



Briselē, 14.11.2012  
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Priekšlikums

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA**

**par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez  
izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem**

(Dokuments attiecas uz EEZ)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

## PASKAIDROJUMA RAKSTS

### 1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

#### Vispārīga informācija

Uzņēmumu valdēm Eiropas Savienībā ir raksturīga noturīga dzimumu nelīdzsvarotība, ko apliecina fakts, ka sievietes pašlaik ieņem tikai 13,7 % no vadošajiem amatiem lielākajos biržā kotētajos uzņēmumos (15 % direktoru bez izpildpilnvarām ir sievietes)<sup>1</sup>. Sieviešu nepietiekamā pārstāvība biržā kotēto uzņēmumu valdēs ir īpaši izteikta salīdzinājumā ar citām sabiedrības jomām, jo īpaši publisko sektoru<sup>2</sup>.

Pieņemot ieteikumus un sekmējot pašregulāciju, dalībvalstis un ES iestādes jau vairākas desmitgades ir pielikušas daudz pūļu, lai veicinātu dzimumu līdztiesību ekonomikas lēmumu pieņemšanā (jo īpaši, lai palielinātu sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdēs). Divos Padomes ieteikumos (1984. un 1996. gadā) privātais sektors tika mudināts palielināt sieviešu pārstāvību visos lēmumu pieņemšanas līmeņos, jo īpaši īstenojot pozitīvas rīcības programmas, un Komisija tika aicināta veikt pasākumus, lai panāktu dzimumu līdzsvarotu dalību lēmumu pieņemšanā<sup>3</sup>. Valstīs īstenojamās pašregulācijas un uzņēmumu pārvaldības iniciatīvu mērķis bija mudināt uzņēmumus iecelt vairāk sieviešu augsta līmeņa amatos.

Tomēr progress, kas panākts, lai palielinātu sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, ir ļoti lēns, proti, vidējais ikgadējais pieaugums pēdējos gados ir tikai 0,6 procentu punkti<sup>4</sup>. Uzlabojumu temps atsevišķās dalībvalstīs ir nevienmērīgs, un ir gūti ļoti atšķirīgi rezultāti. Visnozīmīgākie panākumi tika konstatēti tajās dalībvalstīs un citās valstīs, kur tika ieviesti saistoši pasākumi<sup>5</sup>. Pašregulācijas iniciatīvas vairākās dalībvalstīs nav radījušas nekādas līdzīgas ievērojamas izmaiņas. Saglabājot pašreizējo tempu, pārietu vairākas desmitgades, lai sasniegtu dzimumu līdzsvaru visā Eiropas Savienībā.

Ņemot vērā ļoti dažādās pieejas, kas tiek īstenotas atsevišķās dalībvalstīs, ir iespējams, ka atšķirības starp dalībvalstīm palielināsies. Dažas dalībvalstis ir izstrādājušas valsts mēroga tiesību aktus, bet ir pievērsušās dažādām uzņēmumu grupām un izmantojušas atšķirīgas juridiskās pieejas. Pat tad, ja valsts tiesību akti spētu risināt problēmu, tie attīstās dažādos

<sup>1</sup> Šī dzimumu nelīdzsvarotība ir izteikta visās ES dalībvalstīs, vidējais rādītājs atsevišķās valstīs ir no aptuveni 5 % (MT, CY, HU, LU, LU, PT, IT, EE un EL) līdz apmēram 25 % (SE, LV un FI). Dalībvalstīs atšķiras sieviešu īpatsvars direktoru vidū – no apmēram 3 % līdz aptuveni 28 % (direktori bez izpildpilnvarām) un no 0 % līdz aptuveni 21 % (izpilddirektori). Skatīt progresa ziņojumu „Sievietes ekonomikas lēmumu pieņemšanā ES”, 2012. gada marts ([http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)).

<sup>2</sup> Daži piemēri: valstu publiskās pārvaldes augstākajā līmenī strādā 30 % sieviešu, 33 % no augstāko tiesu locekļiem ir sievietes. Pētniecības iestādēs 22 % valdes locekļu ir sievietes (2007. gadā). Vienīgi valstu centrālās bankas, pretēji visām tendencēm, ir vēl aizvien vīriešu dominēti „cietokšņi” – 83 % no to valdes locekļiem ir vīrieši, un šobrīd Eiropas Savienībā nevienas centrālās bankas vadībā nav sieviešu.

<sup>3</sup> OV L 331, 19.12.1984., 34. lpp. un OV L 319, 10.12.1996., 11. lpp.

<sup>4</sup> Skatīt progresa ziņojumu, 1. zemsvītras piezīme.

<sup>5</sup> Laikā no 2010. gada oktobra līdz 2012. gada janvārim viennozīmīgi lielākais sieviešu īpatsvara palielinājums uzņēmumu valdēs ir reģistrēts Francijā (pieaugums par 10 procentu punktiem līdz 22 %), kur uzņēmumi pirms paredzētā laika sasniedza pirmo mērķi, kas 2011. gada janvārī tika ieviests ar jaunu likumu (proti, 20 % līdz 2014. gadam, 40 % līdz 2017. gadam). Norvēģijai bija vajadzīgi tikai trīs gadi, lai palielinātu sieviešu īpatsvaru valdēs no 18 % (2006. gadā, kad tika ieviests saistošs mērķis) līdz 40 %.

virzienos. Dažas dalībvalstis ir atbalstījušas „ievēro vai paskaidro” modeli, saskaņā ar kuru uzņēmumiem, kas nepilda dzimumu līdzsvara mērķi, ir jāatklāj šādas rīcības iemesli. Citas ievieš tiešu, juridiski saistošu mērķi dzimumu līdzsvara jomā, paredzot sankcijas. Dažas dalībvalstis pievēršas biržā kotētiem uzņēmumiem, savukārt citas koncentrējas uz lieliem uzņēmumiem (neatkarīgi no to statusa biržā) vai tikai uz valsts uzņēmumiem. Dažas dalībvalstis vērs savus pasākumus uz biržā kotētu uzņēmumu valdes locekļiem bez izpildpilnvarām, savukārt citas pievēršas gan biržā kotētu uzņēmumu valdes izpildlocekļiem, gan valdes locekļiem bez izpildpilnvarām.

Atšķirības valsts līmeņa noteikumos vai šādu noteikumu neesamība ir ne tikai iemesls tam, ka atšķiras sieviešu skaits starp direktoriem ar un bez izpildpilnvarām un uzlabojumu temps dalībvalstīs ir dažāds, bet arī rada šķēršļus iekšējam tirgum, jo uz biržā kotētajiem Eiropas uzņēmumiem tiek attiecinātas atšķirīgas uzņēmumu pārvaldības prasības. Šis valsts tiesību aktu atšķirīgās attīstības rezultāts ir tiesiskā pamata sadrumstalotība Eiropas Savienībā, kas rada nekonsekventas, grūti salīdzināmas juridiskās saistības, neskaidrību un lielākas izmaksas uzņēmumiem, ieguldītājiem un citām ieinteresētajām personām un, visbeidzot, kavē pareizu iekšējā tirgus darbību. Jo īpaši šīs juridisko un pašregulācijas prasību atšķirības, kas attiecas uz uzņēmumu valdes sastāvu, var radīt praktiskus sarežģījumus gan biržā kotētiem uzņēmumiem, kas darbojas pārrobežu mērogā (jo īpaši tad, kad tie izveido meitasuzņēmumus, apvienojas vai iegādājas citus uzņēmumus), gan valdes amatu kandidātiem. Pašreizējais valdes amatu atlases procedūru un kvalifikācijas kritēriju pārredzamības trūkums, kas pastāv vairumā dalībvalstu, ir būtisks šķērslis ceļā uz lielāku dažādību valdēs un negatīvi ietekmē gan valdes amatu kandidātu karjeru un viņu pārvietošanās brīvību, gan ieguldītāju lēmumus. Nepārredzamības dēļ, kas pastāv saistībā ar iecelšanu valdē, sievietēm ar valdes amatiem nepieciešamo kvalifikāciju kopumā ir grūtāk kandidēt uz šādiem amatiem – vēl jo vairāk, ja viņas uz šiem amatiem kandidē citā dalībvalstī. Uzņēmumu direktoru kvalifikācijas kritēriju pārredzamības trūkumam var būt arī negatīva ietekme uz ieguldītāju uzticēšanos uzņēmumam, jo īpaši pārrobežu situācijās. Izpaužot attiecīgo informāciju par dzimumu sadalījumu valdēs, tiktu veicināta arī labāka uzņēmumu pārskatatbildība, labāk informēta un efektīvāka lēmumu pieņemšana, kapitāla labāka sadale un, visbeidzot, lielāka un ilgtspējīgāka izaugsme un nodarbinātība Eiropas Savienībā.

