



**EIROPAS SAVIENĀS
PADOME**

**Brizel , 2012. gada 20. novembr (21.11)
(OR. en)**

16433/12

**Starpiest ŗu lieta:
2012/0299 (COD)**

**SOC 943
COMPET 708
DRS 130
CODEC 2724**

PRIEKŠLIKUMS

S t t js:	Komisija
Sa emšanas datums:	2012. gada 16. novembris
K-jas. dok. Nr.	COM(2012) 614 final
Temats:	Priekšlikums – Eiropas Parlamenta un Padomes direkt va par dzimumu l dzsvara uzlabošanu birž kot to uz mumu direktoru bez izpildpilnvar m vid un saist tiem pas kumiem

Pielikum ir pievienots Komisijas priekšlikums, ko direktors *Jordi AYET PUIGARNAU* kungs ar pavadv stuli ir nos t jis Eiropas Savien bas Padomes ener l sekret ram *Uwe CORSEPIUS* kungam.

Pielikum : COM(2012) 614 final



Brisel , 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**par dzimumu l dzsvara uzlabošanu birž kot to uz mumu direktoru bez
izpildpilnvar m vid un saist tiem pas kumiem**

(Dokuments attiecas uz EEZ)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

Vispārīgā informācija

Uz mūsu vald m Eiropas Savien b ir rakstur ga notur ga dzimumu nel dzsvarot ba, ko apliecina fakts, ka sievietes pašlaik ie em tikai 13,7 % no vadošajiem amatiem liel kajos birž kot tajos uz mumos (15 % direktoru bez izpildpilnvar m ir sievietes)¹. Sieviešu nepietiekam p rst v ba birž kot to uz mumu vald s ir paši izteikta sal dzin jum ar cit m sabiedr bas jom m, jo paši publisko sektoru².

Pie emot ieteikumus un sekm jot pašregul ciju, dal bvalstis un ES iest des jau vair kas desmitgades ir pielikušas daudz p u, lai veicin tu dzimumu l dzties bu ekonomikas l mumu pie emšan (jo paši, lai palielin tu sieviešu p rst v bu uz mumu vald s). Divos Padomes ieteikumos (1984. un 1996. gad) priv tais sektors tika mudin ts palielin t sieviešu p rst v bu visos l mumu pie emšanas l me os, jo paši stenojot pozit vas r c bas programmas, un Komisija tika aicin ta veikt pas kumus, lai pan ktu dzimumu l dzsvarotu dal bu l mumu pie emšan³. Valst s stenojam s pašregul cijas un uz mumu p rvald bas iniciat vu m r is bija mudin t uz mumus iecelt vair k sieviešu augsta l me a amatos.

Tom r progress, kas pan kts, lai palielin tu sieviešu p rst v bu uz mumu vald s, ir oti l ns, proti, vid jais ikgad jais pieaugums p d jos gados ir tikai 0,6 procentu punkti⁴. Uzlabojumu temps atseviš s dal bvalst s ir nevienm r gs, un ir g ti oti atš ir gi rezult ti. Visnoz m g kie pan kumi tika konstat ti taj s dal bvalst s un cit s valst s, kur tika ieviesti saistoši pas kumi⁵. Pašregul cijas iniciat vas vair k s dal bvalst s nav rad jušas nek das l dz gas iev rojamas izmai as. Saglab jot pašreiz jo tempu, paietu vair kas desmitgades, lai sasniegtu dzimumu l dzsvaru vis Eiropas Savien b .

emot v r oti daž d s pieejas, kas tiek stenotas atseviš s dal bvalst s, ir iesp jams, ka atš ir bas starp dal bvalst m palielin ses. Dažas dal bvalstis ir izstr d jušas valsts m roga ties bu aktus, bet ir piev rsuš s daž d m uz mumu grup m un izmantojušas atš ir gas juridisk s pieejas. Pat tad, ja valsts ties bu akti sp tu risin t probl mu, tie att st s daž dos

¹ Š dzimumu nel dzsvarot ba ir izteikta vis s ES dal bvalst s, vid jais r d t js atseviš s valst s ir no aptuveni 5 % (MT, CY, HU, LU, LU, PT, IT, EE un EL) l dz apm ram 25 % (SE, LV un FI). Dal bvalst s atš iras sieviešu patsvars direktoru vid – no apm ram 3 % l dz aptuveni 28 % (direktori bez izpildpilnvar m) un no 0 % l dz aptuveni 21 % (izpilddirektori). Skat t progresa zi ojumu „Sievietes ekonomikas l mumu pie emšan ES”, 2012. gada marts (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² Daži piem ri: valstu publisk s p rvaldes augst kaj l men str d 30 % sieviešu, 33 % no augst ko tiesu locek iem ir sievietes. P tniec bas iest d s 22 % valdes locek u ir sievietes (2007. gad). Vien gi valstu centr l s bankas, pret ji vis m tendenc m, ir v l aizvien v riešu domin ti „cietokš i” – 83 % no to valdes locek iem ir v rieši, un šobr d Eiropas Savien b nevienas centr l s bankas vad b nav sieviešu.

³ OV L 331, 19.12.1984., 34. lpp. un OV L 319, 10.12.1996., 11. lpp.

⁴ Skat t progresa zi ojumu, l. zemsv tras piez me.

⁵ Laik no 2010. gada oktobra l dz 2012. gada janv rim viennoz m gi liel kais sieviešu patsvara palielin jums uz mumu vald s ir re istr ts Francij (pieaugums par 10 procentu punktiem l dz 22 %), kur uz mumi pirms paredz t laika sasniezda pirmo m r i, kas 2011. gada janv r tika ieviests ar jaunu likumu (proti, 20 % l dz 2014. gadam, 40 % l dz 2017. gadam). Norv ijai bija vajadz gi tikai tr s gadi, lai palielin tu sieviešu patsvaru vald s no 18 % (2006. gad , kad tika ieviests saistošs m r is) l dz 40 %.

virzienos. Dažas dal bvalstis ir atbalst jušas „iev ro vai paskaidro” modeli, saska ar kuru uz mumiem, kas nepilda dzimumu l dzsvara m r i, ir j atkl j š das r c bas iemesli. Citas ievieš tiešu, juridiski saistošu m r i dzimumu l dzsvara jom , paredzot sankcijas. Dažas dal bvalstis piev ršas birž kot tiem uz mumiem, savuk rt citas koncentr jas uz lieliem uz mumiem (neatkar gi no to statusa birž) vai tikai uz valsts uz mumiem. Dažas dal bvalstis v rš savus pas kumus uz birž kot tu uz mumu valdes locek iem bez izpildpilnvar m, savuk rt citas piev ršas gan birž kot tu uz mumu valdes izpildlocek iem, gan valdes locek iem bez izpildpilnvar m.

