

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA (ES) 2022/2381**(2022. gada 23. novembris)****par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotētu uzņēmumu direktoru 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 ⁽¹⁾,ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ⁽²⁾,saskaņā ar parasto likumdošanas procedūru ⁽³⁾,

tā kā:

- (1) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību (LES) 2. pantu līdztiesība ir Savienības pamatvērtība, un tā ir kopīga dalībvalstīm sabiedrībā, kurā valda sieviešu un vīriešu līdztiesība. Kā paredzēts LES 3. panta 3. punktā, Savienībai ir jāveicina sieviešu un vīriešu līdztiesība.
- (2) Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 157. panta 3. punkts dod Eiropas Parlamentam un Padomei pilnvaras pieņemt pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem.
- (3) Lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem darba dzīvē, LESD 157. panta 4. punkts atļauj pozitīvu rīcību, ļaujot dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas ("Harta") 23. pantā ir paredzēts, ka sieviešu un vīriešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās un ka līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.
- (4) Viens no principiem Eiropas sociālo tiesību pilārā, ko 2017. gadā kopīgi izsludināja Eiropas Parlaments, Padome un Komisija, ir vienlīdzīga attieksme un iespējas sievietēm un vīriešiem, tostarp attiecībā uz dalību darba tirgū, nodarbinātības noteikumiem un karjeras izaugsmi.
- (5) Lai panāktu dzimumu līdztiesību darbavietā, ir vajadzīga visaptveroša pieeja, kas ietver arī dzimumu ziņā līdzsvarotas lēmumu pieņemšanas veicināšanu uzņēmumos visos līmeņos, kā arī sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības novēršanu. Līdztiesības nodrošināšana darbavietā ir arī viens no galvenajiem priekšnoteikumiem sieviešu nabadzības samazināšanai.

⁽¹⁾ OV C 133, 9.5.2013., 68. lpp.⁽²⁾ OV C 218, 30.7.2013., 33. lpp.⁽³⁾ Eiropas Parlamenta 2013. gada 20. novembra nostāja (OV C 436, 24.11.2016., 225. lpp.) un Padomes 2022. gada 17. oktobra nostāja pirmajā lasījumā (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēta). Eiropas Parlamenta 2022. gada 17. oktobra nostāja (OV C 433, 15.11.2022., 14. lpp.).

- (6) Padomes Ieteikumā 84/635/EEK ⁽⁴⁾ tika ieteikts dalībvalstīm veikt pasākumus, lai nodrošinātu to, ka pozitīva rīcība iespēju robežās ietver darbības, kas sekmē sieviešu aktīvu līdzdalību lēmumu pieņemšanas struktūrās. Padomes Ieteikumā 96/694/EK ⁽⁵⁾ tika ieteikts dalībvalstīm mudināt privāto sektoru palielināt sieviešu pārstāvību visos lēmumu pieņemšanas līmeņos, jo īpaši pieņemot līdztiesības plānus un pozitīvas rīcības programmas vai rīkojoties to ietvaros.
- (7) Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju principa piemērošanu un panākt dzimumu līdzsvarotu pārstāvību augstākā līmeņa vadošajos amatos, nosakot procesuālu prasību kopumu attiecībā uz kandidātu atlasi iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos, kā pamatā būtu pārredzamība un nopelni.
- (8) Komisija pēdējos gados ir iesniegusi vairākus ziņojumus, kuros izvērtēta situācija saistībā ar dzimumu līdztiesību ekonomikas lēmumu pieņemšanā. Tā ir mudinājusi biržā kotētus uzņēmumus ar pašregulācijas pasākumiem palielināt nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvju skaitu savās valdēs un šajā sakarā uzņemties konkrētas brīvprātīgas saistības. Komisija savā 2010. gada 5. marta paziņojumā “Stingrāka apņemšanās veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību – Sieviešu harta” uzsvēra, ka sievietēm vēl aizvien nav pilntiesīgas iespējas piedalīties varas sadalē un lēmumu pieņemšanā politiskajā un saimnieciskajā dzīvē gan publiskajā, gan privātajā sektorā, un vēlreiz apliecināja apņemšanos izmantot savas pilnvaras, lai veicinātu sieviešu un vīriešu taisnīgāku pārstāvību vadībā gan sabiedriskajā dzīvē, gan ekonomikā. Dzimumu līdzsvara uzlabošanu lēmumu pieņemšanā Komisija noteica par vienu no prioritātēm savā 2010. gada 21. septembra paziņojumā “Sieviešu un vīriešu līdztiesības stratēģija, 2010–2015”. Dzimumu līdzsvara panākšana lēmumu pieņemšanā un politikā ir viena no prioritātēm, kas izklāstītas Komisijas 2020. gada 5. marta paziņojumā “Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam”.
- (9) Savos 2011. gada 7. marta secinājumos par Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu (2011.–2020. gads) Padome atzina, ka dzimumu līdztiesības politika ir ļoti būtiska ekonomikas izaugsmei, labklājībai un konkurētspējai. Tā atkārtoti apliecināja savu apņemšanos novērst plaisu starp dzimumiem, lai sasniegtu stratēģijas “Eiropa 2020” mērķus, jo īpaši trīs jomās, kas ir ļoti svarīgas dzimumu līdztiesībai, proti, nodarbinātība, izglītība un sekmīgāka sociālā iekļaušana. Tā arī mudināja rīkoties, lai sekmētu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu līdzdalību lēmumu pieņemšanā visos līmeņos un visās jomās, lai pilnībā izmantotu visus talantus. Šajā ziņā visu pieejamo talantu, zināšanu un ideju izmantošana varētu cilvēkresursu daudzveidību un uzlabojot uzņēmējdarbības perspektīvas.
- (10) Savā 2010. gada 3. marta paziņojumā “Eiropa 2020: Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei” (“stratēģija “Eiropa 2020””) Komisija atzina, ka lielāka sieviešu līdzdalība darba tirgū ir priekšnosacījums izaugsmes veicināšanai un demogrāfisko problēmu risināšanai Eiropā. Stratēģijā “Eiropa 2020” bija izvirzīts pamatmērķis līdz 2020. gadam panākt vismaz 75 % nodarbinātības līmeni Savienības iedzīvotāju grupā no 20 līdz 64 gadiem. Ir svarīgi, ka tiek pausta skaidra apņemšanās likvidēt pastāvošo sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību un ka tiek pastiprināti centieni novērst visus šķēršļus sieviešu līdzdalībai darba tirgū, tostarp esošo “stikla griestu” fenomenu. Portu deklarācijā, ko valstu vai valdību vadītāji parakstīja 2021. gada 8. maijā ⁽⁶⁾, tika atzinīgi vērtēti jaunie Savienības pamatmērķi nodarbinātības, prasmju un nabadzības mazināšanas jomā un pārskatītais sociālo rezultātu pārskats, ko Komisija ierosināja savā 2021. gada 4. marta paziņojumā “Eiropas sociālo tiesību pilāra rīcības plāns”. Minētais rīcības plāns paredz, ka, lai sasniegtu vispārējo mērķi – līdz 2030. gadam panākt, ka nodarbinātības īpatsvars starp Savienības iedzīvotājiem vecuma grupā no 20 līdz 64 gadiem ir vismaz 78 %, – ir jācenšas vismaz uz pusi samazināt dzimumu nodarbinātības atšķirību salīdzinājumā ar 2019. gadu. Paredzams, ka lielākai sieviešu līdzdalībai ekonomikas lēmumu pieņemšanā, jo īpaši valdēs, būs pozitīva papildietekme uz sieviešu nodarbinātības līmeni attiecīgajos uzņēmumos un ekonomikā kopumā. Kā to prasa nepieciešamība pilnībā izmantot gan vīriešu, gan sieviešu pieejamo talantu kopumu, dzimumu līdztiesība un iekļaujoša vadība pēc Covid-19 krīzes ir svarīgākas nekā jebkad agrāk. Pētījumi liecina, ka iekļautība un daudzveidība padara iespējamu atveseļošanos un noturību. Tie ir ļoti būtiski Savienības ekonomikas konkurētspējai, lai veicinātu inovāciju un stiprinātu profesionālos standartus valdēs.

⁽⁴⁾ Padomes Ieteikums 84/635/EEK (1984. gada 13. decembris) par pozitīvas rīcības veicināšanu sieviešu labā (OV L 331, 19.12.1984., 34. lpp.).

⁽⁵⁾ Padomes Ieteikums 96/694/EK (1996. gada 2. decembris) par sieviešu un vīriešu līdzsvarotu līdzdalību lēmumu pieņemšanas procesā (OV L 319, 10.12.1996., 11. lpp.).