Augsti kvalificētu sieviešu prasmju nepietiekama izmantošana ir ekonomikas izaugsmes potenciāla zudums. Pilnīga visu pieejamo cilvēkresursu izmantošana būs izšķirošs elements, lai risinātu ES demogrāfiskās problēmas, sekmīgi konkurētu globalizētajā ekonomikā un nodrošinātu salīdzinošu priekšrocību attiecībā pret trešām valstīm. Turklāt dzimumu nelīdzsvarotība, kas pastāv biržā kotēto uzņēmumu valdēs Eiropas Savienībā, var būt neizmantota iespēja uzņēmumu līmenī, proti, gan uzņēmumu pārvaldības, gan uzņēmumu finansiālās darbības rādītāju ziņā<sup>6</sup>. Galvenā problēma ir vēl joprojām eksistējošie daudzējādie šķēršļi, ar kuriem savā virzībā uz vadošajiem amatiem uzņēmumos saskaras aizvien vairāk augsti kvalificētu sieviešu<sup>7</sup>, kuras ir gatavas ieņemt amatus valdē. Iemesli, kāpēc trūkst

<sup>6</sup> Skatīt jaunāko pētījumu: *Credit Suisse Research Institute* (2012. gada augusts), „*Gender diversity and corporate performance*”. Citi nozīmīgi pētījumi: *Catalyst* (2004. gads), „*The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*”; *McKinsey* (2007., 2008. un 2010. gada ziņojumi), „*Women Matter*”; *Deutsche Bank Research* (2010. gads), „*Towards gender-balanced leadership*”; *Ernst & Young* (2012. gads), „*Mixed leadership*”.

<sup>7</sup> Apmēram 60 % universitāšu absolventu Eiropas Savienībā ir sievietes. Vēl nozīmīgāk ir tas, ka Eiropas uzņēmējdarbības augstskolas savas iniciatīvas „Sievietes uzņēmumu valdēs” ietvaros apzināja vairāk nekā 7000 „valdēm piemērotas” sievietes, kuras ir augsti kvalificētas, ar profesionālu darba pieredzi un gatavas ieņemt amatu valdē (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

gatavības iecelt sievietes amatos valdēs, bieži ir dzimumu stereotipi par pieņemšanu darbā un paaugstināšanu amatā, uzņēmējdarbības kultūra, kurā dominē vīrieši, un pārredzamības trūkums valdes iecelšanas procedūrās. Šie elementi, kurus kopā bieži dēvē par „stikla griestiem”, grauj optimālu darba tirgus darbību Eiropas Savienībā attiecībā uz augstākajiem vadības amatiem.

Sieviešu nepietiekamā pārstāvība valdēs, kas joprojām pastāv, ir būtisks elements, kas saistīts ar vispārīgo dažādības trūkumu valdēs ar visām tā negatīvajām sekām. Valdēs, kurās dominē viena dzimuma pārstāvji, ir ievērojami lielāka varbūtība, ka tur pastāv šaura „grupu domāšana”. Šis apstāklis var veicināt to, ka vadības lēmumi netiek efektīvi apstrīdēti, jo dažādu uzskatu, vērtību un kompetenču trūkuma rezultātā valdē varētu būt mazāk diskusiju, ideju un izaicinājumu. Turklāt nepietiekama daudzveidība valdēs ir saistīta ar to, ka uzņēmumiem trūkst pietiekamu tirgus stimulu, lai mainītu šo situāciju. Šajā saistībā jāatzīmē, ka nepiemērota valdes locekļu darbā pieņemšanas prakse sekmē to, ka tiek turpināts atlasīt valdes locekļus ar līdzīgiem profiliem. Atlases pamatā bieži ir pārāk šaurs kandidātu loks un direktori bez izpildpilnvarām bieži vēl aizvien tiek pieņemti darbā caur „vecu paziņu” tīklu, izmantojot esošo valdes locekļu uzņēmējdarbības un personiskos kontaktus. Nepietiekamā pārredzamība attiecībā uz valdes daudzveidību pastiprina šo problēmu, jo informācijas līmenis un apmērs, kādā šī informācija ir pieejama plašai sabiedrībai, bieži vien ir nepietiekams.

Saistībā ar mērķiem, kas attiecas uz valdes sastāvu, darbā pieņemšanas pārredzamību un ziņošanu par dzimumu daudzveidību valdē, ir jāatzīmē, ka konstatētās problēmas ietekmē uzņēmumu vispārējo darbību, to pārskatbildību, ieguldītāju spēju pienācīgi un savlaicīgi novērtēt un ņemt vērā visu svarīgo informāciju, kā arī ES finanšu tirgu efektivitāti. Rezultātā ir iespējams, ka netiek pilnībā izmantots iekšējā tirgus potenciāls ilgtermiņā izaugsmes un nodarbinātības jomā. Tāpēc ir vajadzīgas skaidras prasības par mērķiem, kas uzņēmumiem jāsasniedz attiecībā uz direktoru bez izpildpilnvarām dzimumu, darbā pieņemšanas procesa pārredzamību (kvalifikācijas kritērijiem) un pienākumiem par ziņošanu par dzimumu daudzveidību valdēs.

## **Politiskais konteksts**

Jautājums par sieviešu pastiprinātu līdzdalību ekonomikas lēmumu pieņemšanā nesēn ir kļuvis aizvien svarīgāks valstu, Eiropas un starptautiskā mērogā, veltot īpašu uzmanību dzimumu daudzveidības saimnieciskajai dimensijai.

Eiropas Komisija atkārtoti apstiprināja savu atbalstu pastiprinātai sieviešu līdzdalībai atbildīgos amatos, paužot šo atbalstu gan savā „Sieviešu hartā”<sup>8</sup> un „Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģijā 2010.–2015. gadam”<sup>9</sup>, gan vairākos ziņojumos par situācijas novērtējumu<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> COM(2010) 78 galīgā redakcija.

<sup>9</sup> COM(2010) 491 galīgā redakcija.

<sup>10</sup> Skatīt Komisijas ziņojumu „Vairāk sieviešu vadošos amatos”, 2010. gada janvāris; Komisijas dienestu darba dokumentu „Dzimumu līdzsvars uzņēmumu vadībā”, 2011. gada marts (SEC(2011) 246 galīgā redakcija); progresa ziņojumu „Sievietes ekonomikas lēmumu pieņemšanā Eiropas Savienībā”, 2012. gada marts; Komisijas dienestu darba dokumentu „Progress sieviešu un vīriešu līdztiesības jomā 2011. gadā”, 2012. gada aprīlis (SWD(2012) 85 *final*).

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, un mudināja rīkoties, lai sekmētu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu līdzdalību lēmumu pieņemšanā visos līmeņos un visās jomās, lai pilnībā izmantotu visus talantus.

