

III

(Sagatavošanā esoši tiesību akti)

REĢIONU KOMITEJA

101. PLENĀRSESIJA 2013. GADA 30. MAIJĀ

Reģionu komitejas atzinums “Direktīva par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem”

(2013/C 218/06)

REĢIONU KOMITEJA

- apzinās, ka ir svarīgi ievērot uzņēmumu pamattiesības netraucēti veikt darbību bez ārējas iejaukšanās; tomēr ir svarīgi arī nodrošināt dzimumu līdztiesību, kas ir viena no ES pamatvērtībām. Šī direktīva, kura paredz minimālos standartus, ir vērsta uz to, lai visās dalībvalstīs nodrošinātu vienlīdzīgus nosacījumus abiem dzimumiem un tādējādi uzlabotu ekonomiskos nosacījumus iekšējā tirgū;
- ierosina: ja vēlamies panākt mērķi – nodrošināt vienādus noteikumus un saskaņotu tiesisko regulējumu visā Eiropas Savienībā, būtu lietderīgi pieņemt sankcijas, kas būtu vienādas visās dalībvalstīs. Pretējā gadījumā pastāv iespēja, ka dažās valstīs šie pasākumi būs vājāki nekā citās un tādējādi tajās tiks mazāk ievēroti valsts tiesību akti, ar kuriem tiek īstenota direktīva;
- atbalsta Komisijas lēmumu sasniegt mērķi – uzlabot dzimumu līdztiesību, izstrādājot tiesību akta priekšlikumu ar saistošiem mērķiem, nevis atbalstot pašregulējuma un/vai brīvprātības principu;
- uzsver, ka kandidātu, kuri ir vislabāk kvalificēti direktoru bez izpildpilnvarām amata vietām, atlases pamatā jābūt pārskatāmām atlases procedūrām un pārskatāmiem kvalifikācijas kritērijiem, visas talantīgas personas stimulējot iesniegt savas kandidatūras;
- uzsver, ka daudzās darba vietās personāla daudzveidība zināšanu, pieredzes, ģimenes stāvokļa un dzimuma ziņā ir svarīga paredzēto rezultātu sasniegšanai. Komiteja tāpēc uzskata, ka priekšroka būtu jādod nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja šis kandidāts piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā ir tikpat augsti kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts un ja objektīvā novērtējumā, ņemot vērā visus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajam kandidātam, līdzsvars nenoslēdzas par labu otra dzimuma kandidātam.

Ziņotāja	Andreja POTOČNIK kdze (SI/ALDE), Tržič mēra vietniece
Atsauces dokuments	Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem
	COM(2012) 614 final

I. IETEIKUMI POLITIKAS JOMĀ

Vispārīgi apsvērumi

1. Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viena no Eiropas Savienības pamatvērtībām un galvenajiem mērķiem saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 2. pantu un 3. panta 3. punktu un Pamattiesību hartas 23. pantu. 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. Eiropas Komisija priekšlikumā direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū paredz līdz 2020. gadam nodrošināt šo kategoriju veidojošo vīriešu un sieviešu līdzsvarotu pārstāvību, lai neviens dzimums skaitliski nepārsniegtu sešdesmit procentus, ne arī būtu zemāks par četrdesmit procentiem no direktoru kopējā skaita.

3. Komisija brīdina, ka progress, kas panākts, lai palielinātu sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, ir pārāk lēns, proti, vidējais ikgadējais pieaugums pēdējos gados ir tikai 0,6 procentu punkti⁽¹⁾. Saglabājot pašreizējo tempu, paietu vairākas desmitgades, lai sasniegtu dzimumu līdzsvaru visā Eiropas Savienībā. Visnozīmīgākie un straujākie panākumi ir konstatēti tajās dalībvalstīs un citās valstīs, kur sabiedrībā dominējošās vērtības un attieksme sekmē šādu attīstību un kurās ir ieviesti ieteikumi un saistošas minimālās prasības attiecībā uz katra dzimuma pārstāvību.