Atš ir bas valsts l me a noteikumos vai š du noteikumu neesam ba ir ne tikai iemesls tam, ka atš iras sieviešu skaits starp direktoriem ar un bez izpildpilnvar m un uzlabojumu temps dal bvalst s ir daž ds, bet ar rada š rš us iekš jam tirgum, jo uz birž kot tajiem Eiropas uz mumiem tiek attiecin tas atš ir gas uz mumu p rvald bas pras bas. Š s valsts ties bu aktu atš ir g s att st bas rezult ts ir tiesisk pamata sadrumstalot ba Eiropas Savien b , kas rada nekonsekventas, gr ti sal dzin mas juridisk s saist bas, neskaidr bu un liel kas izmaksas uz mumiem, ieguld t jiem un cit m ieinteres taj m person m un, visbeidzot, kav pareizu iekš j tirgus darb bu. Jo paši š s juridisko un pašregul cijas pras bu atš ir bas, kas attiecas uz uz mumu valdes sast vu, var rad t praktiskus sarež jumus gan birž kot tiem uz mumiem, kas darbojas p robežu m rog (jo paši tad, kad tie izveido meitasuz mumus, apvienojas vai ieg d jas citus uz mumus), gan valdes amatu kandid tiem. Pašreiz jais valdes amatu atlases proced ru un kvalifik cijas krit riju p rredzam bas tr kums, kas past v vairum dal bvalstu, ir b tisks š rslis ce uz liel ku daž d bu vald s un negat vi ietekm gan valdes amatu kandid tu karjeru un vi u p rvietošan s br v bu, gan ieguld t ju l mumus. Nep rredzam bas d , kas past v saist b ar iecelšanu vald , sieviet m ar valdes amatiem nepieciešamo kvalifik ciju kopum ir gr t k kandid t uz š diem amatiem – v l jo vair k, ja vi as uz šiem amatiem kandid cit dal bvalst . Uz mumu direktoru kvalifik cijas krit riju p rredzam bas tr kumam var b t ar negat va ietekme uz ieguld t ju uztic šanos uz mumam, jo paši p robežu situ cij s. Izpaužot attiec go inform ciju par dzimumu sadal jumu vald s, tiktu veicin ta ar lab ka uz mumu p rskatatbild ba, lab k inform ta un efekt v ka l mumu pie emšana, kapit la lab ka sadale un, visbeidzot, liel ka un ilgsp j g ka izaugsme un nodarbin t ba Eiropas Savien b .

Augsti kvalific tu sieviešu prasmju nepietiekama izmantošana ir ekonomikas izaugsmes potenci la zudums. Piln ga visu pieejamo cilv kresursu izmantošana b s izš irošs elements, lai risin tu ES demogr fisk s probl mas, sekm gi konkur tu globaliz taj ekonomik un nodrošin tu sal dzinošu priekšroc bu attiec b pret treš m valst m. Turkl t dzimumu nel dzsvarot ba, kas past v birž kot to uz mumu vald s Eiropas Savien b , var b t neizmantota iesp ja uz mumu l men , proti, gan uz mumu p rvald bas, gan uz mumu finansi l s darb bas r d t ju zi ⁶. Galven probl ma ir v l joproj m eksist jošie daudz j die š rš i, ar kuriem sav virz b uz vadošajiem amatiem uz mumos saskaras aizvien vair k augsti kvalific tu sieviešu⁷, kuras ir gatavas ie emt amatus vald . Iemesli, k p c tr kst

⁶ Skat t jaun ko p t jumu: *Credit Suisse Research Institute* (2012. gada augusts), „*Gender diversity and corporate performance*”. Citi noz m gi p t jumi: *Catalyst* (2004. gads), „*The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*”; *McKinsey* (2007., 2008. un 2010. gada zi ojumi), „*Women Matter*”; *Deutsche Bank Research* (2010. gads), „*Towards gender-balanced leadership*”; *Ernst & Young* (2012. gads), „*Mixed leadership*”.

⁷ Apm ram 60 % universit šu absolventu Eiropas Savien b ir sievietes. V l noz m g k ir tas, ka Eiropas uz m jdarb bas augstskolas savas iniciat vas „Sievietes uz mumu vald s” ietvaros apzin ja vair k nek 7000 „vald m piem rotas” sievietes, kuras ir augsti kvalific tas, ar profesion lu darba pieredzi un gatavas ie emt amatu vald (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

gatav bas iecelt sievietes amatos vald s, bieži ir dzimumu stereotipi par pie emšanu darb un paaugstin šanu amat , uz m jdarb bas kult ra, kur domin v rieši, un p rredzam bas tr kums valdes iecelšanas proced r s. Šie elementi, kurus kop bieži d v par „stikla griestiem”, grauj optim lu darba tirgus darb bu Eiropas Savien b attiec b uz augst kajiem vad bas amatiem.

Sieviešu nepietiekam p rst v ba vald s, kas joproj m past v, ir b tisks elements, kas saist ts ar visp r go daž d bas tr kumu vald s ar vis m t negat vaj m sek m. Vald s, kur s domin viena dzimuma p rst vji, ir iev rojami liel ka varb t ba, ka tur past v šaura „grupu dom šana”. Šis apst klis var veicin t to, ka vad bas l mumi netiek efekt vi apstr d ti, jo daž du uzskatu, v rt bu un kompeten u tr kuma rezult t vald var tu b t maz k diskusiju, ideju un izaicin jumu. Turkl t nepietiekama daudzveid ba vald s ir saist ta ar to, ka uz mumiem tr kst pietiekamu tirgus stimulu, lai main tu šo situ ciju. Šaj saist b j atz m , ka nepiem rota valdes locek u darb pie emšanas prakse sekm to, ka tiek turpin ts atlas t valdes locek us ar l dz giem profiliem. Atlases pamat bieži ir p r k šaurs kandid tu loks un direktori bez izpildpilnvar m bieži v l aizvien tiek pie emti darb caur „veco pazi u” t klu, izmantojot esošo valdes locek u uz m jdarb bas un personiskas kontaktus. Nepietiekam p rredzam ba attiec b uz valdes daudzveid bu pastiprina šo probl mu, jo inform cijas l menis un apm rs, k d š inform cija ir pieejama plašai sabiedr bai, bieži vien ir nepietiekams.