Eiropas Parlaments atkārtoti mudināja uzņēmumus un dalībvalstis palielināt sieviešu pārstāvību lēmumu pieņemšanas struktūrās un aicināja Komisiju ierosināt tiesību aktos paredzētas kvotas, lai panāktu, ka līdz 2015. gadam uzņēmumu vadības struktūru sastāvā būtu vismaz 30 % sieviešu, bet līdz 2020. gadam – vismaz 40 %<sup>11</sup>.

Savā darba programmā 2012.–2014. gadam Eiropas sociālie partneri ir apstiprinājuši apņemšanos turpmāk rīkoties šajā jomā.

### **Priekšlikuma nolūks**

Priekšlikuma nolūks ir būtiski palielināt sieviešu skaitu uzņēmumu valdēs Eiropas Savienībā, paredzot minimuma mērķi, saskaņā ar kuru 40 % direktoru bez izpildpilnvarām biržā kotētajos uzņēmumos ir nepietiekami pārstāvētā dzimuma, un nosakot prasību tiem uzņēmumiem, kuros ir zemāks nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvars starp direktoriem bez izpildpilnvarām, ieviest iepriekš izstrādātus, skaidrus, neitrāli formulētus un nepārprotamus šo amatu atlases procedūru kritērijus minētā mērķa sasniegšanai.

Priekšlikums ir vērsts uz to, lai veicinātu dzimumu līdztiesību ekonomikas lēmumu pieņemšanā un pilnībā izmantotu kandidātu esošo talantu kopumu ar nolūku panākt dzimumu vienlīdzīgāku pārstāvniecību uzņēmumu valdēs, tādējādi sekmējot stratēģijas „Eiropa 2020” mērķu sasniegšanu. Ar ierosināto direktīvu tiks likvidēti šķēršļi, ar kuriem sievietes saskaras savā virzībā uz amatam valdēs, kā arī tiks uzlabota uzņēmumu pārvaldība un uzņēmumu darbības rādītāji.

Lai nodrošinātu līdzvērtīgus konkurences apstākļus un novērstu praktiskus sarežģījumus biržā kotētiem uzņēmumiem, kas darbojas iekšējā tirgū, šķiet, ir nepieciešama noteikumu minimuma saskaņošana, kas attiecas gan uz prasību, saskaņā ar kuru biržā kotētiem uzņēmumiem iecelšanas lēmumi ir jāpieņem, balstoties uz kandidātu kvalifikācijas objektīvu un salīdzinošu novērtējumu, gan uz kvantitatīva mērķa noteikšanu direktoru bez izpildpilnvarām dzimumu līdzsvaram.

Šajā direktīvā noteikto 40 % kvantitatīvo mērķi piemēro tikai direktoriem bez izpildpilnvarām, lai panāktu pareizo līdzsvaru starp vajadzību palielināt dzimumu daudzveidību valdēs, no vienas puses, un nepieciešamību samazināt iejaukšanos uzņēmuma ikdienas vadībā, no otras puses. Direktoriem bez izpildpilnvarām un uzraudzības padomēm ir ļoti būtiska loma augstākā līmeņa vadības iecelšanā un uzņēmuma personālpolitikas veidošanā. Tāpēc lielāka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvība starp direktoriem bez izpildpilnvarām, savukārt, pozitīvi ietekmēs dzimumu daudzveidību visos karjeras posmos.

Priekšlikums ir vērsts uz biržā kotētiem uzņēmumiem to ekonomiskās nozīmes un lielās atpazīstamības dēļ. Šie uzņēmumi nosaka standartus visam privātajam sektoram. Turklāt tiem

---

<sup>11</sup> Skatīt, piemēram, 2011. gada 6. jūlija rezolūciju par sievietēm un uzņēmējdarbības augstākā līmeņa vadību (2010/2115(INI)), 2012. gada 13. marta rezolūciju par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā – 2011. gads (2011/2244(INI)).

parasti ir lielākas valdes un līdzīgs juridiskais statuss visā Eiropas Savienībā, kā rezultātā ir iespējama nepieciešamā situāciju salīdzināmība.

Ierosinātais mērķis, saskaņā ar kuru minimālais abu dzimumu īpatsvars ir 40 %, atbilst mērķiem, kas šobrīd tiek apspriesti vairākās ES dalībvalstīs/EEZ valstīs. Šis skaitlis atrodas starp „kritiskās masas” minimumu (30 %), kas vajadzīgs, lai ilgtspējīgi ietekmētu valdes darbību, un dzimumu pilnīgu paritāti (50 %).

### **Atbilstība pārējiem Savienības politikas virzieniem un mērķiem un Eiropas Savienības Pamattiesību hartai**

Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viena no Savienības pamatvērtībām un galvenajiem mērķiem saskaņā ar LES 2. pantu un 3. panta 3. punktu. Atbilstoši LESD 8. pantam Savienība, veicot visas savas darbības, tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt līdztiesību.

Šobrīd ir ieviesti vairāki svarīgi juridiski pasākumi, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, tostarp pašnodarbinātības jomā<sup>12</sup>.

Priekšlikums atbilst Eiropas Savienības Pamattiesību hartai („harta”). Tas palīdzēs veicināt pamattiesību ievērošanu, jo īpaši saistībā ar sieviešu un vīriešu līdztiesību (23. pants) un brīvību izvēlēties profesiju (15. pants). Priekšlikums pamatoti skar arī darījumdarbības brīvību (16. pants) un tiesības uz īpašumu (17. pants), proti, saskaņā ar proporcionalitātes principu priekšlikums attiecas uz valdes locekļiem bez izpildpilnvarām, kuri (būdami svarīgi dalībnieki, jo īpaši saistībā ar uzņēmumu pārvaldību) nav iesaistīti ikdienas darbībās.

Hartas 21. panta 1. punktā ir principā aizliegta jebkāda veida diskriminācija dzimuma dēļ. Tomēr 23. pantā ir atzīts, ka līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.

Šis **pozitīvas rīcības** princips ir atzīts arī LESD 157. panta 4. punktā.

Eiropas Savienības Tiesa ir noteikusi kritērijus, kas jāizpilda, lai saskaņotu, no vienas puses, koncepciju par formālu attieksmes vienlīdzību un, no otras puses, koncepciju par pozitīvu rīcību, kuras mērķis ir nodrošināt faktisku līdztiesību; abas minētās koncepcijas ir atzītas gan hartā, gan LESD 157. pantā un Direktīvas 2006/54/EK 3. pantā.

Šie kritēriji ir šādi:

- (1) pasākumiem jāattiecas uz nozari, kurā sievietes ir nepietiekami pārstāvētas;
- (2) uz pasākumu pamata priekšroku var dot tikai līdzvērtīgi kvalificētām sievietēm kandidātēm salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma kandidātiem;
- (3) uz pasākumu pamata nedrīkst automātiski un bez nosacījumiem dot priekšroku līdzvērtīgi kvalificētām kandidātēm; tā vietā ir jāparedz izņēmuma klauzula,

<sup>12</sup> Jo īpaši Direktīva 2006/54/EK un Direktīva 2010/41/ES.

saskaņā ar kuru pamatotos gadījumos (ņemot vērā konkrēto situāciju, jo īpaši katra kandidāta personisko situāciju) var noteikt izņēmumus.

Priekšlikums atbilst šiem kritērijiem (skatīt 4. panta 3. punktu).