⁽⁶⁾ <https://www.consilium.europa.eu/lv/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) Eiropas Parlaments savā 2011. gada 6. jūlija rezolūcijā par sievietēm un uzņēmējdarbības augstākā līmeņa vadību mudināja uzņēmumus panākt kritiskās robežvērtības, proti, lai līdz 2015. gadam uzņēmumu vadības struktūrās darbotos vismaz 30 % sieviešu, bet līdz 2020. gadam – 40 %. Tas aicināja Komisiju – ja tiktu konstatēts, ka uzņēmumu un dalībvalstu veiktie pasākumi nav bijuši pietiekami, – līdz 2012. gadam ierosināt tiesību aktu, tostarp kvotas. Būtu svarīgi, lai šāds tiesību akts tiktu ieviests uz laiku un kalpotu par katalizatoru pārmaiņām un straujām reformām, kuru mērķis ir novērst pastāvošo dzimumu nevienlīdzību un stereotipus ekonomikas lēmumu pieņemšanā. Eiropas Parlaments 2012. gada 13. marta un 2021. gada 21. janvāra rezolūcijās atkārtoti aicināja pieņemt tiesību aktus.
- (12) Ir svarīgi, lai Savienības iestādes, struktūras, biroji un aģentūras rādītu piemēru attiecībā uz dzimumu līdztiesību, tostarp nosakot mērķus dzimumu līdzsvarotai pārstāvībai visos vadības līmeņos. Īpaša uzmanība jāvelta politikai attiecībā uz pieņemšanu darbā augstākajos vadības amatos. Tāpēc Komisija savā 2020. gada 5. marta paziņojumā "Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam" uzsvēra, ka Savienības iestādēm, struktūrām, birojiem un aģentūrām būtu jānodrošina dzimumu līdzsvars vadošajos amatos. Komisija savā 2022. gada 5. aprīļa paziņojumā "Komisijas jaunā cilvēkresursu stratēģija" apņēmas līdz 2024. gadam nodrošināt pilnīgu dzimumu līdztiesību visos savas pārvaldības līmeņos. Komisija uzraudzīs progresu un šajā sakarā regulāri ziņos savā tīmekļa vietnē. Komisija arī dalās paraugpraksē ar citām Savienības iestādēm, struktūrām, birojiem un aģentūrām un savā tīmekļa vietnē ziņos par dzimumu līdzsvara stāvokli vadošajos amatos minētajās iestādēs, struktūrās, birojos un aģentūrās. Eiropas Parlaments savā Prezidija 2020. gada 13. janvāra lēmumā ir vienojies līdz 2024. gadam noteikt mērķus attiecībā uz dzimumu līdzsvaru augstākā un vidējā līmeņa vadītāju amatos. Eiropas Parlaments turpinās uzraudzīt progresu visos savas pārvaldības līmeņos un centīsies rādīt piemēru. Padome savā daudzveidības un iekļautības stratēģijā 2021.–2024. gadam ir apņēmusies līdz 2026. gada beigām panākt dzimumu līdztiesību tās Ģenerālsēkretariāta (PĢS) vadošajos amatos 45–55 % robežās. PĢS rīcības plānā par dzimumu līdztiesību vadības līmenī ir izklāstīti pasākumi minētā mērķa sasniegšanai.
- (13) Ir svarīgi, lai uzņēmējdarbības un uzņēmumi veicinātu, atbalstītu un attīstītu sieviešu talantu visos līmeņos un visas karjeras laikā, lai nodrošinātu to, ka kvalificētām sievietēm būtu iespējas ieņemt amatus valdēs un vadošus amatus.
- (14) Lai veicinātu dzimumu līdztiesību un atbalstītu sieviešu līdzdalību lēmumu pieņemšanā, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā (ES) 2019/1158⁽⁷⁾, ar kuru veicina darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, ir paredzēts, ka dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu aprūpes pienākumu vienlīdzīgu sadali starp sievietēm un vīriešiem ar vecāku, paternitātes un aprūpētāja atvaļinājumu līdztekus esošajam grūtniecības un dzemdību atvaļinājumam. Minētajā direktīvā ir paredzētas arī tiesības pieprasīt elastīgu darba režīmu.
- (15) Sieviešu iecelšanu par direktorēm kavē vairāki specifiski faktori, kurus var mazināt ne tikai ar saistošiem noteikumiem, bet arī ar izglītojošiem pasākumiem un stimuliem labas prakses veicināšanai. Pirmkārt, uzņēmējdarbības skolās un universitātēs ir būtiski palielināt izpratni par dzimumu līdztiesības priekšrocībām uzņēmumu konkurētspējas palielināšanā. Ir arī jāveicina regulāra direktoru mainība un jāievieš pozitīvi pasākumi, ar kuriem tiek veicināti un atbalstīti dalībvalstu un uzņēmumu centieni pieņemt izlēmīgāku pieeju šādām pārmaiņām galvenajās ekonomikas lēmumu pieņemšanas struktūrās visos līmeņos.
- (16) Savienībā ir liels augsti kvalificētu sieviešu skaits, kas pastāvīgi pieaug, kā apliecina fakts, ka 60 % no universitāšu absolventiem ir sievietes. Dzimumu līdzsvara panākšana valdēs ir būtiska, lai efektīvi izmantotu šo esošo cilvēkkapitālu, kas savukārt ir ļoti svarīgi Savienības demogrāfisko un ekonomisko problēmu risināšanai. Tādējādi sieviešu nepietiekamā pārstāvība valdēs ir neizmantota iespēja dalībvalstu ekonomikām kopumā un to attīstībai un izaugsmei. Pilnībā izmantojot sieviešu talantu kopumu, uzlabotos arī izglītības atdeve – gan attiecībā uz katru individuāli, gan attiecībā uz publisko sektoru. Ir plaši atzīts, ka sieviešu klātbūtne valdē uzlabo korporatīvo pārvaldību, jo, pateicoties daudzveidīgākam un kolektīvam domāšanas veidam, kas aptver plašāku skatījumu loku, tiek uzlabots komandas sniegums un lēmumu pieņemšanas kvalitāte. Vairāki pētījumi liecina, ka daudzveidība veicina proaktīvāku uzņēmējdarbības modeli, līdzsvarotākus lēmumus un uzlabotus profesionālos standartus valdēs, kas labāk atspoguļo sabiedrības realitāti un patērētāju vajadzības. Tā arī veicina inovāciju. Vairāki pētījumi ir

(7) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (OV L 188, 12.7.2019., 79. lpp.).

arī parādījuši, ka pastāv pozitīva saikne starp dzimumu daudzveidību augstākajā vadības līmenī un uzņēmuma finansālās darbības rezultātiem un rentabilitāti, kas nodrošina ievērojamu ilgtermiņa ilgtspējīgu izaugsmi. Tāpēc dzimumu līdzsvara panākšana valdēs ir ļoti svarīga, lai nodrošinātu Savienības konkurētspēju globalizētā ekonomikā, un tā piedāvātu salīdzinošas priekšrocības attiecībā pret trešām valstīm.