4. Ignorējot un neizmantojot augsti kvalificētu sieviešu zināšanas un prasmes, tiku izniekotas daudz un dažādas iespējas, jo

⁽¹⁾ Skatīt progresa ziņojumu "Sievietes ekonomikas lēmumu pieņemšanā ES", 2012. gada marts (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

ekonomikas atveseļošanai nepieciešama arī aktīva sieviešu līdzdalība. Jāmeklē jauni, efektīvāki veidi, kā nodrošināt veiksmīgu profesionālās un privātās dzīves saskaņošanu. Sieviešu karjeras attīstībai būtiski ir pasākumi, kas paredzēti, lai veicinātu augstskolas beidzēju sieviešu karjeras izaugsmi un turpmākās studijas.

REĢIONU KOMITEJA

5. atzinīgi vērtē Komisijas nodomu uzlabot dzimumu līdzsvaru biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un piekrist, ka šajā jomā ir steidzami jāsteno atbilstoši pasākumi;

6. atbalsta Komisijas lēmumu sasniegt mērķi – uzlabot dzimumu līdztiesību, izstrādājot tiesību akta priekšlikumu ar saistošiem mērķiem, nevis atbalstot pašregulējuma un/vai brīvprātības principu;

7. apzinās, cik nopietnas sekas būtu tam, ka sievietes netiktu ieceltas amatos, kuros tiek pieņemti lēmumi ekonomikas jomā, un tādējādi netiktu pilnībā izmantots viņu cilvēkresursu potenciāls. Jāveic mērķtiecīgi pasākumi, lai novērstu šķēršļus, kas traucē sieviešu karjeras attīstībai.

Sīkāks skaidrojums

8. Komisija uzskata, ka pārredzamības trūkums, kas vairumā dalībvalstu šobrīd pastāv attiecībā uz valdes amatu atlases procedūram un kvalifikācijas kritērijiem, ir būtisks šķērslis lielākam dzimumu līdzsvaram valdēs un negatīvi ietekmē gan valdes amatu kandidātu karjeru un viņu mobilitāti, gan ieguldītāju lēmumus.

9. Priekšlikums ir vērsts uz to, lai veicinātu dzimumu līdztiesību ekonomikas lēmumu pieņemšanā un pilnībā izmantotu esošo kandidātu kopumu ar nolūku panākt dzimumu vienlīdzīgu pārstāvību uzņēmumu valdēs, tādējādi sekmējot stratēģijas "Eiropa 2020" mērķu sasniegšanu.

10. Dalībvalstīm būtu jānodrošina efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas par šīs direktīvas pārkāpumiem, kas cita starpā varētu būt administratīvi sodi un direktoru bez izpildpilnvarām iecelšanas vai ievēlēšanas atcelšana vai anulēšana (ko veic tiesu iestāde), ja šī iecelšana vai ievēlēšana notikusi, neievērojot valsts noteikumus.

11. Dalībvalstīm jāinformē Komisija par direktīvas īstenošanu. Minētajos ziņojumos jāiekļauj arī informācija par pasākumiem, kas pieņemti, lai sasniegtu minētos mērķus.

12. Direktīva neattiecas uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem.

REĢIONU KOMITEJA

13. uzsver, ka kandidātu, kuri ir vislabāk kvalificēti direktoru bez izpildpilnvarām amata vietām, atlases pamatā jābūt pārskatāmām atlases procedūrām un pārskatāmiem kvalifikācijas kritērijiem, tādējādi mudinot visas talantīgās personas iesniegt savas kandidatūras;

14. uzsver, ka daudzās darba vietās personāla daudzveidība zināšanu, pieredzes, ģimenes stāvokļa un dzimuma ziņā ir svarīga paredzēto rezultātu sasniegšanai. Komiteja tāpēc uzskata, ka priekšroka būtu jādod nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja šis kandidāts piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā ir tikpat augsti kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts un ja objektīvā novērtējumā, ņemot vērā visus ar personu saistītos kritērijus līdzsvars nenoslēdzas par labu otra dzimuma kandidātam;