## **2. APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMU REZULTĀTI**

### **Apspriešana un speciālās zināšanas**

Komisija no 2012. gada 5. marta līdz 28. maijam organizēja sabiedrisku apspriešanu, lai iegūtu ieinteresēto personu viedokļus par to, vai būtu jārīkojas, lai novērstu dzimumu nelīdzsvarotību uzņēmumu valdēs, un, ja jā, tad kāda veida rīcība būtu nepieciešama. Kopā tika saņemtas 485 atbildes, no tām 161 atbilde tika saņemta no atsevišķām personām un 324 atbildes no organizācijām. To starpā bija 13 dalībvalstis, 3 reģionālās valdības, 6 pilsētas vai pašvaldības, 79 uzņēmumi (gan lieli, biržā kotēti uzņēmumi, gan MVU), 56 ES un valsts līmeņa uzņēmumu apvienības, 53 nevalstiskās organizācijas (vairums no tām bija sieviešu organizācijas), arodbiedrības, profesionālās apvienības, politiskās partijas, ieguldītāju un akcionāru apvienības, uzņēmumu pārvaldības jomā iesaistīti dalībnieki un citi.

Pastāvēja plaša vienprātība par steidzamo vajadzību palielināt sieviešu īpatsvaru uzņēmumu valdēs. Lielais respondentu vairākums piekrita tam, ka dzimumu ziņā līdzsvarota darbinieku un valdes struktūra ir inovācijas, radošuma, labas pārvaldības un tirgus paplašināšanas virzītājspēks uzņēmumos un ka būtu tuvredzīgi neizmantojot kvalificētu sieviešu ekonomisko potenciālu. Taču ieinteresētajām personām bija atšķirīgi viedokļi par piemērotajiem līdzekļiem, lai panāktu izmaiņas. Ja dažas ieinteresētās personas (galvenokārt uzņēmējdarbības pārstāvji) atbalstīja pašregulācijas turpināšanu, tad citas, tostarp arodbiedrības, sieviešu organizācijas, citas nevalstiskās organizācijas un vairākas reģionālās un pašvaldību iestādes, izteicās par drosmīgāku pieeju saistošu mērķu veidā. Dažas ieinteresētās personas ierosināja vispirms pievērsties valdes locekļiem bez izpildpilnvarām un uzraudzības padomēm, jo tas nozīmētu mazāku iejaukšanos uzņēmumu ikdienas vadībā, un valdes izpildlocekļi sekotu vēlāk.

Saskaņā ar Eiropas aptauju<sup>13</sup> 2011. gada aptauju 88 % Eiropas iedzīvotāju uzskata, ka sievietēm vajadzētu būt līdzvērtīgi pārstāvētām uzņēmumu vadošajos amatos. Lai panāktu dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs, respondenti no trīs iespējamajiem risinājumiem varēja izvēlēties vienu, kā rezultātā viedokļi dalās par labu uzņēmumu pašregulācijai (31 %), saistošiem juridiskiem pasākumiem (26 %) un tādiem nesaistošiem pasākumiem kā uzņēmumu pārvaldības kodeksi un hartas (20 %). Tomēr 75 % Eiropas iedzīvotāju atbalsta likumdošanas pasākumus ar nosacījumu, ka ar tiem ņem vērā kvalifikāciju un automātiski nepiešķir priekšrocību viena dzimuma pārstāvjiem.

### **Ietekmes novērtējums**

<sup>13</sup> Eiropas aptauja Nr. 376 (2012. gads), *Women in decision-making positions* (Sievietes vadošajos amatos) ([http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_379\\_360\\_en.htm#376](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376)).

Ietekmes novērtējumā (IN) tika analizēti pieci politikas risinājumi, kas pilnībā aprakstīti IN ziņojumā:

- **risinājums Nr. 1** – bāzes scenārijs (t. i., ES līmenī turpmāki pasākumi netiek veikti);
- **risinājums Nr. 2** – Komisijas ieteikums, ar kuru dalībvalstis tiek mudinātas līdz 2020. gadam panākt, ka valdēs ir vismaz 40 % katra dzimuma locekļu;
- **risinājums Nr. 3** – direktīva, ar ko ievieš saistošu mērķi, saskaņā ar kuru līdz 2020. gadam vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām ir no katra dzimuma;
- **risinājums Nr. 4** – direktīva, ar ko ievieš saistošu mērķi, saskaņā ar kuru līdz 2020. gadam valdēs vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām ir no katra dzimuma, un elastīgu mērķi, kas attiecas uz izpilddirektoriem un kuru nosaka paši uzņēmumi;
- **risinājums Nr. 5** – direktīva, ar ko ievieš saistošu mērķi, saskaņā ar kuru līdz 2020. gadam valdēs vismaz 40 % izpilddirektoru un direktoru bez izpildpilnvarām ir no katra dzimuma.

Dažādo politikas risinājumu izraisīto seku salīdzinājuma rezultāts bija tāds, ka i) saistoši pasākumi ir efektīvāki politikas mērķu sasniegšanā nekā nesaistoši pasākumi, ii) pasākumi, kas attiecas gan uz valdes izpildlocekļiem, gan uz valdes locekļiem bez izpildpilnvarām, ir efektīvāki nekā pasākumi, kas skar tikai vienu grupu, un iii) saistoši pasākumi radīs lielākas sociālas un saimnieciskas priekšrocības nekā nesaistoši pasākumi.

Vienlaikus dažādo politikas risinājumu efektivitāte ir tieši saistīta ar iejaukšanās apmēru uzņēmumu un akcionāru – šo uzņēmumu īpašnieku – tiesībās, tostarp to pamattiesībās. Salīdzinājumā ar nesaistošu pasākumu, kam ir jūtama, taču ierobežota ietekme, lai būtiski palielinātu ietekmi politikas mērķu sasniegšanas ziņā, būtu vajadzīgs instruments, kam ir saistošs spēks un ar ko tiktu paredzētas minimuma prasības attiecībā uz valdes sastāvu.

Saistoši pasākumi radītu salīdzinoši lielākas izmaksas un administratīvo slogu, taču tie būtu visai mēreni salīdzinājumā ar gaidāmajiem saimnieciskajiem ieguvumiem. Paredzams, ka administratīvais slogs būs minimāls visu politikas risinājumu gadījumā, ņemot vērā to, ka šie risinājumi attiecas tikai uz biržā kotētiem uzņēmumiem, kas spēs izmantot esošos ziņošanas mehānismus.

Šajā priekšlikumā izdarīta izvēle par labu fiksētu mērķu palielinātai efektivitātei un no tās izrietošajiem ekonomiskiem un plašāka mēroga sabiedriskiem ieguvumiem saistībā ar valdes locekļiem bez izpildpilnvarām; šāda izvēle attaisno spēcīgāku iejaukšanos pamattiesībās. Priekšlikums neparedz ieviest fiksētus saistošus mērķus attiecībā uz valdes izpildlocekļiem, jo viņiem ir vajadzīgas dziļākas zināšanas par konkrēto nozari un pieredze uzņēmuma ikdienas vadībā. Tomēr attiecībā uz izpilddirektoriem uzņēmumiem būtu jāuzņemas saistības, kas atspoguļo izpilddirektoru īpašos apstākļus, un jāziņo par šo saistību ievērošanu. Tāpēc priekšlikuma pamatā ir risinājums Nr. 4.



### 3. PRIEKŠLIKUMA JURIDISKIE ASPEKTI

#### Juridiskais pamats

LESD 157. panta 3. punkts ir juridiskais pamats visiem saistošiem pasākumiem (tostarp pozitīvai rīcībai), kuru mērķis ir nodrošināt to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem.

Priekšlikuma pamatā ir LESD 157. panta 3. punkts.

#### Subsidiaritāte

Pasākumi, kurus dažas dalībvalstis ir ieviesušas, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs, ir ļoti atšķirīgi, un daudzas dalībvalstis (īpaši tās, kurās sieviešu īpatsvars direktoru vidū ir īpaši zems) nav veikušas nekādus pasākumus šajā jomā. Tās nav apliecinājušas attiecīgu gatavību vai saskaras ar pretestību rīkoties pēc savas iniciatīvas. Vienlaikus dalībvalstīs pastāv atšķirības attiecībā uz sieviešu īpatsvaru valdēs, svarīgākais rādītājs ir no 3 % līdz 27 %. Šī situācija apdraud to, ka ekonomikas lēmumu pieņemšanā Savienībā tiek sasniegts dzimumu līdztiesības pamatmērķis.