Saist b ar m r iem, kas attiecas uz valdes sast vu, darb pie emšanas p rredzam bu un zi ošanu par dzimumu daudzveid bu vald , ir j atz m , ka konstat t s probl mas ietekm uz mumu visp r jo darb bu, to p rskatatbild bu, ieguld t ju sp ju pien c gi un savlaic gi nov rt t un emt v r visu svar go inform ciju, k ar ES finanšu tirgu efektivit ti. Rezult t ir iesp jams, ka netiek piln b izmantots iekš j tirgus potenci ls ilgtsp j gas izaugsmes un nodarbin t bas jom . T p c ir vajadz gas skaidras pras bas par m r iem, kas uz mumiem j sasniedz attiec b uz direktoru bez izpildpilnvar m dzimumu, darb pie emšanas procesa p rredzam bu (kvalifik cijas krit rjiem) un pien kumiem par zi ošanu par dzimumu daudzveid bu vald s.

Politiskais konteksts

Jaut jums par sieviešu pastiprin tu l dzdal bu ekonomikas l mumu pie emšan nesen ir k uvis aizvien svar g ks valstu, Eiropas un starptautisk m rog , veltot pašu uzman bu dzimumu daudzveid bas saimnieciskajai dimensijai.

Eiropas Komisija atk rtoti apstiprin ja savu atbalstu pastiprin tai sieviešu l dzdal bai atbild gos amatos, paužot šo atbalstu gan sav „Sieviešu hart ”⁸ un „Sieviešu un v riešu l dzties bas strat ij 2010.–2015. gadam”⁹, gan vair kos zi ojumos par situ cijas nov rt jumu¹⁰.

⁸ COM(2010) 78 gal g redakcija.

⁹ COM(2010) 491 gal g redakcija.

¹⁰ Skat t Komisijas zi ojumu „Vair k sieviešu vadošos amatos”, 2010. gada janv ris; Komisijas dienestu darba dokumentu „Dzimumu l dzsvars uz mumu vad b ”, 2011. gada marts (SEC(2011) 246 gal g redakcija); progresa zi ojumu „Sievietes ekonomikas l mumu pie emšan Eiropas Savien b ”, 2012. gada marts; Komisijas dienestu darba dokumentu „Progress sieviešu un v riešu l dzties bas jom 2011. gad ”, 2012. gada apr lis (SWD(2012) 85 *final*).

Eiropas Dzimumu l dzties bas pakt 2011.–2020. gadam, ko pie ma 2011. gada 7. mart , Padome atzina, ka dzimumu l dzties bas politika ir oti b tiska ekonomikas izaugsmei, labkl j bai un konkur tsp jai, un mudin ja r koties, lai sekm tu sieviešu un v riešu vienl dz gu l dzdal bu l mumu pie emšan visos l me os un vis s jom s, lai piln b izmantotu visus talantus.

Eiropas Parlaments atk rtoti mudin ja uz mumus un dal bvalstis palielin t sieviešu p rst v bu l mumu pie emšanas strukt r s un aicin ja Komisiju ierosin t ties bu aktos paredz tas kvotas, lai pan ktu, ka l dz 2015. gadam uz mumu vad bas strukt ru sast v b tu vismaz 30 % sieviešu, bet l dz 2020. gadam – vismaz 40 %¹¹.

Sav darba programm 2012.–2014. gadam Eiropas soci lie partneri ir apstiprin juši ap emšanas turpm k r koties šaj jom .

Priekšlikuma nol ks

Priekšlikuma nol ks ir b tiski palielin t sieviešu skaitu uz mumu vald s Eiropas Savien b , paredzot minimuma m r i, saska ar kuru 40 % direktoru bez izpildpilnvar m birž kot tajos uz mumos ir no nepietiekami p rst v t dzimuma, un nosakot pras bu tiem uz mumiem, kuros ir zem ks nepietiekami p rst v t dzimuma patsvars starp direktoriem bez izpildpilnvar m, ieviest iepriekš izstr d tus, skaidrus, neitr li formul tus un nep rprotamus šo amatu atlases proced ru krit rijus min t m r a sasniegšanai.

Priekšlikums ir v rst s uz to, lai veicin tu dzimumu l dzties bu ekonomikas l mumu pie emšan un piln b izmantotu kandid tu esošo talantu kopumu ar nol ku pan kt dzimumu vienl dz g ku p rst vniec bu uz mumu vald s, t d j di sekm jot strat ijas „Eiropa 2020” m r u sasniegšanu. Ar ierosin to direkt v u tiks likvid ti š rš i, ar kuriem sievietes saskaras sav virz b uz amatiem vald s, k ar tiks uzlabota uz mumu p rvald ba un uz mumu darb bas r d t ji.

Lai nodrošin tu l dzv rt gus konkurences apst k us un nov rstu praktiskus sarež jumus birž kot tiem uz mumiem, kas darbojas iekš j tirg , š iet, ir nepieciešama noteikumu minimuma saska ošana, kas attiecas gan uz pras bu, saska ar kuru birž kot tiem uz mumiem iecelšanas l mumi ir j pie em, balstoties uz kandid tu kvalifik cijas objekt v u un sal dzinošu nov rt jumu, gan uz kvantitat va m r a noteikšanu direktoru bez izpildpilnvar m dzimumu l dzsvaram.

Šaj direkt v noteikto 40 % kvantitat vo m r i piem ro tikai direktoriem bez izpildpilnvar m, lai pan ktu pareizo l dzsvaru starp vajadz bu palielin t dzimumu daudzveid bu vald s, no vienas puses, un nepieciešam bu samazin t iejaukšanos uz muma ikdienas vad b , no otras puses. Direktoriem bez izpildpilnvar m un uzraudz bas padom m ir oti b tiska loma augst k l me a vad bas iecelšan un uz muma person l politikas veidošan . T p c liel ka nepietiekami p rst v t dzimuma p rst v ba starp direktoriem bez izpildpilnvar m, savuk rt, pozit vi ietekm s dzimumu daudzveid bu visos karjeras posmos.