15. apzinās, ka ir svarīgi ievērot uzņēmumu pamattiesības netraucēti veikt darbību bez ārējas iejaukšanās; tomēr ir svarīgi arī nodrošināt dzimumu līdztiesību, kas ir viena no ES pamatvērtībām. Šī direktīva, kura paredz minimālos standartus, ir vērsta uz to, lai visās dalībvalstīs nodrošinātu vienlīdzīgus nosacījumus abiem dzimumiem un tādējādi uzlabotu ekonomiskos nosacījumus iekšējā tirgū;

16. pauž pārliecību, ka priekšlikums nerada subsidiaritātes principa pārkāpumu, jo ir balstīts uz skaidru tiesisko pamatu ES Līgumos un tam ir patiesa Eiropas pievienotā vērtība, proti, tas veicina Eiropas Savienības politikas mērķa – panākt dzimumu līdztiesību – sasniegšanu un nodrošina juridisko noteiktību tiem uzņēmumiem, kuri darbojas vairāk nekā vienā dalībvalstī un kuru pārrobežu darbību varētu nelabvēlīgi ietekmēt pašreizējās atšķirības noteikumos par dzimumu līdztiesību uzņēmumu valdēs;

17. uzsver, ka ir jāatbalsta Eiropas līmeņa pasākumi un jānodrošina vienots Eiropas līmeņa tiesiskais regulējums šajā jomā. Pašreizējā situācija, kad katrai dalībvalstij ir savi standarti un tiesiskais regulējums rada nenoteiktību iekšējā tirgus darbībā, jo daudzi biržā kotētie uzņēmumi darbojas vairāk nekā vienā dalībvalstī;

18. ierosina: ja vēlamies panākt mērķi – nodrošināt vienādus noteikumus un saskaņotu tiesisko regulējumu visā Eiropas Savienībā, būtu lietderīgi pieņemt sankcijas, kas būtu vienādas visās dalībvalstīs. Pretējā gadījumā pastāv iespēja, ka dažās valstīs šie pasākumi būs vājāki nekā citās un tādējādi tajās tiks mazāk ievēroti valsts tiesību akti, ar kuriem tiek īstenota direktīva.

19. norāda, ka vajadzētu lielāku uzmanību pievērst dzimumu līdzsvaram visos direktoru amatos, ne tikai direktoru bez izpildpilnvarām vidū;

20. brīdina, ka sieviešu stāšanās vadošos amatos vēl aizvien kavē atsevišķi faktori; viens no tiem ir tādu pasākumu trūkums, kas atvieglotu ģimenes dzīves un profesionālās dzīves veiksmīgu apvienošanu.

Nozīme reģionālajā un vietējā līmenī

REĢIONU KOMITEJA

21. uzskata, ka vietējām un reģionālajām pašvaldībām jāpieļiek pūliņi, lai nodrošinātu lielāku dzimumu līdzsvaru. Dzimumu vienlīdzīga pārstāvība ir ne vien priekšnoteikums patiesai demokrātijai un taisnīgai sabiedrībai, bet arī būtisks noteikums ES mērķa – gudras, ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes – sasniegšanai;

22. ir pārliecināta, ka 2018. gads ir atbilstošs termiņš, lai nodrošinātu 40 % nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvību gadījumos, kad vietējo un reģionālo pašvaldību pārstāvji ir (valsts un pašvaldību) uzņēmumu valdes locekļi;

23. atzīmē, ka ir svarīgi, lai valsts un pašvaldību uzņēmumi radītu labu piemēru privātiem uzņēmumiem attiecībā uz nepietiekami pārstāvētā dzimuma 40 % pārstāvību.

II. IETEIKUMI GROZĪJUMIEM

1. grozījums

Preambula

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā 157. panta 3. punktu,	ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā <u>8. pantu</u> , 157. panta 3. <u>un 4.</u> punktu,

Pamatojums

Atbilstoši atzinuma projekta 1. punkta redakcijai. Runājot par direktīvas juridisko pamatu, jāpiemin arī Līguma par Eiropas Savienības darbību 8. pants, kurā uzsvērts, ka dzimumu līdztiesība ir horizontāls Eiropas Savienības mērķis.