IN ziņojumā ietvertās prognozes, kuru pamatā ir visaptveroša informācija par esošajām vai plānotajām likumdošanas un pašregulācijas iniciatīvām šajā jomā visās dalībvalstīs, liecina, ka ir paredzams, ka bez ES līmeņa rīcības sieviešu pārstāvība biržā kotētu uzņēmumu valdēs Eiropas Savienībā palielināsies no 13,7 % 2012. gadā līdz 20,4 % 2020. gadā (20,84 %, neskaitot MVU). Līdz 2020. gadam tikai viena dalībvalsts (Francija), ieviešot valsts līmenī tiesību aktus par saistošām kvotām, būs sasniegusi sieviešu pārstāvību valdēs 40 % apmērā. Paredzams, ka vēl tikai 7 dalībvalstis (Somija, Latvija, Nīderlande, Slovākija, Spānija, Dānija un Zviedrija) sasniegs 40 % pirms 2035. gada. Papildus tam, ka šāda attīstība ir neapmierinoša no dzimumu līdztiesības skatupunkta, ar to nepietīktu, lai uzņēmumu valdēs visā Savienībā panāktu sieviešu īpatsvara „kritisko masu”, kas saskaņā ar pētniecības atziņām ir vajadzīga, lai pozitīvi ietekmētu uzņēmuma darbību. Balstoties uz šo scenāriju, nav paredzams, ka Eiropas Savienība kopumā līdz 2040. gadam sasniegtu pat 40 % mērķi attiecībā uz sieviešu īpatsvaru valdēs. Neatkarīgi no vispārējās iespējas dalībvalstīm efektīvi rīkoties, konkrētas norādes no dalībvalstīm par to nodomiem, tostarp šo dalībvalstu atbildes uz sabiedrisko apspriešanu un prognozes, kuru pamatā ir visa pieejamā informācija, skaidri liecina, ka dalībvalstis, rīkojoties atsevišķi, nedz līdz 2020. gadam, nedz pārskatāmā nākotnē nesasniegs līdzsvarotākas dzimumu pārstāvības mērķi uzņēmumu valdēs atbilstoši šajā priekšlikumā izklāstītajiem politikas mērķiem.

Šāda situācija rada konkrētus riskus dzimumu līdztiesības pamatmērķa sasniegšanai Savienībā. Dibināšanas līgumos bija paredzēts radīt līdzvērtīgus konkurences apstākļus starp dalībvalstīm, ko panāk, nosakot vienlīdzīga atalgojuma un dzimumu līdztiesības principu darba tirgū, lai tādējādi nepieļautu jebkādu lejupejošu konkurenci starp dalībvalstīm nodarbinātības un vienlīdzīgas attieksmes jautājumos. Tomēr dalībvalstis varētu vilcināties regulēt šo jomu pēc savas iniciatīvas, jo tās varētu apzināties risku, ka pašu uzņēmumi nonāk nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar uzņēmumiem no citām dalībvalstīm. Šī uztvere, ko pastiprina uzņēmējdarbības aprindu spiediens, ir vēl viens būtisks šķērslis, kas liedz dalībvalstīm veikt atbilstošus pasākumus.

Turklāt sadrumstaloti un atšķirīgi valsts līmeņa noteikumi var izraisīt praktiskas problēmas iekšējā tirgus darbībā. Dažādi tiesību akti uzņēmējdarbības jomā un sankcijas par valsts

līmeņa saistošo kvotu neievērošanu, piemēram, izslēgšana no līdzdalības publiskā iepirkuma procedūrās, varētu radīt sarežģījumus uzņēmējdarbībā, un tiem varētu būt atturoša iedarbība uz uzņēmuma pārrobežu ieguldījumiem un meitasuzņēmumu izveidi citās dalībvalstīs. Turklāt atšķirīgi noteikumi par valdes locekļu bez izpildpilnvarām atlases procedūru, nepiemērojot nekādus minimuma standartus, un šo atšķirību ietekme uz uzņēmumu pārvaldību un uzņēmumu pārvaldības novērtējumu, ko veic ieguldītāji, vai šādu noteikumu neesamība varētu radīt problēmas iekšējā tirgus darbībā.

Konkurētspējas un izaugsmes potenciālu, ko sniedz valdes amatiem vislabāk kvalificēto sieviešu talantu kopuma pilnīga izmantošana, var efektīvāk izmantot, ja pasākumu mēroga dēļ visas dalībvalstis darbojas šajā virzienā – jo īpaši tās, kurās sieviešu īpatsvars valdēs pašlaik ir zems un kuras nav veikušas vai pat nav plānojušas atbilstošus pasākumus. Tikai ES līmeņa pasākums var efektīvi palīdzēt nodrošināt līdzvērtīgus konkurences apstākļus visā Savienībā un novērst praktiskus sarežģījumus ikdienas uzņēmējdarbībā, nosakot uzņēmumu pārvaldības prasību minimālu saskaņošanu attiecībā uz iecelšanas lēmumiem, kuru pamatā ir objektīvi kvalifikācijas kritēriji, lai tādējādi panāktu dzimumu līdzsvaru direktoru bez izpildpilnvarām vidū.

Tādēļ var secināt, ka paredzētās rīcības mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs un tos var labāk sasniegt ar koordinētu rīcību ES līmenī nekā ar atsevišķu valstu iniciatīvām, kurām ir dažāda darbības joma, mērķi un efektivitāte. Tāpēc priekšlikums atbilst subsidiaritātes principam.

### **Samērīgums**

Tādi nesaistoši pasākumi kā līdzšinējie ES līmeņa ieteikumi un aicinājumi īstenot pašregulāciju nav sasnieguši un, paredzams, nevar sasniegt mērķi, proti, uzlabot visā Eiropas Savienībā dzimumu līdztiesību ekonomikas lēmumu pieņemšanā. Tāpēc minēto mērķu sasniegšanai ir vajadzīga tālejošāka rīcība ES līmenī. Tomēr šai rīcībai nebūtu jāpārsniedz tas, kas ir noteikti vajadzīgs, lai panāktu ilgtspējīgu progresu attiecībā uz sieviešu īpatsvara palielināšanu uzņēmumu valdēs, neskarot privātu uzņēmumu un tirgus ekonomikas darbību.

Šis minimuma saskaņošanas priekšlikums aprobežojas ar kopēju mērķu noteikšanu, sniedzot dalībvalstīm pietiekamu rīcības brīvību izlemt, kā šos mērķus vislabāk sasniegt valsts līmenī, ņemot vērā valsts, reģionālos vai vietējos apstākļus, tostarp valsts tiesību aktus uzņēmējdarbības jomā un uzņēmumu valdes locekļu darbā pieņemšanas praksi. Jo īpaši priekšlikums paredz tikai tādas izmaiņas valsts tiesību aktos uzņēmējdarbības jomā, kas ir noteikti vajadzīgas, lai nodrošinātu minimuma saskaņošanu attiecībā uz prasībām par amatā iecelšanas lēmumiem, un priekšlikumā ir ņemtas vērā dažādās valdes struktūras dalībvalstīs. Priekšlikums neattiecas uz maziem uzņēmumiem (MVU), kuriem šādi pasākumi varētu būt nesamērīgs slogs. Turklāt, kā izskaidrots iepriekš, priekšlikums nosaka kvantitatīvus mērķus tikai attiecībā uz valdes locekļiem bez izpildpilnvarām, tādējādi ievērojami ierobežojot iejaukšanos uzņēmuma ikdienas vadībā. Tā kā direktori bez izpildpilnvarām galvenokārt veic uzraudzības pienākumus, ir arī vieglāk pieņemt darbā kvalificētus kandidātus ārpus uzņēmuma vai konkrētās nozares – šis apsvēruma ir svarīgs ekonomikas jomās, kurās viena dzimuma pārstāvji ir īpaši nepietiekami pārstāvēti darbaspēkā.