Priekšlikums ir v rst s uz birž kot tiem uz mumiem to ekonomisk s noz mes un liel s atpaz stam bas d . Šie uz mumi nosaka standartus visam priv tajam sektoram. Turkl t tiem

¹¹ Skat t, piem ram, 2011. gada 6. j lija rezol ciju par sieviet m un uz m jdarb bas augst k l me a vad bu (2010/2115(INI)), 2012. gada 13. marta rezol ciju par sieviešu un v riešu l dzties bu Eiropas Savien b – 2011. gads (2011/2244(INI)).

parasti ir lielākas valdes un līdzīgā juridiskais statuss vis Eiropas Savienībā, kā rezultātā ir iespējama nepieciešamā situācija salīdzināmā.

Ierosinātā mērķis, saskaņā ar kuru minimālais dabu dzimumu patsvars ir 40 %, atbilst mērķiem, kas šobrīd tiek apspriesti vairākos ES dalībvalstīs/EEZ valstīs. Šis skaitlis atrodas starp „kritiskās masas” minimumu (30 %), kas vajadzīgs, lai ilgtspējīgi ietekmētu valdes darbību, un dzimumu pilnību paritēti (50 %).

Atbilstība prājiem Savienības politikas virzieniem un mērķiem un Eiropas Savienības Pamattiesību hartai

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

Šobrīd ir ieviesti vairāki svarīgi juridiski pasākumi, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos, tostarp pašnodarbinātības jomā¹².

Priekšlikums atbilst Eiropas Savienības Pamattiesību hartai („harta”). Tas palīdzēs veicināt pamattiesību ieviešanu, jo pašā saistībā ar sievietes un vīriešu līdzības (23. pants) un brīvību izvēlēties profesiju (15. pants). Priekšlikums pamatoti skar arī darījuma darbības brīvību (16. pants) un tiesības uz pašumu (17. pants), proti, saskaņā ar proporcionālītes principu priekšlikums attiecas uz valdes locekļiem bez izpildpilnvarām, kuri (būdami svarīgi dalībnieki, jo pašā saistībā ar uzņēmumu pārvadību) nav iesaistīti ikdienas darbībās.

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

Šis **pozitīvais cēlības** 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 cēlību, kuras mērķis ir nodrošināt faktiskā līdzības; abas minētās koncepcijas ir atzītas gan hartā, gan LESD 157. pantā un Direktīvā 2006/54/EK 3. pantā.

Šie kritēriji ir šādi:

- (1) pasākumiem jāattiecas uz nozari, kur sievietes ir nepietiekami pārstāvētas;
- (2) uz pasākumu pamata priekšroku var dot tikai līdzvērtīgi kvalificētiem sievietēm kandidātu salīdzinājumā ar vīriešu dzimuma kandidātiem;
- (3) uz pasākumu pamata nedrīkst automātiski un bez nosacījumiem dot priekšroku līdzvērtīgi kvalificētiem kandidātiem; tādā veidā ir jāparedz izņēmuma klauzula,

¹² Jo pašā Direktīvā 2006/54/EK un Direktīvā 2010/41/ES.

saska ar kuru pamatotos gadījumos (emotīvā konkrēto situāciju, jo pašā katra kandidāta personisko situāciju) var noteikt izņēmumus.

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

2. AĻSPRIEŠANA AR IEINTERESĀJAMĀ PERSONĀ UN IETEKMES NOVĒRTĪJUMU REZULTĀTI

Apspriešana un speciālais ziņojums

Komisija no 2012. gada 5. marta līdz 28. maijam organizēja sabiedrisku apspriešanu, lai iegūtu ieinteresēto personu viedokļus par to, vai būt jānosaka, lai novērstu dzimumu nelīdzsvarotību uzņēmumu valdībās, un, ja jā, tad kādā veidā rīcībā būtu nepieciešama. Kopumā saņemtas 485 atbildes, no tām 161 atbilde tika saņemta no atsevišķām personām un 324 atbildes no organizācijām. To starp bija 13 dalībvalstis, 3 reģionālās valdības, 6 pilsētās vai pašvaldībās, 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 pavaldībās jomā iesaistīti daļēnieki un citi.

Pastāvīga plaša vienprātība par steidzamo vajadzību palielināt sieviešu patsvaru uzņēmumu valdībās. Lielais respondentu vairums piekrita tam, ka dzimumu ziņlīdzsvarota darbinieku un valdes struktūra ir inovācijas, radošuma, labas pavaldības un tirgus paplašināšanas virzītājspēks uzņēmumos un kā būtu tuvdzīvēgi neizmantojot kvalificētu sieviešu ekonomisko potenciālu. Tā, ņemot vērā ieinteresētajām personām bija atļauts viedokļi par piemērotajiem līdzekļiem, lai panāktu izmaiņas. Ja dažas ieinteresētās personas (galvenokārt uzņēmējdarbības pārstāvi) atbalstīja pašregulācijas turpināšanu, tad citas, tostarp arodbiedrības, sieviešu organizācijas, citas nevalstiskās organizācijas un vairākas reģionālās un pašvaldību iestādes, izteicās par drosmīgu pieeju saistošām rīcībām. Dažas ieinteresētās personas ierosināja vispirms pievērsties valdes locekļiem bez izpildpilnvarām un uzraudzības padomēm, jo tas nozīmētu mazāku ieviešanas uzņēmumu ikdienas vadībā, un valdes izpildlocekļi sekotu vīlāk.

Saskaņā ar Eiropas barometru 2011. gada aptauju¹³ 88% Eiropas iedzīvotāju uzskata, ka sievietēm vajadzētu būt līdzvērtīgi pārstāvētām uzņēmumu vadošajās amatos. Lai panāktu dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdībās, respondenti no trīs iespējamajiem risinājumiem varēja izvēlēties vienu, kā rezultātā viedokļi dalījās par labu uzņēmumu pašregulācijai (31%), saistošiem juridiskiem pasākumiem (26%) un tādēļ nesaistošiem pasākumiem kā uzņēmumu pavaldības kodeksi un hartas (20%). Tomēr 75% Eiropas iedzīvotāju atbalsta likumdošanas pasākumus ar nosacījumu, ka ar tiem jāem vērā kvalifikāciju un automātiski nepiešķir priekšrocību viena dzimuma pārstāviem.