- (17) Sieviešu pārstāvības palielināšana valdēs nāk par labu ne tikai valdēs ieceltajām sievietēm, bet arī palīdz piesaistīt uzņēmumam talantīgas sievietes un nodrošināt sieviešu lielāku pārstāvību visos vadības līmeņos un darbinieku vidū. Tāpēc lielākam sieviešu īpatsvaram valdēs vajadzētu pozitīvi ietekmēt gan dzimumu nodarbinātības atšķirības, gan sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības samazināšanu.
- (18) Neskatoties uz pierādījumiem, ka dzimumu līdzsvars labvēlīgi ietekmē gan uzņēmumus pašus, gan ekonomiku vispār, un kaut arī esošie Savienības tiesību akti aizliedz diskrimināciju dzimuma dēļ un ar esošajām Savienības līmeņa darbībām tiek veicināta pašregulācija, sievietes joprojām ir ļoti nepietiekami pārstāvētas uzņēmumu augstākajās lēmumu pieņemšanas struktūrās visā Savienībā. Statistika liecina, ka to sieviešu īpatsvars, kuras ir iesaistītas uzņēmumu augstākā līmeņa lēmumu pieņemšanā, joprojām ir ļoti zems. Ja, pieņemot darbā vadošajos amatos, puse no talantu kopuma netiek pat izskatīta, varētu būt apdraudēts pats amatā iecelšanas process un tā kvalitāte, kas palielinātu neuzticēšanos uzņēmumu varas struktūrām un varētu samazināt pieejamā cilvēkkapitāla izmantošanas efektivitāti. Ir svarīgi, lai korporatīvajā lēmumu pieņemšanā tiktu patiesi atspoguļots sabiedrības sastāvs un lai tiktu izmantots visu Savienības iedzīvotāju potenciāls. Saskaņā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta ziņām 2021. gadā sieviešu īpatsvars lielāko biržā kotētu uzņēmumu valdēs vidēji veidoja 30,6 % no valžu locekļiem un tikai 8,5 % no priekšsēdētājiem. Tas liecina par netaisnīgu un diskriminējošu sieviešu nepietiekamu pārstāvību un tādējādi nepārprotami apdraud Savienības principus par vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas jomā. Tādēļ būtu jāpievērš īpaša uzmanība tam, lai nodrošinātu, ka tā notiek biržā kotētos uzņēmumos, ņemot vērā šādu uzņēmumu būtisko ekonomisko un sociālo atbildību. Turklāt ir svarīgi, lai Savienības struktūras un aģentūras rādītu piemēru pastāvošās dzimumu nelīdzsvarotības novēršanai savās valdēs.
- (19) Sieviešu īpatsvars valdēs pēdējo gadu laikā ir palielinājies ļoti lēni. Uzlabojumu temps dalībvalstīs ir bijis dažāds, un ir iegūti ļoti atšķirīgi rezultāti. Daudz lielāks progress bija vērojams tajās dalībvalstīs, kurās ir ieviesti saistoši pasākumi. Šī atšķirība, visticamāk, palielināsies, ņemot vērā ļoti atšķirīgās pieejas dzimumu līdzsvara uzlabošanai valdēs. Tādēļ dalībvalstis tiek mudinātas dalīties ar informāciju par efektīviem pasākumiem un politiku, kas īstenota valstu līmenī, un apmainīties ar paraugpraksi, lai visā Savienībā atbalstītu progresu ceļā uz sieviešu un vīriešu līdzsvarotākas pārstāvības nodrošināšanu valdēs.
- (20) Sadrumstalotais un atšķirīgais valstu regulējums attiecībā uz dzimumu līdzsvaru biržā kotētu uzņēmumu valdēs vai šāda regulējuma neesamība ir ne tikai iemesls tam, ka atšķiras sieviešu īpatsvars direktoru bez izpildpilnvarām vidū un ka uzlabojumu temps dalībvalstīs ir dažāds, bet tas rada arī šķēršļus iekšējam tirgum, jo uz biržā kotētiem uzņēmumiem Savienībā tiek attiecinātas atšķirīgas korporatīvās pārvaldības prasības. Minētās atšķirības juridiskajās un pašregulācijas prasībās par valdes sastāvu var radīt praktiskus sarežģījumus biržā kotētiem uzņēmumiem, kas darbojas pārrobežu mērogā, jo īpaši tad, kad tie dibina meitasuzņēmumus, apvienojas vai iegādājas citu uzņēmumu, un kandidātiem uz direktoru amatiem.
- (21) Dzimumu nelīdzsvarotība uzņēmumos ir lielāka augstākajos vadības līmeņos. Turklāt daudzas no sievietēm, kuras ir pārstāvētas augstākās vadības līmenī, ir atrodamas tādās jomās kā cilvēkresursi un komunikācija, turpretī vīrieši augstākās vadības līmenī visdrīzāk strādā uzņēmuma vispārējā vadībā vai tiešajā vadībā. Tā kā lielākā daļa direktoru amatu tiek aizpildīti ar kandidātiem, kuriem ir pieredze augstākajos vadības amatos, ir būtiski, lai uzņēmumos pieaugtu to sieviešu skaits, kuras virzās uz šiem vadošajiem amatiem.

- (22) Viens no galvenajiem faktoriem, kas ļauj šo direktīvu pareizi īstenot, ir tas, ka direktoru atlasei tiek efektīvi piemēroti kritēriji, kuri būtu jānosaka iepriekš un pilnīgi pārredzamā veidā un jāizstrādā tā, lai vienlīdzīgi izskatītu kandidātu kvalifikācijas, zināšanas un prasmes neatkarīgi no viņu dzimuma.
- (23) Pārredzamības trūkums, kas vairumā dalībvalstu šobrīd pastāv attiecībā uz direktoru amatu atlases procesu un kvalifikācijas kritērijiem, ir būtisks šķērslis lielākam dzimumu līdzsvaram direktoru vidū un negatīvi ietekmē gan valdes kandidātu karjeru un viņu pārvietošanās brīvību, gan ieguldītāju lēmumus. Šāds pārredzamības trūkums attur potenciālos direktoru 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 varētu būt tādas ieguldījumu stratēģijas, kas prasa, lai tiktu sniegta informācija arī par direktoru pieredzi un kompetenci. Lielāka pārredzamība saistībā ar kvalifikācijas kritērijiem un direktoru atlases procesu ļauj ieguldītājiem labāk novērtēt uzņēmuma darbības stratēģiju un pieņemt informētus lēmumus. Tāpēc ir svarīgi, lai kārtība, kādā ieceļ valdi, būtu skaidra un pārredzama, un lai kandidāti tiktu vērtēti objektīvi, pamatojoties uz viņu individuālajiem nopelniem, neatkarīgi no viņu dzimuma.
- (24) Kaut arī šīs direktīvas mērķis nav sīki saskaņot valstu tiesību aktus par direktoru amatu atlases procesu un kvalifikācijas kritērijiem, dzimumu līdzsvara panākšanai ir nepieciešams ieviest konkrētas minimālās prasības biržā kotētiem uzņēmumiem, kuros nav līdzsvarotas dzimumu pārstāvības, attiecībā uz kandidātu atlasi iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos, balstoties uz pārredzamu un skaidri definētu atlases procesu un to kvalifikācijas objektīvu un salīdzinošu izvērtēšanu tādā ziņā kā piemērotība, kompetence un profesionālais sniegums. Tikai saistošs pasākums Savienības līmenī var efektīvi palīdzēt nodrošināt vienlīdzīgus konkurences apstākļus visā Savienībā un novērst praktiskus sarežģījumus uzņēmumu dzīvē.
- (25) Tāpēc Savienībai būtu jācenšas palielināt sieviešu pārstāvību valdēs visās dalībvalstīs, lai veicinātu ekonomikas izaugsmi, sekmētu darba tirgus mobilitāti, stiprinātu biržā kotētu uzņēmumu konkurētspēju un darba tirgū panāktu patiesu dzimumu līdztiesību. Šis mērķis būtu jāīsteno, nosakot minimālās prasības attiecībā uz pozitīvu rīcību, kas izpaužas kā saistoši pasākumi. Ar šiem saistošajiem pasākumiem būtu jātiecas sasniegt kvantitatīvu mērķi dzimumu sadalījumam valdēs, ņemot vērā apstākli, ka dalībvalstīs un trešās valstīs, kas ir izvēlējušās šo vai līdzīgu metodi, ir guvušas vislabākos rezultātus sieviešu nepietiekamās pārstāvības samazināšanā amatos, kas saistīti ar ekonomikas lēmumu pieņemšanu.
- (26) Ir svarīgi, lai ikviens biržā kotēts uzņēmums izstrādātu dzimumu līdztiesības politiku ar mērķi panākt līdzsvarotāku dzimumu pārstāvību visos līmeņos. Šāda politika varētu ietvert gan sieviešu, gan vīriešu izvirzīšanu par kandidātiem uz vadošajiem amatiem, mentorēšanas shēmas un karjeras attīstības norādes sievietēm, kā arī cilvēkresursu stratēģijas, kas izstrādātas, lai veicinātu uz dažādību vērstu darbā pieņemšanas procesu.
- (27) Biržā kotētiem uzņēmumiem ir īpaša ekonomiskā nozīme, atpazīstamība un ietekme uz visu tirgu. Šie uzņēmumi nosaka standartus ekonomikā plašākā mērogā, un ir paredzams, ka to piemēram sekos cita veida uzņēmumi. Biržā kotētu uzņēmumu sabiedriskais raksturs attaisno to, ka sabiedrības interesēs šie uzņēmumi tiek lielākā mērā regulēti.
- (28) Šajā direktīvā paredzētie pasākumi būtu jāpiemēro biržā kotētiem uzņēmumiem.
- (29) Šī direktīva nebūtu jāpiemēro mikrouzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem (MVU).
- (30) Šīs direktīvas īstenošanas nolūkos dalībvalstij, kuras kompetencē ir regulēt šajā direktīvā iekļautos jautājumus, vajadzētu būt tai dalībvalstij, kurā attiecīgajam biržā kotētajam uzņēmumam ir juridiskā adrese. Šī direktīva neietekmē valstu noteikumus, kas nosaka uzņēmumiem piemērojamos tiesību aktus jautājumos, kurus nereglamentē šī direktīva.
- (31) Dalībvalstīs pastāv dažādas biržā kotētu uzņēmumu valdes struktūru sistēmas, un galvenā atšķirība ir starp duālu sistēmu, kurā ir gan valde, gan uzraudzības padome, un unitāru sistēmu, kurā vadības un uzraudzības funkcijas ir apvienotas vienā valdē. Pastāv arī jauktas sistēmas, kurām ir abu sistēmu elementi vai kuras ļauj uzņēmumiem izvēlēties starp dažādiem modeļiem. Šai direktīvai vajadzētu attiekties uz visām valdes sistēmām, kas pastāv dalībvalstīs.

