, lai sasniegtu 4. panta 1. punktā noteikto mērķi, informāciju, kura paredzēta 5. panta 2. punktā, un informāciju par atsevišķajām saistībām, ko biržā kotētie uzņēmumi ir uzņēmušies saskaņā ar 5. panta 1. punktu.

**1a. Komisija līdz 2017. gada 1. jūlijam iesniedz novērtējuma ziņojumu par 4. panta 1. punktā un 5. panta 1. un 2. punktā minētiem biržā kotētiem uzņēmumiem paredzēto prasību īstenošanu, pamatojoties uz dalībvalstu saskaņā ar šā panta 1. punktu iesniegtajiem ziņojumiem. Turklāt Komisijas ziņojumā iekļauj atskaiti par dzimumu līdzsvara stāvokli valdes un vadības līmenī uzņēmumos, kas netiek kotēti biržā, ja tajos ir pārsniegts 2. pantā noteiktais MVU robežlielums. [Gr. 64]**

**1b. Komisija iesniedz Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojumu par to, kādā veidā visas Savienības institūcijas, struktūras, iestādes un aģentūras piemēro šīs direktīvas principus un ka tie ir iekļauti noteikumos, kas reglamentē to iekšējās personāla procedūras. Šajā nolūkā visas Savienības institūcijas, struktūras, iestādes un aģentūras, vēlākais, līdz 2018. gada 31. decembrim un pēc tam katru gadu ziņo Komisijai par saviem statistikas datiem dzimumu jautājumā un panākto progresu. Komisija nekavējoties publisko šos ziņojumus savā tīmekļa vietnē. Attiecīgā gadījumā šim Komisijas ziņojumam pievieno tiesību aktu priekšlikumu, kas paplašina direktīvas jomu, tā lai aptvertu visas Savienības institūcijas, struktūras, iestādes un aģentūras. [Gr. 65]**

2. Dalībvalstis, kas saskaņā ar 8. panta 3. punktu ir apturējušas piemērot procedūras prasības par 4. panta 1., 3., 4. un 5. punktā izklāstītajiem iecelšanas noteikumiem, iekļauj 1. punktā minētajos ziņojumos informāciju, kas apliecina konkrētus rezultātus, kuri ir gūti, veicot 8. panta 3. punktā minētos valsts pasākumus. Komisija tad izstrādā īpašu ziņojumu, lai pārbaudītu, vai minētie pasākumi nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem līdz 2018. gada 1. janvārim efektīvi ļauj ieņemt vismaz 40 % no direktoru bez izpildpilnvarām amatu biržā kotētos valsts uzņēmumos un līdz 2020. gada 1. janvārim – vismaz 40 % no direktoru bez izpildpilnvarām amatu biržā kotētos uzņēmumos, kas nav valsts uzņēmumi. Pirmo šādu ziņojumu Komisija izstrādā līdz 2017. gada 1. jūlijam un turpmākos ziņojumus izstrādā sešu mēnešu laikā pēc paziņošanas par attiecīgajiem valstu ziņojumiem saskaņā ar 1. punktu.

Ja biržā kotēti uzņēmumi, kas 8. panta 3. punktā minēto valsts pasākumu piemērošanas rezultātā līdz 2018. gada 1. janvārim (ja tie ir valsts uzņēmumi) vai līdz 2020. gada 1. janvārim (ja tie nav valsts uzņēmumi) nav iecēlušī vai ievēlējuši nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjus vismaz 40 % apmērā no direktoru bez izpildpilnvarām amatu savās valdēs, tad attiecīgās dalībvalstis nodrošina, ka šie uzņēmumi no attiecīgā datuma piemēro procedūras prasības par 4. panta 1., 3., 4. un 5. punktā izklāstītajiem iecelšanas noteikumiem.

3. Komisija pārskata šīs direktīvas piemērošanu un ne vēlāk kā līdz 2021. gada 31. decembrim un turpmāk ik pēc diviem gadiem iesniedz par to ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei. Jo īpaši Komisija novērtē, vai ir sasniegti šajā direktīvā noteiktie mērķi.

4. Savā ziņojumā, ņemot vērā situācijas attīstību attiecībā uz vīriešu un sieviešu pārstāvību biržā kotēto uzņēmumu valdēs un dažādos lēmumu pieņemšanas līmeņos visā ekonomikā un ņemot vērā to, vai sasniegtais progress ir pietiekami ilgtspējīgs, Komisija novērtē, vai ir jāpagarina šīs direktīvas darbības termiņš pēc 10. panta 2. punktā noteiktā termiņa vai tā jāgroza. **Tā arī pārbauda, vai direktīvas jomu vajadzētu paplašināt, to attiecinot arī uz biržā nekotētiem valsts uzņēmumiem, uz kuriem neattiecas MVU definīcija, uz biržā nekotētiem lieliem uzņēmumiem, kā arī uz biržā kotētu uzņēmumu izpilddirektoriem. [Gr. 66]**

Trešdiena, 2013. gada 20. novembra

10. pants

Stāšanās spēkā un spēka zaudēšana

1. Šī direktīva stājas spēkā [divdesmitajā] dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.
2. Direktīva zaudē spēku 2028. gada 31. decembrī.

11. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

...

*Eiropas Parlamenta vārdā –  
priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā –  
priekšsēdētājs*

---