Ietekmes novērtējums

¹³ Eiropas barometra speciālais ziņojums Nr. 376 (2012. gads), *Women in decision-making positions* (Sievietes vadošajās amatos) (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

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

- **risinājums Nr. 1** – bēzēs scenārijs (t. i., ES I mērķa turpmāki pasākumi netiek veikti);
- **risinājums Nr. 2** – Komisijas ieteikums, ar kuru dalībvalstīs tiek mudinātas līdz 2020. gadam panākt, ka valdīs ir vismaz 40 % katrā dzimuma locekļi;
- **risinājums Nr. 3** – direktīva, ar ko ievieš saistošus mērķus, saskaņā ar kuriem līdz 2020. gadam vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām ir no katrā dzimuma;
- **risinājums Nr. 4** – direktīva, ar ko ievieš saistošus mērķus, saskaņā ar kuriem līdz 2020. gadam valdīs vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām ir no katrā dzimuma, un elastīgum mērķi, kas attiecas uz izpilddirektoriem un kuru nosaka pašiem mērķiem;
- **risinājums Nr. 5** – direktīva, ar ko ievieš saistošus mērķus, saskaņā ar kuriem līdz 2020. gadam valdīs vismaz 40 % izpilddirektoru un direktoru bez izpildpilnvarām ir no katrā dzimuma.

Dažādo politikas risinājumu izraisīto sekus 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 sociālās un saimnieciskās priekšrocības nekā nesaistoši pasākumi.

Vienlaikus dažādo politikas risinājumu efektivitāte ir tieši saistīta ar ieviešanu s apmērā uzņēmumu un akcionāru – šo uzņēmumu pašnieku – tiesībās, tostarp to pamattiesībās. Salīdzinājums ar nesaistošu pasākumu, kam ir jātama, taču ierobežota ietekme, lai būtiski palielinātu ietekmi politikas mērķu sasniegšanā 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 mērķi salīdzinājums 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 fiksētām mērķu palielinātai efektivitātei un nots izrietošajiem ekonomiskiem un plašākām mērķa sabiedriskiem ieguvumiem saistībā ar valdes locekļiem bez izpildpilnvarām; šāda izvēle atbilst spēcīgāku ieviešanu 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 jāuzemas saistības, kas atspoguļo izpilddirektoru pašos apstākļos, un jāziņo par šo saistību ieviešanu. 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 pozitīviem un negatīviem), kuriem ir nodrošināta, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ieviests princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem.

Priekšlikuma pamats ir LESD 157. panta 3. punkts.

Subsidiaritāte

Pasākumi, kurus dažas dalībvalstis ir ieviešušas, lai uzlabotu dzimumu līdztiesību uzņēmumu valdīs, ir īsti atbilstīgi, un daudzas dalībvalstis (pašitāstis, kurās sievietes patsvars direktoru vidū ir pašizemē) nav veikušas nekādus pasākumus šajā jomā. Tās nav apliecinājušas attiecīgū gatavību vai saskaras ar pretestību rīkoties pēc savas iniciatīvas. Vienlaikus dalībvalstīs pastāv atbilstības attiecībā uz sievietes patsvaru valdīs, svaugkais rādītājs ir no 3 % līdz 27 %. Šīs situācijas apdraud to, ka ekonomikas līdztiesības pamatmērķis sasniegts dzimumu līdztiesības pamatmērķis.

IN ziņojumā ietvertas 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 sievietes pārstāvību biržākotnē uzņēmumu valdīs 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 lēmētiesību aktus par saistošām kvotām, būs sasniegusi sievietes pārstāvību valdīs 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 attieksmā ir neapmierinoša no dzimumu līdztiesības skatupunkta, ar to nepietīktu, lai uzņēmumu valdīs visā Savienībā panāktu sievietes patsvara „kritisko masu”, kas saskaņā ar pētījuma atziņām ir vajadzīga, lai pozitīvi ietekmētu uzņēmumu darbību. Balstoties uz šo scenāriju, nav paredzams, ka Eiropas Savienībā kopumā līdz 2040. gadam sasniegtu pat 40 % mērķi attiecībā uz sievietes patsvaru valdīs. Neatkarīgi no vispārīgās 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 pērkā mērķa nesasniegs līdztiesības pasākumu pārstāvības mērķi uzņēmumu valdīs atbilstoši šajai priekšlikuma izklāstītajām politikām.

Šāda situācija rada konkrētus riskus dzimumu līdztiesības pamatmērķa sasniegšanai Savienībā. Dabiskā līguma bija paredzēts radīt līdzvērtīgu konkurenci apstākļos starp dalībvalstīm, ko panāk, nosakot vienlīdzīgu atalgojuma un dzimumu līdztiesības principu darba tirgū, lai tādējādi nepieļautu jebkādu lejupejošu konkurenci starp dalībvalstīm nodarbinātības un vienlīdzīgas attieksmes jautājumos. Tomēr dalībvalstis var tuvilcināties regulēt šo jomu pēc savas iniciatīvas, jo tās var tu apzināties risku, ka pašas uzņēmumiem nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar uzņēmumiem no citām dalībvalstīm. Šā uztvere, ko pastiprina uzņēmumu darbības aprindu spiediens, ir vēl viens būtisks šā rslis, kas liedz dalībvalstīm veikt atbilstošus pasākumus.

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

l me a saistošo kvotu neiev rošanu, piem ram, izsl gšana no l dzdal bas publisk iepirkuma proced r s, var tu rad t sarež jumus uz m jdarb b , un tiem var tu b t atturoša iedarb ba uz uz muma p rrobežu ieguld jumiem un meitasuz mumu izveidi cit s dal bvalst s. Turkl t atš ir gi noteikumi par valdes locek u bez izpildpilnvar m atlases proced ru, nepiem rojot nek dus minimuma standartus, un šo atš ir bu ietekme uz uz mumu p rvald bu un uz mumu p rvald bas nov rt jumu, ko veic ieguld t ji, vai š du noteikumu neesam ba var tu rad t probl mas iekš j tirgus darb b .