- (32) Visās valdes sistēmās tiek *de jure* vai *de facto* nošķirti izpilddirektori, kuri ir iesaistīti uzņēmuma ikdienas vadībā, un direktori bez izpildpilnvarām, kuri pilda uzraudzības funkciju, bet nav iesaistīti biržā kotētā uzņēmuma ikdienas vadībā. Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot dzimumu līdzsvaru abās direktoru kategorijās. Lai panāktu pareizo līdzsvaru starp vajadzību palielināt dzimumu līdzsvaru valdēs un nepieciešamību pēc iespējas samazināt iejaukšanos uzņēmuma ikdienas vadībā, šajā direktīvā tiek nošķirtas šīs abas direktoru kategorijas.
- (33) Vairākās dalībvalstīs noteiktu daļu no direktoriem bez izpildpilnvarām saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi var iecelt vai ievēlēt uzņēmuma darbinieki, darbinieku organizācijas vai abi. Kvantitatīvajiem mērķiem, kas noteikti šajā direktīvā, būtu jāattiecas arī uz šādiem direktoriem. Tomēr, tā kā daži direktori bez izpildpilnvarām ir darbinieku pārstāvji, dalībvalstīm būtu jānosaka līdzekļi tam, kā nodrošināt minēto mērķu sasniegšanu, pienācīgi ņemot vērā konkrētos noteikumus par darbinieku pārstāvju ievēlēšanu vai izraudzīšanu, kuri paredzēti valsts tiesību aktos, un attiecībā uz balsošanas brīvību darbinieku pārstāvju ievēlēšanā. Ņemot vērā atšķirības dalībvalstu uzņēmējdarbības tiesībās, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējamam kvantitatīvos mērķus piemērot atsevišķi akcionāru pārstāvjiem un darbinieku pārstāvjiem.
- (34) Dalībvalstīm būtu biržā kotētiem uzņēmumiem vai nu jāuzliek mērķis panākt, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji līdz 2026. gada 30. jūnijam to valdēs ieņem vismaz 40 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām, vai, alternatīvi, tā kā ir svarīgi, lai biržā kotēti uzņēmumi palielinātu nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvaru visos ar lēmumu pieņemšanu saistītos amatos, dalībvalstīm būtu biržā kotētiem uzņēmumiem jāuzliek mērķis panākt, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji to valdēs līdz 2026. gada 30. jūnijam ieņem vismaz 33 % no visiem direktoru amatiem neatkarīgi no tā, vai tie ir ar izpildpilnvarām vai bez izpildpilnvarām, lai veicinātu līdzsvarotāku dzimumu pārstāvību visu direktoru vidū.
- (35) Mērķi panākt, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji valdēs ieņem vismaz 40 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām vai vismaz 33 % no visiem direktoru amatiem, attiecas uz vispārējo dzimumu līdzsvaru direktoru vidū un neietekmē atsevišķu direktoru konkrēto izvēli no plaša vīriešu un sieviešu kandidātu loka katrā konkrētajā gadījumā. Jo īpaši šī direktīva neizslēdz nevienu konkrētu direktora amata kandidātu, kā arī neliek biržā kotētiem uzņēmumiem vai akcionāriem izvēlēties kādu konkrētu direktoru. Tādējādi lēmums par piemērotajiem direktoriem paliek biržā kotētu uzņēmumu un akcionāru ziņā.
- (36) Ņemot vērā to būtību, ir vietā, ka publiskie uzņēmumi, kuri ir šīs direktīvas darbības jomā, kalpo par paraugu privātajam sektoram. Dalībvalstīm ir dominējoša ietekme uz publiskiem uzņēmumiem Komisijas Direktīvas 2006/111/EK ⁽⁸⁾ 2. panta b) punkta nozīmē, kuri tiek kotēti regulētā tirgū. Minētās dominējošās ietekmes dēļ dalībvalstu rīcībā ir instrumenti, lai ātrāk ieviestu vajadzīgās izmaiņas.
- (37) Lai noteiktu direktoru amatu skaitu, kas vajadzīgs, lai sasniegtu šajā direktīvā noteiktos mērķus, ir vajadzīgi vēl citi precizējumi, jo, ņemot vērā vairuma valžu lielumu, matemātiski nav iespējams sasniegt precīzi 40 % vai attiecīgos gadījumos 33 % daļu. Tādēļ direktoru amatu skaitam, kas vajadzīgs, lai sasniegtu šajā direktīvā noteiktos mērķus, vajadzētu būt skaitlim, kas ir vistuvāk 40 % vai attiecīgos gadījumos – 33 % daļai, un abos gadījumos tam nevajadzētu pārsniegt 49 %.

⁽⁸⁾ Komisijas Direktīva 2006/111/EK (2006. gada 16. novembris) par dalībvalstu un publisku uzņēmumu finansiālo attiecību pārredzamību, kā arī par dažu uzņēmumu finanšu pārredzamību (OV L 318, 17.11.2006., 17. lpp.).

- (38) Savā judikatūrā ⁽⁹⁾ par pozitīvu rīcību un tās atbilstību principam par diskriminācijas aizliegumu dzimuma dēļ, kas noteikts arī Hartas 21. pantā, Eiropas Savienības Tiesa ("Tiesa") atzina, ka atlasē pieņemšanai darbā vai paaugstināšanai konkrētos gadījumos priekšroku var dot nepietiekami pārstāvētajam dzimumam ar noteikumu, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā ir tikpat kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts, ka priekšroku nedrīkst dot automātiski un bez nosacījumiem, bet to var neievērot, ja iemesli, kas ir specifiski konkrētajam otra dzimuma kandidātam, liek izšķirties par labu šim kandidātam, un ka katra kandidāta pieteikums tiek objektīvi novērtēts, konkrēti piemērojot visus atlases kritērijus atsevišķajiem kandidātiem.
- (39) Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tie biržā kotētie uzņēmumi, kuru valdēs nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem, attiecīgi, mazāk nekā 40 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām vai mazāk nekā 33 % no visiem direktoru amatiem, ieskaitot gan izpilddirektorus, gan direktorus bez izpildpilnvarām, viskvalificētākos kandidātus iecelšanai vai ievēlēšanai minētajos amatos atlasa ar kandidātu kvalifikāciju salīdzinošu izvērtēšanu, piemērojot skaidrus, neitrāli formulētus un nepārprotamus kritērijus, kuri noteikti pirms atlases procesa, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru valdēs. Starp atlases kritēriju piemēriem, kurus varētu izmantot biržā kotēti uzņēmumi, ir profesionālā pieredze vadības vai uzraudzības pienākumu veikšanā, starptautiskā pieredze, daudzdisciplināras, vadības un komunikācijas prasmes, sakaru veidošanas un uzturēšanas spējas un zināšanas konkrētās specifiskās jomās, piemēram, finansēs, finanšu pārraudzība vai cilvēkresursu pārvaldība.
- (40) Atlasot kandidātus iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos, prioritāte būtu jāpiešķir tikpat kvalificētam nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam. Tomēr šādai prioritātei nevajadzētu būt automātiskai un beznosacījumu prioritātei. Varētu būt izņēmuma gadījumi, kad, objektīvi izvērtējot tikpat kvalificēta pretējā dzimuma kandidāta īpašo situāciju, priekšroka tiek dota viņam, neskatoties uz to, ka prioritāte būtu jāpiešķir nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam. Šāda priekšrokas neievērošana varētu būt, piemēram, tad, ja direktoru atļasei valsts vai uzņēmuma līmenī tiek piemērota plašāka daudzveidības politika. Tomēr šādai pozitīvas rīcības nepiemērošanai vajadzētu palikt izņēmuma gadījumam, tai būtu jābalstās uz katra atsevišķa gadījuma novērtējumu, un tā būtu pienācīgi jāpamato ar objektīviem kritērijiem, ar kuriem nekādā gadījumā nevajadzētu diskriminēt nepietiekami pārstāvēto dzimumu.
- (41) Dalībvalstīs, kurās ir piemērojamas šajā direktīvā noteiktās prasības par kandidātu atlasē iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos, biržā kotētiem uzņēmumiem, kuru valdēs nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem, attiecīgi, vismaz 40 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām vai vismaz 33 % no visiem direktoru amatiem, nevajadzētu būt pienākumam izpildīt minētās prasības.
- (42) Dažādās dalībvalstīs un dažādos biržā kotētos uzņēmumos atšķiras kandidātu atlases metodes iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos. Tās var paredzēt kandidātu priekšatlasi, lai ar tiem iepazīstinātu akcionāru sapulci, un to veic, piemēram, iecelšanas komiteja vai vadošo darbinieku meklēšanas uzņēmumi. Prasības par kandidātu atlasē iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos būtu jāizpilda piemērotā atlases procesa posmā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un attiecīgo biržā kotētu uzņēmumu statūtiem, tostarp pirms akcionāri kandidātu ievēl, piemēram, gatavojot sākotnējo sarakstu. Šajā sakarā šī direktīva paredz minimālos standartus tikai kandidātu atlasē iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos, dodot iespēju piemērot Tiesas judikatūrā noteiktos nosacījumus nolūkā panākt dzimumu līdzsvaru un sasniegt mērķi attiecībā uz sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību biržā kotētu uzņēmumu valdēs. Šī direktīva nerada pārmērīgu iejaukšanos biržā kotētu uzņēmumu ikdienas vadībā, jo tiem paliek rīcības brīvība atlasīt kandidātus, pamatojoties uz kvalifikāciju vai citiem būtiskiem objektīviem apsvērumiem.