2. grozījums

Preambula

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
	<u>ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienību 2. pantu un 3. panta 3. punktu,</u>

Pamatojums

Atbilstoši atzinuma projekta 1. punkta redakcijai.

3. grozījums

Preambula

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
	<u>ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantu,</u>

Pamatojums

Atbilstoši atzinuma projekta 1. punkta redakcijai.

4. grozījums

17. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
<p>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 tāda dalībvalstī reģistrēti uzņēmumi, kuras vērtspapīrus ir atļauts tirgot vienā vai vairākās dalībvalstīs regulētā tirgū Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 21. aprīļa Direktīvas 2004/39/EK par finanšu instrumentu tirgiem ⁽¹⁾ 4. panta 1. punkta 14. apakšpunkta izpratnē. Šie uzņēmumi nosaka standartus visai ekonomikai 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.</p> <p>⁽¹⁾ OV L 145, 30.4.2004., 1. lpp.</p>	<p>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 tāda dalībvalstī reģistrēti uzņēmumi, kuras vērtspapīrus <u>kuru galvenā mītne atrodas kādā no dalībvalstīm un kuru akcijas</u> ir atļauts tirgot vienā vai vairākās dalībvalstīs regulētā tirgū Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 21. aprīļa Direktīvas 2004/39/EK par finanšu instrumentu tirgiem ⁽¹⁾ 4. panta 1. punkta 14. apakšpunkta izpratnē. Šie uzņēmumi nosaka standartus visai ekonomikai 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.</p> <p>⁽¹⁾ OV L 145, 30.4.2004., 1. lpp.</p>

Pamatojums

Uzņēmuma galvenās mītnes atrašanās vieta (nevis reģistrācijas vieta) un akcijas (nevis vērtspapīri kopumā) kā uzņēmumu raksturojošs elements ir pamatotāki kritēriji, lai izvērtētu, kuri uzņēmumi ir direktīvas subjekti.

5. grozījums

21. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
<p>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 praktiskās procedūras minēto mērķu sasniegšanai, ņemot vērā apstākli, ka daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām ir darbinieku pārstāvji.</p>	<p>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 praktiskās procedūras minēto mērķu sasniegšanai, ņemot vērā apstākli, ka daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām ir darbinieku pārstāvji, <u>un ņemot vērā noteiktās procedūras, kuras piemēro šādu pārstāvju ievēlēšanas/iecelšanas gadījumos.</u></p>

Pamatojums

Dzimumu līdztiesības apsvērumi nedrīkst būt pretrunā dalībvalstu arodbiedrību piemērotajām ievēlēšanas/iecelšanas procedūrām.

6. grozījums

31. apsvērumus

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
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.	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.

Pamatojums

Šis grozījums ir saistīts ar paša ziņotāja RK atzinumā ierosināto tiesību akta 11. grozījumu, kas attiecas uz 4. panta 6. punktu.

7. grozījums

32. apsvērumus

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
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.	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.

Pamatojums

Nevajadzīgi mazina teksta konkrētību.

8. grozījums

34. apsvērumus

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
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 sasniegza šajā direktīvā noteiktos mērķus, lai sniegtu minētajām iestādēm iespēju novērtēt katra biržā kotētā uzņēmuma progresu ceļā uz dzimumu līdzsvaru direktoru vidū. Šī informācija būtu jāpublicē, un gadījumā, ja attiecīgais uzņēmums nav sasniegjis mērķi, tajā būtu jāiekļauj to pasākumu apraksts, ko uzņēmums līdz šim ir veicis un paredz veikt turpmāk, lai sasniegtu mērķi.	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 sasniegza šajā direktīvā noteiktos mērķus, lai sniegtu minētajām iestādēm iespēju novērtēt katra biržā kotētā uzņēmuma progresu ceļā uz dzimumu līdzsvaru direktoru vidū. Šī informācija būtu jāpublicē, un gadījumā, ja attiecīgais uzņēmums nav sasniegjis mērķi, tajā būtu jāiekļauj to pasākumu apraksts, ko uzņēmums līdz šim ir veicis un paredz veikt turpmāk, lai sasniegtu mērķi. <u>Jānorāda arī šādu pasākumu izpildes termiņš, kurš nekādā gadījumā nedrīkst pārsniegt šīs direktīvas darbības laiku.</u>