Ierosinātās direktīvas pagaidu raksturs (skatīt 10. pantu) apliecina tās atbilstību subsidiaritātes un proporcionalitātes principiem.

### **Juridiskā instrumenta izvēle**

Direktīva ir instruments, ar ko vislabāk tiek nodrošināts saskanīgs direktoru bez izpildpilnvarām dzimumu daudzveidības minimālais līmenis biržā kotētu uzņēmumu valdēs Eiropas Savienībā, vienlaikus ļaujot dalībvalstīm pielāgot detalizētos noteikumus savai konkrētajai situācijai attiecībā uz valsts tiesību aktiem uzņēmējdarbības jomā un izvēlēties vispiemērotākos izpildes un sankciju līdzekļus. Direktīva atļauj arī atsevišķām dalībvalstīm brīvprātīgi pārsniegt minimālo standartu.

## **Eiropas Ekonomikas zona**

Šis dokuments attiecas uz Eiropas Ekonomikas zonu, un pēc EEZ Apvienotās Komitejas lēmuma direktīvu piemēros Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalstīs, kas nav ES dalībvalstis.

## **4. IETEKME UZ BUDŽETU**

Priekšlikums neietekmē Savienības budžetu.

## **5. SĪKĀKS KONKRĒTU NOTEIKUMU SKAIDROJUMS**

### **1. pants – Nolūks**

Šajā pantā ir noteikts šīs direktīvas mērķis.

### **2. pants – Definīcijas**

Šajā pantā ir izklāstītas svarīgākās definīcijas, kuru pamatā ir definīcijas, kas iekļautas Komisijas Ieteikumā 2005/162/EK par biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu un (direktoru) padomes komiteju lomu<sup>14</sup>, Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikumā 2003/361/EK par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju<sup>15</sup> (attiecībā uz MVU definīciju) un Komisijas 2006. gada 16. novembra Direktīvā 2006/111/EK par dalībvalstu un publisku uzņēmumu finansiālo attiecību pārredzamību, kā arī par dažu uzņēmumu finanšu pārredzamību<sup>16</sup> (attiecībā uz valsts uzņēmumu definīciju).

Definīcijas jo īpaši nodrošina, ka direktīva ir vienlīdz piemērojama dažādām biržā kotētu uzņēmumu valdes struktūru sistēmām, kas pastāv dalībvalstīs, t. i., divējādai („divu līmeņu”) sistēmai, kurā ir atsevišķa valde un atsevišķa uzraudzības padome, unitārai („viena līmeņa”) sistēmai, kurā vadības un uzraudzības funkcijas ir apvienotas vienā valdē, un jauktām sistēmām, kurām ir „viena līmeņa” un „divu līmeņu” sistēmu elementi vai kuras ļauj uzņēmumiem izvēlēties dažādus modeļus.

Jēdziena „direktors” definīcija precizē to, ka direktīvā noteiktie mērķi attiecas uz visiem direktoriem bez izpildpilnvarām, tostarp darba ņēmēju pārstāvjiem tajās dalībvalstīs, kurās saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi uzņēmuma darbinieki un/vai darbiniekus pārstāvošas organizācijas var iecelt vai ievēlēt vai tām jāieceļ vai jāievēl noteikta daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām, savukārt attiecīgajām dalībvalstīm ir jānosaka praktiskās

<sup>14</sup> OV L 52, 25.2.2005., 51. lpp.

<sup>15</sup> OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.

<sup>16</sup> OV L 318, 17.11.2006., 17. lpp.

procedūras, lai nodrošinātu šajā direktīvā paredzēto mērķu sasniegšanu (skatīt 21. apsvērumu).

### **3. pants – Izņēmums attiecībā uz maziem un vidējiem uzņēmumiem**

Ar šo pantu no direktīvas darbības jomas tiek izslēgti biržā kotēti uzņēmumi, kas ir mazi un vidēji uzņēmumi (MVU) atbilstoši Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikumam 2003/361/EK par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju<sup>17</sup>.

### **4. pants – Mērķi attiecībā uz direktoriem bez izpildpilnvarām**

Šā panta 1. punkts uzliek pienākumu biržā kotētiem uzņēmumiem, kuros vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām nav no nepietiekami pārstāvētā dzimuma, veikt iecelšanu šajos amatos, 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. Īsāks mērķa sasniegšanas termiņš (2018. gada 1. janvāris) ir noteikts biržā kotētiem uzņēmumiem, kas ir valsts uzņēmumi Komisijas 2006. gada 16. novembra Direktīvas 2006/111/EK par dalībvalstu un publisku uzņēmumu finansiālo attiecību pārredzamību, kā arī par dažu uzņēmumu finanšu pārredzamību<sup>18</sup> 2. panta b) apakšpunkta izpratnē. Dalībvalstīm ir dominējoša ietekme uz šādiem uzņēmumiem un tāpēc tām ir vairāk instrumentu, lai panāktu ātrākas izmaiņas.

2. punktā ir izklāstīta metode, ar kuru tiek aprēķināts precīzais direktoru bez izpildpilnvarām amata vietu skaits, kas vajadzīgs 1. punktā minētā mērķa sasniegšanai. Precīzajam valdes amata vietu skaitam, kas vajadzīgs mērķa sasniegšanai, jābūt skaitlim, kas ir vistuvāk 40 procentiem (vai nu zem, vai virs šīs robežvērtības). Vienlaikus, lai novērstu pārmērīgus ierobežojumus, biržā kotētiem uzņēmumiem nebūtu jāuzliek pienākums aizpildīt pusi vai vairāk amata vietu ar valdes locekļiem bez izpildpilnvarām, kuri ir no nepietiekami pārstāvētā dzimuma.

Ar 3. punktu tiek ieviests priekšrocības noteikums, kura mērķis ir 1. punktā noteiktā mērķa sasniegšana. Šis priekšrocības noteikums paredz, ka līdzvērtīgi kvalificētu abu dzimumu kandidātu gadījumā priekšroka tiek dota nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja vien objektīvs novērtējums, ko veic, ņemot vērā visus kritērijus attiecībā uz katru kandidātu, neliek izšķirties par labu otra dzimuma kandidātam. Šis procedūras noteikums ir vajadzīgs, lai nodrošinātu to, ka mērķi atbilst Eiropas Savienības Tiesas judikatūrai par pozitīvu rīcību<sup>19</sup>. Šajā punktā noteiktās prasības jāizpilda piemērotā atlases procedūras posmā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un biržā kotēto uzņēmumu statūtiem.

4. punktā ir noteikts pienākums atklāt informāciju par kvalifikācijas kritērijiem un pierādīšanas pienākums, ko piemēro gadījumos, kad neizraudzītais kandidāts apstrīd atlases procedūru.

5. punktā ir sniegta iespēja pamatot neatbilstību mērķim gadījumos, kad nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji veido mazāk nekā 10 procentus no uzņēmuma darbiniekiem.

<sup>17</sup> OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.

<sup>18</sup> OV L 318, 17.11.2006., 17. lpp.

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

6. punktā ir paredzēts, ka 1. punktā noteikto mērķi var arī sasniegt, ja nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz vienu trešdaļu no visām direktoru amata vietām neatkarīgi no tā, vai tie ir izpilddirektori vai direktori bez izpildpilnvarām.