⁽⁹⁾ Skatīt Tiesas 1995. gada 17. oktobra spriedumu lietā *Kalanke/Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; Tiesas 1997. gada 11. novembra spriedumu lietā *Marschall/Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; Tiesas 2000. gada 28. marta spriedumu lietā *Badeck* un citi, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; Tiesas 2000. gada 6. jūlija spriedumu lietā *Abrahamsson* un *Anderson*, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (43) Ievērojot šīs direktīvas mērķus attiecībā uz dzimumu līdzsvaru, biržā kotētiem uzņēmumiem vajadzētu būt pienākumam pēc lūguma no kandidāta iecelšanai vai ievēlēšanai direktora amatā šo kandidātu informēt par kvalifikācijas kritērijiem, uz kuriem tika balstīta atlase, kandidātu objektīvo salīdzinošo izvērtējumu pēc minētajiem kritērijiem un attiecīgā gadījumā – par konkrētajiem apsvērumiem, kuri izņēmuma kārtā līdzsvaram lika nosliekties par labu kandidātam, kas nav nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvis. Prasība sniegt šādu informāciju varētu nozīmēt, ka tiek ierobežotas tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību un tiesības uz personas datu aizsardzību, kas atzītas, attiecīgi, Hartas 7. un 8. pantā. Tomēr šādi ierobežojumi ir nepieciešami un saskaņā ar proporcionalitātes principu patiešām atbilst atzītiem vispārējas nozīmes mērķiem. Tāpēc tie atbilst prasībām, kas attiecībā uz šādiem ierobežojumiem ir noteiktas Hartas 52. panta 1. punktā, kā arī attiecīgajai Tiesas judikatūrai. Šādi ierobežojumi būtu jāpiemēro saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2016/679 ⁽¹⁰⁾.
- (44) Ja nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts iecelšanai vai ievēlēšanai direktora amatā tiesā vai citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, no kuriem var secināt, ka minētais kandidāts bijis tikpat kvalificēts kā atlasītais pretējā dzimuma kandidāts, biržā kotētajam uzņēmumam vajadzētu būt pienākumam pierādīt izvēles pareizību.
- (45) Pat ja šīs direktīvas mērķis ir noteikt minimālās prasības saistošu pasākumu veidā, lai uzlabotu dzimumu pārstāvību valdēs, saskaņā ar subsidiaritātes principu ir svarīgi atzīt atšķirīgu pieeju leģitimitāti un atzīt dažu tādu esošo valsts pasākumu efektivitāti, kas jau ir pieņemti šajā politikas jomā un kas ir devuši apmierinošus rezultātus. Tādējādi dažās dalībvalstīs jau ir bijuši centieni nodrošināt sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību valdēs, pieņemot saistošus pasākumus, kas tiek uzskatīti par tikpat efektīviem kā tie, kas paredzēti šajā direktīvā. Minētajām dalībvalstīm vajadzētu spēt apturēt šajā direktīvā noteikto prasību piemērošanu attiecībā uz kandidātu atlasi iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos un attiecīgā gadījumā tās prasības, kas attiecas uz individuālo kvantitatīvo mērķu noteikšanu, ar noteikumu, ka ir izpildīti šajā direktīvā izklāstītie apturēšanas nosacījumi. Šādos gadījumos, kad dalībvalstis šādus saistošus pasākumus ir ieviesušas ar valsts tiesību aktiem, šajā direktīvā noteiktie noapaļošanas noteikumi par konkrētu direktoru skaitu būtu jāpiemēro *mutatis mutandis*, lai izvērtētu minētos valsts noteikumus saskaņā ar šo direktīvu. Būtu jāuzskata, ka dalībvalstī, kurā piemēro šādu apturēšanu, šajā direktīvā izklāstītie mērķi ir sasniegti un tādējādi šajā direktīvā noteiktie mērķi attiecībā uz direktoriem bez izpildpilnvarām un visiem direktoriem neaizstāj attiecīgos valsts noteikumus un tiek netiek tiem pievienoti.
- (46) Lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru to direktoru vidū, kas iesaistīti ikdienas vadības darbā, biržā kotētiem uzņēmumiem būtu jānosaka pienākums izvirzīt individuālus kvantitatīvus mērķus attiecībā uz abu dzimumu līdzsvarotāku pārstāvību izpilddirektoru vidū nolūkā šādus mērķus sasniegt līdz šajā direktīvā noteiktajai dienai. Minētajiem mērķiem būtu jāpalīdz uzņēmumiem panākt jūtamu progresu salīdzinājumā ar to pašreizējo situāciju. Minēto pienākumu nevajadzētu piemērot biržā kotētiem uzņēmumiem, kas tiecas panākt 33 % mērķi attiecībā uz visiem direktoriem – gan izpilddirektoriem, gan direktoriem bez izpildpilnvarām.
- (47) Dalībvalstīm būtu jānosaka pienākums biržā kotētiem uzņēmumiem katru gadu sniegt kompetentajām iestādēm informāciju par dzimumu pārstāvību to valdes locekļu vidū un par pasākumiem, ko tās veikušas šajā direktīvā noteikto mērķu sasniegšanai, lai kompetentās iestādes varētu izvērtēt katra biržā kotētā uzņēmuma progresu ceļā uz dzimumu līdzsvara panākšanu direktoru vidū. Biržā kotētiem uzņēmumiem šāda informācija piemērotā un viegli pieejamā veidā būtu jāpublicē savā tīmekļa vietnē un jāiekļauj to gada pārskatos. Ja biržā kotēts uzņēmums nav sasniedzis piemērojamos kvantitatīvos mērķus, tam šajā informācijā būtu arī jāiekļauj apraksts par konkrētiem pasākumiem, ko tas līdz šim ir veicis vai ir iecerējis veikt turpmāk, lai sasniegtu šajā direktīvā noteiktos mērķus. Lai izvairītos no nevajadzīga administratīvā sloga un centienu dublēšanās, informācijai par dzimumu līdzsvaru valdēs, kas jāziņo saskaņā ar šo direktīvu, attiecīgā gadījumā vajadzētu būt daļai no biržā kotētu uzņēmumu paziņojuma par korporatīvo pārvaldību saskaņā ar piemērojamajiem Savienības tiesību aktiem un jo īpaši Eiropas Parlamenta un

⁽¹⁰⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula) (OV L 119, 4.5.2016., 1. lpp.).

Padomes Direktīvu 2013/34/ES ⁽¹¹⁾. Ja dalībvalstis, ievērojot 12. pantu, ir apturējušas 6. panta piemērošanu, šajā direktīvā noteiktie ziņošanas pienākumi nebūtu jāpiemēro, ar noteikumu, ka minēto dalībvalstu tiesību aktos ir paredzēti ziņošanas pienākumi, kas nodrošina, ka tiek regulāri publicēta informācija par biržā kotētu uzņēmumu progresu ceļā uz sieviešu un vīriešu līdzsvarotākas pārstāvības panākšanu to valdēs.