Konkur tsp jas un izaugsmes potenci lu, ko sniedz valdes amatiem vislab k kvalific to sieviešu talantu kopuma piln ga izmantošana, var efekt v k izmantot, ja pas kumu m roga d visas dal bvalstis darbojas šaj virzien – jo paši t s, kur s sieviešu patsvars vald s pašlaik ir zems un kuras nav veikušas vai pat nav pl nojušas atbilstošus pas kumus. Tikai ES l me a pas kums var efekt vi pal dz t nodrošin t l dzv rt gus konkurences apst k us vis Savien b un nov rst praktiskus sarež jumus ikdienas uz m jdarb b , nosakot uz mumu p rvald bas pras bu minim lu saska ošanu attiec b uz iecelšanas l mumiem, kuru pamat ir objekt vi kvalifik cijas krit riji, lai t d j di pan ktu dzimumu l dzsvaru direktoru bez izpildpilnvar m vid .

T d var secin t, ka paredz t s r c bas m r us nevar pietiekami labi sasniegt atseviš s dal bvalst s un tos var lab k sasniegt ar koordin tu r c bu ES l men nek ar atseviš u valstu iniciat v m, kur m ir daž da darb bas joma, m r i un efektivit te. T p c priekšlikums atbilst subsidiarit tes principam.

Sam r gums

T di nesaistoši pas kumi k l dzšin jie ES l me a ieteikumi un aicin jumi stenot pašregul ciju nav sasnieguši un, paredzams, nevar sasniegt m r i, proti, uzlabot vis Eiropas Savien b dzimumu l dzties bu ekonomikas l mumu pie emšan . T p c min to m r u sasniegšanai ir vajadz ga t lejoš ka r c ba ES l men . Tom r šai r c bai neb tu j p rsniedz tas, kas ir noteikti vajadz gs, lai pan ktu ilgtp j gu progresu attiec b uz sieviešu patsvara palielin šanu uz mumu vald s, neskarot priv tu uz mumu un tirgus ekonomikas darb bu.

Šis minimuma saska ošanas priekšlikums aprobežojas ar kop ju m r u noteikšanu, sniedzot dal bvalst m pietiekamu r c bas br v bu izlemt, k šos m r us vislab k sasniegt valsts l men , emot v r valsts, re ion los vai viet jos apst k us, tostarp valsts ties bu aktus uz m jdarb bas jom un uz mumu valdes locek u darb pie emšanas praksi. Jo paši priekšlikums paredz tikai t das izmai as valsts ties bu aktos uz m jdarb bas jom , kas ir noteikti vajadz gs, lai nodrošin tu minimuma saska ošanu attiec b uz pras b m par amat iecelšanas l mumiem, un priekšlikum ir emtas v r daž d s valdes strukt ras dal bvalst s. Priekšlikums neattiecas uz maziem uz vid jiem uz mumiem (MVU), kuriem š di pas kumi var tu b t nesam r gs slogs. Turkl t, k izskaidrots iepriekš, priekšlikums nosaka kvantitat vus m r us tikai attiec b uz valdes locek iem bez izpildpilnvar m, t d j di iev rojami ierobežojot iejaukšanos uz muma ikdienas vad b . T k direktori bez izpildpilnvar m galvenok rt veic uzraudz bas pien kumus, ir ar viegl k pie emt darb kvalific tus kandid tus rpus uz muma vai konkr t s nozares – šis apsv rums ir svar gs ekonomikas jom s, kur s viena dzimuma p rst vji ir paši nepietiekami p rst v ti darbasp k .

Ierosin t s direkt vas pagaidu raksturs (skat t 10. pantu) apliecina t s atbilst bu subsidiarit tes un proporcionalit tes principiem.

Juridisk instrumenta izv le

Direktīva ir instruments, ar ko vislabāk tiek nodrošināts saskaņots direktoru bez izpildpilnvarām dzimumu daudzveidības minimālās līmeņa biržā kotluzmumu valdības Eiropas Savienībā, vienlaikus ņemot vērā būtiskus pielikto detalizētos noteikumus savai konkrētajai situācijai attiecībā uz valsts tiesību aktiem uzņēmējdarbības jomā un izvēlētās vispiemērotākās izpildes un sankciju līdzekļus. Direktīva attiecas arī atsevišķi uz būtiskiem brīvprātīgi pieņemtiem standartiem.

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. IETEKMĒ UZ BUDŽETU

Priekšlikums neietekmē Savienības budžetu.

5. SĀKŅU KONKRĒTU NOTEIKUMU SKAIDROJUMS

1. pants – Nolūkš

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 lomu¹⁴, Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikumā 2003/361/EK par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju¹⁵ (attiecībā uz MVU definīciju) un Komisijas 2006. gada 16. novembra Direktīvā 2006/111/EK par dalībvalstu un publisku uzņēmumu finanšu attiecību pārredzamību, kā arī par dažādu uzņēmumu finanšu pārredzamību¹⁶ (attiecībā uz valsts uzņēmumu definīciju).

Definīcijas jāpašā nodrošina, ka direktīva ir vienlīdz piemērojama dažādām biržā kotluzmumu valdes struktūras 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 atļauj uzņēmumiem izvēlēties dažādas modeļus.

Jādzina „direktors” definīcija precīzā to, ka direktīva noteiktie mērķi attiecas uz visiem direktoriem bez izpildpilnvarām, tostarp darbam ju pārstāvjiem tajās dalībvalstīs, kurās saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi uzņēmuma darbinieki un/vai darbiniekus pārstāv šīs organizācijas var iecelt vai ievēlēt vai tām jāievēl noteikta daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām, savukārt attiecīgajām dalībvalstīm ir jānosaka praktiskās

¹⁴ OV L 52, 25.2.2005., 51. lpp.

¹⁵ OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.

¹⁶ OV L 318, 17.11.2006., 17. lpp.

proced ras, lai nodrošin tu šaj direkt v paredz to m r u sasniegšanu (skat t 21. apsv rumu).

3. pants – Iz mums attiec b uz maziem un vid jiem uz mumiem

Ar šo pantu no direkt vas darb bas jomas tiek izsl gti birž kot ti uz mumi, kas ir mazi un vid ji uz mumi (MVU) atbilstoši Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikumam 2003/361/EK par mikrouz mumu, mazo un vid jo uz mumu defin ciju¹⁷.