Pamatojums

Citas terminoloģijas lietojums. Direktīvas mērķis ir panākt dzimumu līdzsvaru neatkarīgi no tā, vai pašreizējais līdztiesības trūkums direktoru bez izpildpilnvarām vidū saistīts ar dzimuma jautājumiem. Ar dzimumu saprotam šādus aspektus: sociālās un kultūras iezīmes, kuras ir atšķirīgas sievietēm un vīriešiem un kuras ir apgūtas, ar laiku mainās un tām ir daudzi veidi gan vienas kultūras robežās, gan starp kultūrām. Dzimums: bioloģiskas iezīmes, kas sievietēm un vīriešiem ir atšķirīgas. Jāpievieno papildu teksts, jo nepieciešams norādīt pasākumu īstenošanas termiņus, lai nepieļautu, ka uzņēmumi mērķus īsteno pēc saviem ieskatiem.

9. grozījums

40. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
	<u>Atbilstoši priekšlikumam par korporatīvās vadības prasību minimālu saskaņošanu saistībā ar tādiem lēmumiem par iecelšanu amatā, kuri balstīti uz objektīviem kvalifikācijas kritērijiem un kuru mērķis ir panākt dzimumu vienlīdzīgu pārstāvību direktoru bez izpildpilnvarām vidū, dalībvalstīm jābūt tiesīgām brīvprātīgi noteikt augstākus minimālos standartus.</u>

Pamatojums

Jānodrošina rīcības brīvība tām dalībvalstīm, kuras jau sasniegušas vai cenšas sasniegt labākus rezultātus uzņēmumu direktoru bez izpildvarām dzimumu līdztiesības jomā.

10. grozījums

2. panta 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
"biržā kotētais uzņēmums" ir uzņēmums, kurš reģistrēts dalībvalstī un kura vērtspapīrus atļauts tirgot regulētā tirgū Direktīvas 2004/39/EK 4. panta 1. punkta 14. apakšpunkta izpratnē vienā vai vairākās dalībvalstīs;	"biržā kotētais uzņēmums" ir uzņēmums, <u>kura galvenā mītne atrodas kādā no dalībvalstīm un kura akcijas</u> kurš reģistrēts dalībvalstī un kura vērtspapīrus atļauts tirgot regulētā tirgū Direktīvas 2004/39/EK 4. panta 1. punkta 14. apakšpunkta izpratnē vienā vai vairākās dalībvalstīs;

Pamatojums

Uzņēmuma galvenās mītnes atrašanās vieta (nevis reģistrācijas vieta) un akcijas (nevis vērtspapīri kopumā) kā uzņēmumu raksturojošs elements ir pamatotāki kritēriji, lai izvērtētu, kuri uzņēmumi ir direktīvas subjekti.

11. grozījums

2. panta 8. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
"mazie un vidējie uzņēmumi" jeb "MVU" ir uzņēmumi, kuros nodarbinātas mazāk par 250 personām un kuru gada apgrozījums nepārsniedz 50 miljonus <i>euro</i> , vai kuru ikgadējā bilance nepārsniedz 43 miljonus <i>euro</i> vai līdzvērtīgu summu attiecīgās dalībvalsts valūtā tādām MVU, kas reģistrēti dalībvalstī, kuras valūta nav <i>euro</i> ;	"mazie un vidējie uzņēmumi" jeb "MVU" ir uzņēmumi, kuros nodarbinātas mazāk par 250 personām un kuru gada apgrozījums nepārsniedz 50 miljonus <i>euro</i> , vai kuru ikgadējā bilance nepārsniedz 43 miljonus <i>euro</i> vai līdzvērtīgu summu attiecīgās dalībvalsts valūtā tādām MVU, <u>kura galvenā mītne atrodas</u> kas reģistrēti dalībvalstī, kuras valūta nav <i>euro</i> ;