- (48) Tas, ka tiek pildītas prasības attiecībā uz kandidātu atlasī iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos, pienākums izvirzīt kvantitatīvu mērķi attiecībā uz izpilddirektoriem un ziņošanas pienākumi, būtu jānodrošina ar efektīviem, samērīgiem un atturošiem sodiem, un dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka šim nolūkam ir pieejamas atbilstošas administratīvās vai tiesas procedūras. Šādi sodi varētu ietvert naudas sodus vai iespēju, ka tiesu iestāde anulē lēmumu attiecībā uz direktoru atlasī vai pasludina to par spēkā neesošu. Neskarot valsts tiesību aktus par sodu piemērošanu, ja biržā kotēti uzņēmumi izpilda minētos pienākumus, tos nevajadzētu sodīt, ja tie nesasniedz kvantitatīvos mērķus attiecībā uz sieviešu un vīriešu pārstāvību direktoru vidū. Sodus nevajadzētu piemērot pašiem biržā kotētiem uzņēmumiem, ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem konkrēta darbība vai bezdarbība ir piedēvējama nevis uzņēmumam, bet citām fiziskām vai juridiskām personām, piemēram, individuāliem akcionāriem. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējamam piemērot sodus, kas nav uzskaitīti šajā direktīvā izklāstītajā neizsmeļošajā sodu sarakstā, jo īpaši gadījumos, kad biržā kotēts uzņēmums izdara smagus un atkārtotus pārkāpumus attiecībā uz šajā direktīvā noteiktajiem pienākumiem. Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka, izpildot publiskus līgumus un koncesijas, biržā kotēti uzņēmumi pilda piemērojamos pienākumus attiecībā uz sociālajām un darba tiesībām saskaņā ar piemērojamajiem Savienības tiesību aktiem.
- (49) Dalībvalstīm vai biržā kotētiem uzņēmumiem būtu jāspēj ieviest vai paturēt spēkā labvēlīgākus pasākumus, lai nodrošinātu līdzsvarotāku sieviešu un vīriešu pārstāvību.
- (50) Dalībvalstīm vajadzētu izraudzīties struktūras dzimumu līdzsvara veicināšanai, analizēšanai, uzraudzīšanai un atbalstīšanai valdēs. Turklāt informatīvas kampaņas un paraugprakses apmaiņa ievērojami veicinātu visu uzņēmumu informētību par šo jautājumu un mudinātu tos proaktīvi sasniegt dzimumu līdzsvaru. Konkrētāk – dalībvalstis tiek aicinātas īstenot tādu politiku, kas atbalsta un mudina MVU būtiski uzlabot dzimumu līdzsvaru visos to vadības līmeņos un valdēs.
- (51) Šajā direktīvā tiek respektētas pamattiesības un principi, kas ir atzīti Hartā. Jo īpaši tā palīdz īstenot sieviešu un vīriešu līdztiesības principu (Hartas 23. pants) un brīvību izraudzīties profesiju un tiesības strādāt (Hartas 15. pants). Šī direktīva tiecas pilnībā nodrošināt tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību un taisnīgu tiesu (Hartas 47. pants). Darījumdarbības brīvības (Hartas 16. pants) un tiesību uz īpašumu (Hartas 17. panta 1. punkts) ierobežojumi ievēro minētās brīvības un tiesību būtību, un tie ir nepieciešami un samērīgi. Ierobežojumus var noteikt tikai tad, ja tie patiešām atbilst vispārējās nozīmes mērķiem, ko atzinusi Savienība, vai vajadzībai aizsargāt citu personu tiesības un brīvības.
- (52) Lai arī dažas dalībvalstis ar lielākiem vai mazākiem panākumiem ir veikušas regulatīvas darbības vai veicinājušas pašregulāciju, 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, rīkojoties atsevišķi, dalībvalstis tuvākajā nākotnē nesasnies sieviešu un vīriešu līdzsvarotu pārstāvību direktoru vidū visā Savienībā saskaņā ar šajā direktīvā noteiktajiem mērķiem. Bezdarbība šajā jomā palēnina centienus panākt dzimumu līdztiesību darbavietā kopumā, tostarp attiecībā uz sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirības novēršanu, kas daļēji ir vertikālās segregācijas rezultāts. Ņemot vērā minētos apstākļus un arvien pieaugošās atšķirības starp dalībvalstīm attiecībā uz sieviešu un vīriešu pārstāvību valdēs, dzimumu līdzsvaru valdēs visā Savienībā var uzlabot vienīgi ar kopīgu pieeju, un

⁽¹¹⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2013/34/ES (2013. gada 26. jūnijs) par noteiktu veidu uzņēmumu gada finanšu pārskatiem, konsolidētajiem finanšu pārskatiem un saistītiem ziņojumiem, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/43/EK un atceļ Padomes Direktīvas 78/660/EEK un 83/349/EEK (OV L 182, 29.6.2013., 19. lpp.).

potenciālu dzimumu līdztiesībai, konkurētspējai un izaugsmei var labāk sasniegt ar saskaņotu darbību Savienības līmenī nekā ar valstu iniciatīvām, kam ir atšķirīga piemērošanas joma, mērķi un efektivitāte. Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķi, proti, panākt līdzsvarotāku sieviešu un vīriešu pārstāvību biržā kotētu uzņēmumu direktoru vidū, nosakot efektīvus pasākumus, kuru mērķis ir paātrināt progresu attiecībā uz dzimumu līdzsvaru, tajā pašā laikā dodot biržā kotētiem uzņēmumiem pietiekami daudz laika nepieciešamo pasākumu veikšanai šajā nolūkā, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, bet minētās rīcības mēroga un iedarbības dēļ minētos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar LES 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. 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 minētā mērķa sasniegšanai. Dalībvalstīm tiek dots 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 valdēs. Šī direktīva neskar biržā kotētu uzņēmumu iespējas iecelt viskvalificētākos direktorus, un tā nodrošina elastīgu satvaru un sniedz pietiekami ilgu pielāgošanās laika posmu.

- (53) Dalībvalstīm būtu jāsadarbojas ar sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību, lai tos efektīvi informētu par šīs direktīvas nozīmi, transponēšanu un īstenošanu.
- (54) Saskaņā ar proporcionalitātes principu mērķi, kas jāsasniedz biržā kotētiem uzņēmumiem, būtu jāierobežo laikā, un tam vajadzētu palikt spēkā tikai tik ilgi, līdz 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. Turklāt šī direktīva paredz datumu, kurā tā zaudēs spēku. Komisijai savā pārskatā būtu jāizvērtē, vai pēc minētā datuma beigām šīs direktīvas darbības termiņš būtu jāpagarina.
- (55) Saskaņā ar Dalībvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopīgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem ⁽¹²⁾ dalībvalstis ir apņēmušās, paziņojot savus transponēšanas pasākumus, pamatotos gadījumos pievienot vienu vai vairākus dokumentus, kuros paskaidrota saikne starp direktīvas sastāvdaļām un atbilstīgajām daļām valsts transponēšanas instrumentos. Attiecībā uz šo direktīvu likumdevējs uzskata, ka šādu dokumentu nosūtīšana ir pamatota,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Mērķis

Šīs direktīvas mērķis ir panākt līdzsvarotāku sieviešu un vīriešu pārstāvību biržā kotētu uzņēmumu direktoru vidū, nosakot efektīvus pasākumus, kuru mērķis ir paātrināt progresu attiecībā uz dzimumu līdzsvaru, tajā pašā laikā dodot biržā kotētiem uzņēmumiem pietiekami daudz laika nepieciešamo pasākumu veikšanai šajā nolūkā.

2. pants

Darbības joma

Šo direktīvu piemēro biržā kotētiem uzņēmumiem. Šo direktīvu nepiemēro mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU).

⁽¹²⁾ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

3. pants

Definīcijas

Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

- 1) “biržā kotēts uzņēmums” ir uzņēmums, kura juridiskā adrese atrodas dalībvalstī un kura akcijas ir atļauts tirgot regulētā tirgū Direktīvas 2014/65/ES 4. panta 1. punkta 21) apakšpunkta nozīmē vienā vai vairākās dalībvalstīs;
- 2) “valde” ir biržā kotēta uzņēmuma pārvaldes, vadības vai uzraudzības struktūra;
- 3) “direktors” ir valdes loceklis, tostarp loceklis, kas ir darbinieku pārstāvis;
- 4) “izpilddirektors” ir unitāras valdes loceklis, kas ir iesaistīts biržā kotēta uzņēmuma ikdienas vadībā, vai – duālas valdes sistēmas gadījumā – valdes loceklis, kas pilda biržā kotēta uzņēmuma vadības funkcijas;
- 5) “direktors bez izpildpilnvarām” ir unitāras valdes loceklis, kas nav izpilddirektors, vai – duālas valdes sistēmas gadījumā – valdes loceklis, kas pilda biržā kotēta uzņēmuma uzraudzības funkcijas;
- 6) “unitāra valde” ir valde, kas biržā kotētā uzņēmumā pilda gan vadības, gan uzraudzības funkcijas;
- 7) “divu līmeņu valde” ir sistēma, kurā biržā kotētā uzņēmuma vadības un uzraudzības funkcijas veic atsevišķas valdes;
- 8) “mikrouzņēmums, mazais un vidējais uzņēmums” jeb “MVU” ir uzņēmums, kurā nodarbinātas mazāk nekā 250 personas un kura gada apgrozījums nepārsniedz 50 miljonus EUR vai kura gada bilance nepārsniedz 43 miljonus EUR vai līdzvērtīgu summu attiecīgās dalībvalsts valūtā tādām MVU, kura juridiskā adrese atrodas dalībvalstī, kuras valūta nav euro.