### **5. pants – Uzņēmumu veicamie papildu pasākumi un ziņošana**

1. punkts uzliek biržā kotētiem uzņēmumiem pienākumu uzņemties individuālas saistības par abu dzimumu izpilddirektoru pārstāvību, kas jāsasniedz līdz 2020. gada 1. janvārim vai – biržā kotētu valsts uzņēmumu gadījumā – līdz 2018. gada 1. janvārim.

2. punkts uzliek biržā kotētiem uzņēmumiem pienākumu ik gadu sniegt un publicēt informāciju par dzimumu sadalījumu savās valdēs un par atbilstību 4. panta 1. punktam un 5. panta 1. punktam.

3. punkts uzliek papildu pienākumu biržā kotētiem uzņēmumiem, kas nenasniedz mērķus attiecībā uz direktoriem bez izpildpilnvarām vai nepilda saistības attiecībā uz izpilddirektoriem, izskaidrot šīs situācijas iemeslus un aprakstīt pasākumus, kas ir veikti un plānoti, lai nākotnē sasniegtu mērķus vai pildītu saistības.

4. punkts attiecas uz atbilstoši Direktīvai 2006/54/EK izveidoto valsts vienlīdzības iestāžu kompetencēm.

### **6. pants – Sankcijas**

Ar šo pantu dalībvalstīm uzliek pienākumu paredzēt noteikumus par sankcijām, ko piemēro šīs direktīvas pārkāpšanas gadījumā. Šīm sankcijām jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām. 2. punktā ir izklāstīts neizsmeļošs iespējamo konkrēto pasākumu saraksts.

### **7. pants – Minimuma prasības**

Šajā pantā ir izklāstīta direktīvas minimuma saskaņošanas būtība.

### **8. pants – Īstenošana**

Dalībvalstu pienākums ir pieņemt attiecīgos transponēšanas pasākumus divu gadu laikā no direktīvas pieņemšanas dienas. Pantā ir sīkāk precizēti pienākumi saistībā ar minētajiem pasākumiem un to paziņošana Komisijai. 3. punkts tām dalībvalstīm, kas pirms šīs direktīvas stāšanās spēkā jau ir veikušas pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību starp biržā kotētu uzņēmumu direktoriem bez izpildpilnvarām, dod iespēju apturēt to procedūras prasību piemērošanu, kas attiecas uz 4. panta 1., 3., 4. un 5. punktā izklāstītajiem iecelšanas noteikumiem, ar nosacījumu, ka šīs dalībvalstis var pierādīt, ka veiktie pasākumi ir līdzvērtīgi efektīvi, lai sasniegtu 4. panta 1. punktā noteikto mērķi.

### **9., 10. un 11. pants – Pārskatīšana, stāšanās spēkā un darbības laiks, adresāti**

Direktīva dalībvalstīm uzliek ziņošanas pienākumu. Komisijas pienākums ir reizi divos gados pārskatīt direktīvas piemērošanu un sagatavot par to ziņojumu, jo īpaši par to, vai ir sasniegti direktīvas mērķi.

Mērķi paliek spēkā tikai tik ilgi, kamēr nav panākts ilgtspējīgs progress attiecībā uz dzimumu pārstāvību valdēs, un šajā nolūkā direktīvā ir iekļauta turpināmības klauzula.

Priekšlikums

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA**

**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,

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pēc leģislatīvā akta projekta nosūtīšanas valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu<sup>20</sup>,

saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru,

tā kā:

- (1) Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viena no Savienības pamatvērtībām un galvenajiem mērķiem saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 2. pantu un 3. panta 3. punktu. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (turpmāk Līgums) 8. pantu Savienība, veicot savas darbības, tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt līdztiesību. Līguma 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 Līguma 157. panta 4. punktā un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 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.

---

<sup>20</sup> OVC , , ... lpp.

- (3) Padomes 1984. gada 13. decembra Ieteikumā 84/635/EEK par pozitīvas rīcības veicināšanu sieviešu labā<sup>21</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 1996. gada 2. decembra Ieteikumā 96/694/EK par sieviešu un vīriešu proporcionālu līdzdalību lēmumu pieņemšanas procesos<sup>22</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>23</sup>. Komisija ir mudinājusi biržā kotētos uzņēmumus Eiropas Savienībā palielināt sieviešu skaitu savās valdēs (ko panāk, veicot pašregulācijas pasākumus) un uzņemties konkrētas brīvprātīgas saistības šajā jomā<sup>24</sup>. Savā 2010. gada 5. martā pieņemtajā „Sieviešu hartā”<sup>25</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>26</sup> dzimumu līdzsvara uzlabošana lēmumu pieņemšanā tika noteikta par vienu no Komisijas prioritārajiem uzdevumiem.
- (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.
- (6) Savā 2011. gada 6. jūlija rezolūcijā par sievietēm un uzņēmējdarbības augstākā līmeņa vadību<sup>27</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, 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>28</sup> Eiropas Parlaments atkārtoja šo aicinājumu iesniegt tiesību akta priekšlikumu.

<sup>21</sup> OV L 331, 19.12.1984., 34. lpp.

<sup>22</sup> OV L 319, 10.12.1996., 11. lpp.

<sup>23</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); progresā 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>24</sup> „Sievietes mūsu uzņēmuma valdē – solījums Eiropai”, IP/11/242.

<sup>25</sup> COM(2010) 78 galīgā redakcija.

<sup>26</sup> COM(2010) 491 galīgā redakcija.

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

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

- (7) Cilvēkkapitāla efektīva izmantošana ir svarīgākais ekonomikas konkurētspējas faktors un izšķirošs elements, lai risinātu ES 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 amatos, kas saistīti ar ekonomikas lēmumu pieņemšanu, tad netiktu pilnībā izmantots kvalificēts cilvēkkapitāls.
- (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, un tādēļ tiek panākti izsvērtāki lēmumi. 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 var pozitīvi ietekmēt attiecīgo uzņēmumu darbību.
- (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 sieviešu īpatsvars uzņēmumu valdēs pozitīvi ietekmē 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 Eiropas Savienībā ir neizmantota iespēja attiecībā uz ilgtermiņa un ilgtspējīgas izaugsmes nodrošināšanu dalībvalstu ekonomikā kopumā.
- (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 no vīriešiem uzņēmumu augstākajās lēmumu pieņemšanas struktūrās visā Savienībā. Šī dzimumu nelīdzsvarotība ir īpaši būtiska un spēcīga privātajā sektorā, jo īpaši biržā kotētajos uzņēmumos. 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.
- (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 dalībvalstīs, kurās ir ieviesti saistoši pasākumi. 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.
- (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 Eiropas 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.

- (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.
- (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 kandidātu kvalifikācijas objektīvu un salīdzinošu novērtējumu attiecībā uz piemērotību, kompetenci un profesionālo sniegumu. Tikai ES līmeņa pasākums var efektīvi palīdzēt nodrošināt līdzvērtīgus konkurences apstākļus visā Savienībā un novērst praktiskus sarežģījumus uzņēmējdarbībā.
- (15) Stratēģijā gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei „Eiropa 2020”<sup>29</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 un tiek pieliktas lielākas pūles, lai likvidētu visus šķēršļus sieviešu līdzdalībai darba tirgū. Pašreizējā ekonomikas krīze ir pastiprinājusi Eiropas aizvien pieaugošo nepieciešamību balstīties uz zināšanām, kompetenci un inovāciju un pilnībā izmantot pieejamo 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.
- (16) Tāpēc Savienībai būtu jācenšas palielināt sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, lai veicinātu ekonomikas izaugsmi un 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

<sup>29</sup> COM(2010) 2020 galīgā redakcija.

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.