4. pants – M r i attiec b uz direktoriem bez izpildpilnvar m

Š panta 1. punkts uzliek pien kumu birž kot tiem uz mumiem, kuros vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvar m nav no nepietiekami p rst v t dzimuma, veikt iecelšanu šajos amatos, pamatojoties uz katra kandid ta kvalifik cijas sal dzinošu anal zi un piem rojot iepriekš izstr d tus, skaidrus, neutr li formul tus un nep rprotamus krit rijus, lai ne v l k k 2020. gada 1. janv r sasniegtu min to procentu lo patsvaru. s ks m r a sasniegšanas termi š (2018. gada 1. janv ris) ir noteikts birž kot tiem uz mumiem, kas ir valsts uz mumi Komisijas 2006. gada 16. novembra Direkt vas 2006/111/EK par dal bvalstu un publisku uz mumu finansi lo attiec bu p rredzam bu, k ar par dažu uz mumu finanšu p rredzam bu¹⁸ 2. panta b) apakšpunkta izpratn . Dal bvalst m ir domin joša ietekme uz š diem uz mumiem un t p c t m ir vair k instrumentu, lai pan ktu tr kas izmai as.

2. punkt ir izkl st ta metode, ar kuru tiek apr in ts prec zais direktoru bez izpildpilnvar m amata vietu skaits, kas vajadz gs 1. punkt min t m r a sasniegšanai. Prec zajam valdes amata vietu skaitam, kas vajadz gs m r a sasniegšanai, j b t skaitlim, kas ir vistuv k 40 procentiem (vai nu zem, vai virs š s robežv rt bas). Vienlaikus, lai nov rstu p rm r gus ierobežojumus, birž kot tiem uz mumiem neb tu j uzliek pien kums aizpild t pusi vai vair k amata vietu ar valdes locek iem bez izpildpilnvar m, kuri ir no nepietiekami p rst v t dzimuma.

Ar 3. punktu tiek ieviests priekšroc bas noteikums, kura m r is ir 1. punkt noteikt m r a sasniegšana. Šis priekšroc bas noteikums paredz, ka l dzv rt gi kvalific tu abu dzimumu kandid tu gad jum priekšroka tiek dota nepietiekami p rst v t dzimuma kandid tam, ja vien objekt vs nov rt jums, ko veic, emot v r visus krit rijus attiec b uz katru kandid tu, neliek izš irties par labu otra dzimuma kandid tam. Šis proced ras noteikums ir vajadz gs, lai nodrošin tu to, ka m r i atbilst Eiropas Savien bas Tiesas judikat rai par pozit vu r c bu¹⁹. Šaj punkt noteikt s pras bas j izpilda piem rot atlases proced ras posm saska ar valsts ties bu aktiem un birž kot to uz mumu stat tiem.

4. punkt ir noteikts pien kums atkl t inform ciju par kvalifik cijas krit rijiem un pier d šanas pien kums, ko piem ro gad jumos, kad neizraudz tais kandid ts apstr d atlases proced ru.

5. punkt ir sniegta iesp ja pamatot neatbilst bu m r im gad jumos, kad nepietiekami p rst v t dzimuma p rst vji veido maz k nek 10 procentus no uz muma darbiniekiem.

¹⁷ OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.

¹⁸ OV L 318, 17.11.2006., 17. lpp.

¹⁹ 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. punkts ir paredzēts, ka 1. punkta noteikto mērķi var arī sasniegt, ja nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ietilpst vismaz vienu trešdaļu no visām direktoru amatā vietām neatkarīgi no tā, vai tie ir izpilddirektori vai direktori bez izpildpilnvarām.

5. pants – Uzņēmumu veicamie papildu pasākumi un ziņošana

1. punkts uzliek biržām, kas ir uzņēmumiem, pienākumu uzņemt individuālas saistības par abu dzimumu izpilddirektoru pārstāvību, kas jāsasniedz līdz 2020. gada 1. janvārim vai – biržām, kas ir valsts uzņēmumu gadījumā – līdz 2018. gada 1. janvārim.

2. punkts uzliek biržām, kas ir uzņēmumiem, pienākumu ik gadu sniegt un publicēt informāciju par dzimumu sadalījumu savs valsts un par atbilstību 4. panta 1. punktam un 5. panta 1. punktam.

3. punkts uzliek papildu pienākumu biržām, kas ir uzņēmumiem, kas nesasniedz 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 nodrošinātu sasniegto 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 piemēros šīs direktīvas pārkāpšanas gadījumā. Šīm sankcijām jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām. 2. punkts ir izklāstīts neizsmeļoši iespaidīgi konkrēto pasākumu saraksts.

7. pants – Minimuma prasības

Šajam pantam ir izklāstīta direktīvas minimuma saskaņošanas būtība.

8. pants – Stenošana

Dalībvalstu pienākums ir pieņemt attiecīgos transponēšanas pasākumus divu gadu laikā no direktīvas pieņemšanas dienas. Pantam ir skaidri precizēti pienākumi saistībā ar minētajiem pasākumiem un to pāziņošana Komisijai. 3. punkts tam dalībvalstīm, kas pirms šīs direktīvas stāšanās spēkā jau ir veikušas pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu un vīriešu līdzsvarotību starp biržām, kas ir uzņēmumu direktoriem bez izpildpilnvarām, dod iespēju apturēt to procedūras prasību piemērošanu, kas attiecas uz 4. panta 1., 3., 4. un 5. punkta izklāstītajiem iecelšanas noteikumiem, ar nosacījumu, ka šīs dalībvalstis var pierādīt, ka veiktie pasākumi ir līdzvērtīgi efektīvi, lai sasniegtu 4. panta 1. punkta 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, jāpaāri par to, vai ir sasniegti direktīvas mērķi.

Mērķi paliek spēkā tikai tik ilgi, kamēr nav panākts jebkāds progress attiecībā uz dzimumu pārstāvību valdībās, un šajās nolikuma direktīvās ir iekavēta turpmāba klauzula.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**par dzimumu līdztības uzlabošanu biržās, kā arī par dzimumu direktoru bez
izpildpilnvarām un saistītiem pasākumiem**

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĀS PADOME,

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

ņemot vērā Eiropas Komisijas priekšlikumu,

pieņemot šo lēmumu, kas ir Eiropas Savienības valstu parlamentiem,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu²⁰,

saskaņojot ar parasto likumdošanas procedūru,

lēmuma teksts:

- (1) Sieviešu un vīriešu līdztības 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 līdztību. Līguma 157. panta 3. punkts ir juridiskais pamats tādai Savienības pasākumu pieņemšanai, kuru mērķis ir nodrošināt to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ieviests princips, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem.
- (2) Pozitīvas rīcības princips un tādēļ noteikums, lai praksē panāktu sieviešu un vīriešu efektīvu līdztību, ir atzīts Līguma 157. panta 4. punktā un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā, kur ir noteikts, ka vīriešu un sieviešu līdztības ir jānodrošina visos jomās un ka līdztības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz pašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam.