4. pants

Piemērojamie tiesību akti

Šajā direktīvā iekļauto jautājumu regulēšana attiecībā uz konkrētu biržā kotētu uzņēmumu ir tās dalībvalsts kompetencē, kurā atrodas minētā uzņēmuma juridiskā adrese. Piemērojamie tiesību akti ir minētās dalībvalsts tiesību akti.

5. pants

Mērķi attiecībā uz dzimumu līdzsvaru valdēs

1. Dalībvalstis nodrošina, ka uz biržā kotētiem uzņēmumiem attiecas viens no turpmāk minētajiem mērķiem, kas jāsasniedz līdz 2026. gada 30. jūnijam:
 - a) nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 40 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām;
 - b) nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 33 % no visiem amatiem, ieskaitot gan izpilddirektorus, gan direktorus bez izpildpilnvarām.
2. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotēti uzņēmumi, uz kuriem neattiecas 1. punkta b) apakšpunktā izklāstītais mērķis, izvirza individuālus kvantitatīvus mērķus nolūkā līdzsvarot dzimumu pārstāvību izpilddirektoru vidū. Dalībvalstis nodrošina, ka šādi biržā kotēti uzņēmumi šādus individuālus kvantitatīvus mērķus tiecas sasniegt līdz 2026. gada 30. jūnijam.
3. Direktoru bez izpildpilnvarām amatu skaits, kas uzskatāms par nepieciešamu, lai sasniegtu 1. punkta a) apakšpunktā noteikto mērķi, ir skaits, kas ir vistuvāk 40 % daļai, bet nepārsniedz 49 %. Visu direktoru amatu skaits, kas uzskatāms par nepieciešamu, lai sasniegtu 1. punkta b) apakšpunktā noteikto mērķi, ir skaits, kas ir vistuvāk 33 % daļai, bet nepārsniedz 49 %. Minētie skaitļi ir izklāstīti pielikumā.

6. pants

Mērķu sasniegšanas līdzekļi

1. Dalībvalstis nodrošina, ka tie biržā kotētie uzņēmumi, kas nenasniedz attiecīgos 5. panta 1. punkta a) vai b) apakšpunktā minētos mērķus, pielāgo kandidātu atlases procesu iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos. Minētos kandidātus atlasa, pamatojoties uz katra kandidāta kvalifikāciju salīdzinošu izvērtējumu. Šajā nolūkā nediskriminējošā veidā visā atlases procesā, tostarp sagatavojot paziņojumus par vakancēm, priekšatlases posmā, sākotnējā saraksta posmā un izveidojot atlasīto kandidātu kopumu, piemēro skaidrus, neitrāli formulētus un nepārprotamus kritērijus. Šādus kritērijus nosaka pirms atlases procesa.

2. Attiecībā uz kandidātu atlasī iecelšanai vai ievēlēšanai direktoru amatos dalībvalstis nodrošina, ka, izvēloties starp kandidātiem, kuri ir vienlīdz kvalificēti piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā, priekšroka tiek dota nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja vien izņēmuma gadījumos juridiski svarīgāki iemesli, piemēram, citu daudzveidības politiku īstenošana, ko piemēro objektīva izvērtējuma kontekstā, kurā ņem vērā pretējā dzimuma kandidāta īpašo situāciju un kura pamatā ir nediskriminējoši kritēriji, līdzsvaru nenosliec par labu pretējā dzimuma kandidātam.

3. Dalībvalstis nodrošina, ka pēc lūguma no kandidāta, kurš tika apsvērts kandidātu atlasē iecelšanai vai ievēlēšanai direktora amatā, biržā kotētiem uzņēmumiem ir pienākums minēto kandidātu informēt par turpmāk minēto:

- a) kvalifikācijas kritēriji, uz kuriem tika balstīta atlase;
- b) kandidātu objektīvs salīdzinošs izvērtējums pēc minētajiem kritērijiem; un
- c) vajadzības gadījumā – konkrētie apsvērumi, kuri izņēmuma kārtā līdzsvaru noslieca par labu kandidātam, kurš nav nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvis.

4. Dalībvalstis saskaņā ar savu valsts tiesu sistēmu veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka tad, ja neizraudzītais nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts tiesā vai citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, no kuriem var secināt, ka minētais kandidāts bijis tikpat kvalificēts kā pretējā dzimuma kandidāts, kurš tika izraudzīts iecelšanai vai ievēlēšanai direktora amatā, biržā kotētajam uzņēmumam ir jāpierāda, ka nav noticis 6. panta 2. punkta pārkāpums.

Šis punkts neliedz dalībvalstīm ieviest noteikumus par pierādījumiem, kas ir labvēlīgāki prasītājiem.

5. Ja kandidātu atlases process iecelšanai vai ievēlēšanai direktora amatā notiek ar akcionāru vai darbinieku balsošanu, dalībvalstis prasa, lai biržā kotēti uzņēmumi nodrošina, ka balsotāji ir pienācīgi informēti par šajā direktīvā paredzētajiem pasākumiem, tostarp par sodiem, ko piemēro biržā kotētu uzņēmuma pienākumu nepildīšanas gadījumā.

7. pants

Ziņošana

1. Dalībvalstis prasa, lai biržā kotēti uzņēmumi kompetentajām iestādēm reizi gadā sniedz informāciju par dzimumu pārstāvību to valdēs, nošķirot izpilddirektorus un direktorus bez izpilddilnvarām, un par pasākumiem, kas veikti, lai sasniegtu piemērojamos mērķus, kuri izklāstīti 5. panta 1. punktā, un attiecīgā gadījumā mērķus, kuri noteikti saskaņā ar 5. panta 2. punktu. Dalībvalstis prasa, lai biržā kotēti uzņēmumi minēto informāciju piemērotā un viegli pieejamā veidā publicē savās tīmekļa vietnēs. Pamatojoties uz sniegto informāciju, dalībvalstis viegli pieejamā un centralizētā veidā publicē un regulāri atjaunina to biržā kotēto uzņēmumu sarakstu, kuri ir sasnieguši vienu no 5. panta 1. punktā noteiktajiem mērķiem.

2. Ja biržā kotēts uzņēmums nav sasniedzis nevienu no 5. panta 1. punktā noteiktajiem mērķiem vai attiecīgā gadījumā no mērķiem, kas noteikti saskaņā ar 5. panta 2. punktu, šā panta 1. punktā minētajā informācijā iekļauj iemeslus, kādēļ mērķi netika sasniegti, un to pasākumu visaptverošu aprakstu, kurus uzņēmums to sasniegšanai jau ir veicis vai plāno veikt.
3. Attiecīgā gadījumā šā panta 1. un 2. punktā minēto informāciju iekļauj arī uzņēmuma paziņojumā par korporatīvo pārvaldību saskaņā ar Direktīvas 2013/34/ES attiecīgajiem noteikumiem.
4. Šā panta 1. un 2. punktā noteiktos pienākumus nepiemēro dalībvalstī, kura, ievērojot 12. pantu, ir apturējusi 6. panta piemērošanu, ja valsts tiesību aktos ir paredzēti ziņošanas pienākumi, kas nodrošina regulāru informācijas publicēšanu par biržā kotētu uzņēmumu panākto progresu ceļā uz sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību to valdēs.

8. pants

Sodi un papildu pasākumi

1. Dalībvalstis paredz noteikumus par sodiem, kas piemērojami biržās kotētiem uzņēmumiem par tādu valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti, ievērojot attiecīgi 5. panta 2. punktu un 6. un 7. pantu, un veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka tie tiek īstenoti. Dalībvalstis jo īpaši nodrošina to, ka ir pieejamas atbilstīgas administratīvas vai tiesu procedūras, lai varētu panākt, ka tiek pildīti pienākumi, kas izriet no šīs direktīvas. Sodi ir efektīvi, samērīgi un atturoši. Šādi sodi var ietvert naudas sodus vai iespēju, ka tiesu iestāde anulē lēmumu attiecībā uz direktoru atlasī, kas pieņemts pretrunā valsts noteikumiem, kuri pieņemti, ievērojot 6. pantu, vai pasludina to par spēkā neesošu. Dalībvalstis minētos noteikumus un pasākumus līdz 2024. gada 28. decembrim dara zināmus Komisijai un nekavējoties paziņo tai par jebkādiem turpmākiem grozījumiem, kas tos ietekmē.
2. Biržā kotēti uzņēmumi var būt atbildīgi tikai par tādām darbībām vai bezdarbību, kuras tiem var piedēvēt saskaņā ar valsts tiesību aktiem.
3. Dalībvalstis nodrošina, ka, izpildot publiskus līgumus un koncesijas, biržā kotēti uzņēmumi pilda piemērojamos pienākumus attiecībā uz sociālajām un darba tiesībām saskaņā ar piemērojamajiem Savienības tiesību aktiem.