Pamatojums

Uzņēmuma galvenās mītnes atrašanās vieta (nevis reģistrācijas vieta) ir pamatotāks kritērijs, lai izvērtētu, kuri uzņēmumi ir direktīvas subjekti.

12. Ierosinātais grozījums

4. panta 6. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
Dalībvalstis var noteikt, ka uz biržā kotētajiem uzņēmumiem, kuros nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvars darbinieku vidū ir mazāks par 10 %, neattiecas 1. punktā noteiktais mērķis.	Dalībvalstis var noteikt, ka uz biržā kotētajiem uzņēmumiem, kuros nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvars darbinieku vidū ir mazāks par 10 %, neattiecas 1. punktā noteiktais mērķis.

Pamatojums

Tā kā direktori bez izpildpilnvarām galvenokārt veic uzraudzības pienākumus, ir arī vieglāk pieņemt darbā kvalificētus kandidātus ārpus uzņēmuma vai konkrētās nozares – šis apsvērums ir svarīgs ekonomikas jomās, kurās viena dzimuma pārstāvji ir īpaši nepietiekami pārstāvēti darbaspēkā. Minētā iemesla dēļ mēs nesaskatām vajadzību 1. punktā izvirzīto mērķi neīstenot tajos gadījumos, kad nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji veido mazāk nekā 10 % no kotētā uzņēmuma darbaspēka.

13. grozījums

4. panta 7. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
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 izpildpilnvarām.	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 izpildpilnvarām.

Pamatojums

Nevajadzīgi mazina teksta konkrētību. Šis grozījums saskan ar 32. apsvēruma svītrosānu.

14. grozījums

5. panta 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
Ja biržā kotētie uzņēmumi nesasniedz 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, kuru dēļ netika panākti mērķi vai izpildītas saistības, un to pasākumu apraksts, ko uzņēmums ir veicis vai plāno veikt, lai sasniegtu mērķus vai izpildītu saistības.	Ja biržā kotētie uzņēmumi nesasniedz 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, kuru dēļ netika panākti mērķi vai izpildītas saistības, un to pasākumu apraksts, ko uzņēmums ir veicis vai plāno veikt, lai sasniegtu mērķus vai izpildītu saistības. <u>Jānorāda arī šādu pasākumu izpildes termiņš, kurš nekādā gadījumā nedrīkst pārsniegt šīs direktīvas darbības laiku.</u>

Pamatojums

Nepieciešams norādīt pasākumu īstenošanas termiņus, lai nepieļautu, ka uzņēmumi mērķus īsteno pēc saviem ieskatiem.

15. grozījums

7. pants

Komisijas ierosinātais teksts	RK grozījums
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 neveicina nepamatotu diskrimināciju un nekavē iekšējā tirgus pienācīgu darbību.	Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas, salīdzinot ar šajā direktīvā paredzētajiem noteikumiem, ir labvēlīgāki līdzsvarotākas vīriešu un sieviešu pārstāvības nodrošināšanai uzņēmumos, <u>kuru galvenā mītne atrodas</u> kuri reģistrēti attiecīgās valsts teritorijā, ja vien tie neveicina nepamatotu diskrimināciju un nekavē iekšējā tirgus pienācīgu darbību.

Pamatojums

Uzņēmuma galvenās mītnes atrašanās vieta (nevis reģistrācijas vieta) ir pamatotāks kritērijs, lai izvērtētu, kuri uzņēmumi ir direktīvas subjekti.

Briselē, 2013. gada 30. maijā

*Reģionu komitejas
priekšsēdētājs*
Ramón Luis VALCÁRCEL SISO