- (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, 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<sup>30</sup> 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.
- (18) Šī direktīva nebūtu jāpiemēro mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), kā noteikts Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikumā 2003/361/EK par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju<sup>31</sup>, pat tad, ja tie ir biržā kotēti uzņēmumi.
- (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 iejaukšanos 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 apsvēruma ir svarīgs ekonomikas jomās, kurās viena dzimuma pārstāvji ir īpaši nepietiekami pārstāvēti darbaspēkā.
- (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 praktiskās procedūras minēto mērķu sasniegšanai, ņemot vērā apstākli, ka daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām ir darbinieku pārstāvji.

<sup>30</sup> OV L 145, 30.4.2004., 1. lpp.

<sup>31</sup> OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.

- (22) Biržā kotētiem uzņēmumiem Savienībā būtu jāuzliek pienākums paredzēt piemērotas procedūras, lai sasniegtu konkrētus mērķus attiecībā uz dzimumu sadalījumu savās valdēs. Tiem biržā kotētiem uzņēmumiem, kuru valdēs vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām nav no nepietiekami pārstāvētā dzimuma, iecelšana šajos amatos būtu jāveic, 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 atlasīšanu 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.
- (23) Dalībvalstīm ir dominējoša ietekme uz biržā kotētiem uzņēmumiem, kas ir valsts uzņēmumi Komisijas 2006. gada 16. novembra Direktīvas 2006/111/EK par dalībvalstu un publisku uzņēmumu finansiālo attiecību pārredzamību, kā arī par dažu uzņēmumu finanšu pārredzamību<sup>32</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.
- (24) Lai noteiktu direktoru bez izpildpilnvarām amata vietu skaitu, kas vajadzīgs mērķa sasniegšanai, ir nepieciešams sīkāks 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, 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.
- (25) Savā judikatūrā<sup>33</sup> par pozitīvu rīcību un tās atbilstību principam par diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ (tagad šis princips ir noteikts arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pantā) Eiropas Savienības Tiesa atzina, ka konkrētos gadījumos, kas attiecas uz atlasīšanu 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

<sup>32</sup> OV L 318, 17.11.2006., 17. lpp.

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

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 pieteikums 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, zināšanas konkrētajās specifiskajās jomās, piemēram, finanšu, kontroles vai cilvēkresursu pārvaldības jomā, vadības prasmes un saziņas iemaņas, kā arī sakaru 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 nenosliecas par labu otra dzimuma kandidātam.
- (27) Dažādās dalībvalstīs un dažādos uzņēmumos atšķiras direktoru darbā pieņemšanas 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. 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 atlases procedūru minimuma saskaņošanu, kā rezultātā ir iespējams piemērot Tiesas judikatūrā noteiktos nosacījumus, lai panāktu dzimumu līdzsvarotāku pārstāvību biržā kotēto uzņēmumu valdēs.
- (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 pārkāpumiem, kas *inter alia* 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 saskaņā ar 4. panta 1. punktu pieņemtos valsts noteikumus.

- (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.
- (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.
- (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 jāpublicē, un gadījumā, ja attiecīgais uzņēmums nav sasniedzis mērķi, tajā būtu jāiekļauj to pasākumu apraksts, ko uzņēmums līdz šim ir veicis un paredz veikt turpmāk, lai sasniegtu mērķi.
- (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 Eiropas Savienības Pamattiesību 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 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.

- (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 sniedz visiem biržā kotētajiem uzņēmumiem pietiekami ilgu pielāgošanās posmu.
- (39) Saskaņā ar proporcionalitātes principu mērķis, kas jāsasniedz biržā kotētajiem uzņēmumiem, būtu jāierobežo laikā, un tam jābūt spēkā tikai tik ilgi, kamēr būs sasniegts ilgtspējīgs 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 pārskatā būtu jānovērtē, vai pēc minētā termiņa beigām ir nepieciešams pagarināt šīs direktīvas darbības termiņu.
- (40) Saskaņā ar dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem<sup>34</sup> dalībvalstis pamatos gadījumos ir apņēmušās 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 PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

*1. pants*  
*Priekšmets*

Šajā direktīvā ir noteikti pasākumi līdzsvarotākas vīriešu un sieviešu pārstāvības nodrošināšanai biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū, nosakot

<sup>34</sup> OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

pasākumus, kuru mērķis ir paātrināt progresu attiecībā uz dzimumu līdzsvaru, tajā pašā laikā dodot uzņēmumiem pietiekami daudz laika nepieciešamo pasākumu veikšanai.

## *2. pants* *Definīcijas*

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- (1) „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;
- (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;
- (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 reģistrēts 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. Uzskata, 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 ieceļ, pamatojoties uz kvalifikācijas salīdzinošo analīzi pēc iepriekš noteiktiem, skaidriem, neitrāli formulētiem un viennozīmīgiem kritērijiem, lai sasniegtu minēto īpatsvaru, vēlākais, līdz 2020. gada 1. janvārim vai 2018. gada 1. janvārim biržā kotētajos valsts uzņēmumos.
2. Direktoru bez izpildpilnvarām skaitam, kas nepieciešams, lai sasniegtu 1. punktā noteikto mērķi, ir jābūt tādām, lai tas būtu vistuvāk 40 % īpatsvaram, taču nepārsniegtu 49 %.
3. Lai sasniegtu 1. punktā noteikto mērķi, dalībvalstis nodrošina, ka direktoru bez izpildpilnvarām atlasē priekšroka tiek dota nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja šis kandidāts ir līdzvērtīgi kvalificēts kā pretējā dzimuma kandidāts attiecībā uz piemērotību, kompetenci un profesionālo sniegumu, ja vien par labu pretējā dzimuma kandidātam neliecina objektīvs novērtējums, ņemot vērā visus īpašos kritērijus attiecībā uz atsevišķiem kandidātiem.
4. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētajiem uzņēmumiem ir pienākums pēc neizraudzīta kandidāta pieprasījuma atklāt kvalifikācijas kritērijus, uz ko tika balstīta atlase, šo kritēriju objektīvu salīdzinošo novērtējumu un, vajadzības gadījumā, apsvērumus, kas liecināja par labu pretējā dzimuma kandidātam.
5. Dalībvalstis saskaņā ar savu valsts tiesu sistēmu veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka biržā kotētajam uzņēmumam ir jāpierāda, ka netika pārkāpts 3. 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.
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.
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 izpildpilnvarām.

#### 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 izpildpilnvarām un izpilddirektoru vidū, un par veiktajiem pasākumiem 4. panta 1. punktā un šā panta 1. punktā noteikto mērķu sasniegšanai, un piemērotā un pieejamā veidā publicēt minēto informāciju savā tīmekļa vietnē.

3. Ja biržā kotētie uzņēmumi nerasniedz 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.
4. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka saskaņā ar 20. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija)<sup>35</sup>, izraudzītās iestādes ir atbildīgas arī par dzimumu pārstāvības līdzsvara biržā kotēto uzņēmumu valdēs veicināšanu, analīzi, uzraudzību un atbalstu.

#### *6. pants* *Sankcijas*

1. Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, ko piemēro par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka šīs sankcijas tiek piemērotas.
2. Sankcijām jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām, un tās var būt:
  - (a) administratīvi sodi;
  - (b) direktoru bez izpildpilnvarām iecelšanas vai ievēlēšanas atcelšana vai anulēšana (ko veic tiesu iestāde), ja tā notikusi, neievērojot 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 neveicina nepamatotu diskrimināciju un nekavē iekšējā tirgus pienācīgu darbību.

#### *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. Dalībvalstis nekavējoties dara Komisijai zināmus minēto noteikumu tekstus.

---

<sup>35</sup> OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

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.

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

#### *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. Minētajos ziņojumos, cita starpā, 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.
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.

#### *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.

Briselē,

*Eiropas Parlamenta vārdā –  
priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā –  
priekšsēdētājs*