9. pants

Minimālās prasības

Dalībvalstis var ieviest vai paturēt spēkā noteikumus, kas ir labvēlīgāki nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi līdzsvarotākas sieviešu un vīriešu pārstāvības nodrošināšanai biržā kotētos uzņēmumos, kuri reģistrēti to teritorijā.

10. pants

Struktūras dzimumu līdzsvara veicināšanai biržā kotētos uzņēmumos

Dalībvalstis izraugās vienu vai vairāk struktūras dzimumu līdzsvara veicināšanai, analizēšanai, uzraudzīšanai un atbalstīšanai valdēs. Šajā nolūkā dalībvalstis var, piemēram, izraudzīties vienlīdzību veicinošas iestādes, ko tās izraudzījušās, ievērojot Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2006/54/EK ⁽¹³⁾ 20. pantu.

⁽¹³⁾ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.).

*11. pants***Transponēšana**

1. Dalībvalstis līdz 2024. gada 28. decembrim pieņem un publicē normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka paņēmienus, kā izdarāma šāda atsauce.

2. Dalībvalstis, kuras, ievērojot 12. pantu, ir apturējušas 6. panta piemērošanu, nekavējoties dara Komisijai zināmu informāciju, kas liecina, ka ir izpildīti 12. pantā paredzētie nosacījumi.

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

*12. pants***6. panta piemērošanas apturēšana**

1. Dalībvalsts var apturēt 6. panta un attiecīgā gadījumā 5. panta 2. punkta piemērošanu, ja līdz 2022. gada 27. decembrim minētajā dalībvalstī ir tikuši izpildīti šādi nosacījumi:

- a) nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji biržā kotētos uzņēmumos ieņem vismaz 30 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām vai vismaz 25 % no visiem direktoru amatiem; vai
- b) minētās valsts tiesību aktos:
 - i) ir prasīts, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji biržā kotētos uzņēmumos ieņem vismaz 30 % no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām vai vismaz 25 % no visiem direktoru amatiem;
 - ii) ir ietverti efektīvi, samērīgi un atturoši izpildes pasākumi gadījumā, ja netiek pildītas i) punktā minētās prasības; un
 - iii) ir prasīts, ka visi biržā kotētie uzņēmumi, uz kuriem neattiecas minētie valsts tiesību akti, nosaka individuālus kvantitatīvus mērķus attiecībā uz visiem direktoru amatiem.

Ja dalībvalsts ir apturējusi 6. panta un attiecīgā gadījumā 5. panta 2. punkta piemērošanu, pamatojoties uz vienu vai otru no šā punkta pirmajā daļā izklāstītajiem nosacījumiem, 5. panta 1. punktā izklāstītos mērķus minētajā dalībvalstī uzskata par sasniegtiem.

2. Lai izvērtētu, vai ir izpildīti nosacījumi apturēšanai, pamatojoties uz 1. punkta pirmās daļas a) vai b) apakšpunktu, vajadzīgais direktoru amatu skaits ir skaitlis, kas ir vistuvāk 30 % daļai no direktoru amatiem bez izpildpilnvarām vai 25 % daļai no visu direktoru amatu skaita, bet nepārsniedz 39 %. Tā tas ir arī gadījumā, kad, ievērojot valsts tiesību aktus, kvantitatīvos mērķrādītājus, kas noteikti 5. pantā, piemēro atsevišķi akcionāru pārstāvjiem un darbinieku pārstāvjiem.

3. Ja dalībvalstī, kura, ievērojot šā panta 1. punktu, ir apturējusi 6. panta un attiecīgā gadījumā 5. panta 2. punkta piemērošanu, šā panta 1. punktā izklāstītie nosacījumi vairs netiek izpildīti, 6. pantu un attiecīgā gadījumā 5. panta 2. punktu piemēro vēlākais sešus mēnešus pēc tam, kad šādi nosacījumi vairs netika izpildīti.

13. pants

Pārskatīšana

1. Līdz 2025. gada 29. decembrim un pēc tam ik pēc diviem gadiem dalībvalstis iesniedz Komisijai ziņojumu par šīs direktīvas īstenošanu. Šādā ziņojumā iekļauj visaptverošu informāciju par pasākumiem, kas veikti, lai sasniegtu 5. panta 1. punktā noteiktos mērķus, informāciju, kas sniegta saskaņā ar 7. pantu, un attiecīgos gadījumos reprezentatīvu informāciju par individuālajiem kvantitatīvajiem mērķiem, ko biržā kotēti uzņēmumi ir izvirzījuši, ievērojot 5. panta 2. punktu.

2. Dalībvalstis, kuras, ievērojot 12. pantu, ir apturējušas 6. panta un attiecīgā gadījumā 5. panta 2. punkta piemērošanu, šā panta 1. punktā minētajos ziņojumos iekļauj informāciju par to, vai un kā ir izpildīti 12. pantā paredzētie nosacījumi un vai tās turpina progresu ceļā uz līdzsvarotāku sieviešu un vīriešu pārstāvību direktoru bez izpildpilnvarām amatos vai visos direktoru amatos biržā kotētos uzņēmumos.

Līdz 2026. gada 29. decembrim un pēc tam reizi divos gados Komisija izdod īpašu ziņojumu, kurā cita starpā tiek noskaidrots, vai un kā ir izpildīti 12. panta 1. punktā paredzētie nosacījumi un, attiecīgā gadījumā, vai dalībvalstis ir atsākušas 6. panta un 5. panta 2. punkta piemērošanu saskaņā ar 12. panta 3. punktu.

3. Līdz 2030. gada 31. decembrim un pēc tam ik pēc diviem gadiem Komisija pārskata šīs direktīvas piemērošanu un ziņo Eiropas Parlamentam un Padomei. Jo īpaši Komisija novērtē, vai ir sasniegti šīs direktīvas mērķi.

4. Komisija šā panta 3. punktā minētajā ziņojumā novērtē, vai, ņemot vērā norises saistībā ar sieviešu un vīriešu pārstāvību biržās kotētu uzņēmumu valdēs dažādos lēmumu pieņemšanas līmeņos visā ekonomikā un ņemot vērā to, vai panāktais progress ir pietiekami ilgtspējīgs, šī direktīva ir efektīvs un iedarbīgs instruments dzimumu līdzsvara palielināšanai valdēs. Pamatojoties uz minēto novērtējumu, Komisija apsver, vai ir nepieciešams pagarināt šīs direktīvas darbības termiņu pēc 2038. gada 31. decembra vai arī ir nepieciešams to grozīt, piemēram, paplašinot tās darbības jomu, to attiecinot arī uz biržā nekotētiem uzņēmumiem, uz kuriem neattiecas MVU definīcija, vai pārskatot 12. panta 1. punkta pirmās daļas a) apakšpunktā izklāstītos nosacījumus, lai nodrošinātu nepārtrauktu progresu ceļā uz līdzsvarotāku sieviešu un vīriešu pārstāvību izpilddirektoru un direktoru bez izpildpilnvarām amatos vai visos direktoru amatos biržā kotētos uzņēmumos.

14. pants

Stāšanās spēkā un darbības laiks

Šī direktīva stājas spēkā divdesmitajā dienā pēc tās publicēšanas Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī.

Tā zaudē spēku 2038. gada 31. decembrī.

15. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Strasbūrā, 2022. gada 23. novembrī

Eiropas Parlamenta vārdā –
priekšsēdētāja
R. METSOLA

Padomes vārdā –
priekšsēdētājs
M. BEK

PIELIKUMS

NEPIETIEKAMI PĀRSTĀVĒTĀ DZIMUMA DIREKTORU AMATU MĒRĶA SKAITĻI

Amatu skaits valdē	Minimālais skaits, kas direktoru amatos bez izpildpilnvarām jāieņem nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem, lai sasniegtu 40 % mērķi (5. panta 1. punkta a) apakšpunkts)	Minimālais skaits, kas direktoru amatos jāieņem nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem, lai sasniegtu 33 % mērķi (5. panta 1. punkta b) apakšpunkts)
1	—	—
2	—	—
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)