²⁰ OV C, , ... lpp.

- (3) Padomes 1984. gada 13. decembra Ieteikums 84/635/EEK par pozitīvu ietekmi, kas radās, veidojot vienotā tirgus ietvaros, tika ieteikts dalībvalstīm veikt pasākumus, lai nodrošinātu, ka pozitīva ietekme ir jānodrošina visās jomās, kas saistītas ar darbu, kas sekmē sieviešu aktīvu iesaistīšanu. Padomes 1996. gada 2. decembra Ieteikums 96/694/EK par sieviešu un vīriešu proporcionālu iesaistīšanu pieņemšanas procesos²¹ tika ieteikts dalībvalstīm mudināt privāto sektoru, lai palielinātu sieviešu pārstāvību visos lēmumu pieņemšanas līmeņos, jo paši pieņemto lēmumu pieņēmumi un pozitīvu ietekmi radījošās programmas vairākos veidos ietekmēto ietvaros.
- (4) Eiropas Komisija pēdējos gados ir iesniegusi vairākus ziņojumus, kuros novērtēta situācija saistībā ar dzimumu daudzveidību ekonomikas lēmumu pieņemšanā²³. Komisija ir mudinājusi arī izstrādāt uzņēmumu Eiropas Savienībā palielināt sieviešu skaitu savās valdībās (kopā, veicot pašregulācijas pasākumus) un uzņemties konkrētus brīvprātīgos pasākumus šajā jomā²⁴. Sav 2010. gada 5. martā pieņemtā „Sieviešu hartā”²⁵ Eiropas Komisija uzsvēra, ka sievietēm vajadzētu aizvien vairāk pilnībā iesaistīties piedalīties varas sadalīšanā lēmumu pieņemšanā politiskajā un saimnieciskajā dzīvē, un vīriešiem jāapņemas izmantot savas pilnvaras, lai veicinātu sieviešu un vīriešu taisnīgā pārstāvību atbildīgajās amatos. Ar Komisijas stratēģiju sieviešu un vīriešu līdzības 2010.–2015. gadam²⁶ dzimumu līdzsvara uzlabošana lēmumu pieņemšanā tika noteikta par vienu no Komisijas prioritāriem uzdevumiem.
- (5) Eiropas Dzimumu līdzības pakts 2011.–2020. gadam, ko pieņēma 2011. gada 7. martā, Padome atzina, ka dzimumu līdzības politika ir būtiska ekonomikas izaugsmei, labklājībai un konkurētspējai, atbilstoši apliecināja savu apņemšanos novērst dzimumu nevienlīdzību, lai sasniegtu stratēģijas „Eiropa 2020” mērķus, sevišķi tirdzniecības, kas ir būtiska svarīga dzimumu līdzības, proti, nodarbinātība, izglītība un sociālā iekļaušana, un mudināja rīkoties, lai sekmētu sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iesaistīšanu pieņemšanas procesā visos līmeņos un visās jomās, lai pilnībā izmantotu visu pieejamo talantu kopumu.
- (6) Sav 2011. gada 6. jūlija rezolūcijā par sievietēm un uzņēmējdarbības augstākā līmeņa vadītājiem²⁷ 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 pietiekami. Sav 2012. gada 13. marta rezolūcijā „Sieviešu un vīriešu līdzības Eiropas Savienībā – 2011. gads”²⁸ Eiropas Parlaments atkārtoti aicināja iesniegt tiesību akta priekšlikumu.

²¹ OV L 331, 19.12.1984., 34. lpp.

²² OV L 319, 10.12.1996., 11. lpp.

²³ Komisijas ziņojums „Vairāki sieviešu vadošos amatos” (2010. gads); Komisijas dienestu darba dokuments „Dzimumu līdzsvars uzņēmumu vadībā”, 2011. gada 1. marts (SEC(2011) 246 galīgā redakcija); progresīvais ziņojums „Sievietes ekonomikas lēmumu pieņemšanā Eiropas Savienībā”, 2012. gada 5. marts; Komisijas dienestu darba dokuments „Progress sieviešu un vīriešu līdzības jomā 2011. gadā”, 2012. gada 16. aprīlis (SWD(2012) 85 final).

²⁴ „Sievietes mūsu uzņēmuma valdībā – solījums Eiropai”, IP/11/242.

²⁵ COM(2010) 78 galīgā redakcija.

²⁶ COM(2010) 491 galīgā redakcija.

²⁷ 2010/2115 (INI).

²⁸ 2011/2244 (INI).

- (7) Cilv kkapit la efekt va izmantošana ir svar g kais ekonomikas konkur tsp jas faktors un izš irošs elements, lai risin tu ES demogr fisk s probl mas, sekm gi konkur tu globaliz taj ekonomik un nodrošin tu sal dzinošu priekšroc bu attiec b pret treš m valst m. Augsti kvalific tu un apm c tu sieviešu skaits past v gi pieaug, ko apliecina fakts, ka 60 % no universit šu absolventiem ir sievietes. Ja ar turpm k neizdosies izmantot šo talantu kopumu, lai ieceltu sievietes amatos, kas saist ti ar ekonomikas l mumu pie emšanu, tad netiktu piln b izmantots kvalific ts cilv kkapit ls.
- (8) Uz mumu l men ir visp ratz ts, ka sieviešu p rst v ba vald s pozit vi ietekm uz mumu p rvald bu, jo tiek uzlabots komandas darbs un l mumu pie emšanas kvalit te, kam pamat ir daž dots un kolekt vs dom šanas veids, kur apvienojas plašs skat jumu loks, un t d tiek pan kti izsv rt ki l mumi. Daudzos p t jumos ir ar apliecin ts, ka past v pozit va saikne starp dzimumu daudzveid bu augst kaj vad bas l men un uz muma finansi l s darb bas rezult tiem un rentabilit ti. T p c pastiprin ta sieviešu p rst v ba birž kot tu uz mumu vald s Savien b var pozit vi ietekm t attiec go uz mumu darb bu.
- (9) Ir ar pier d ts, ka l dzties ba darba tirg var iev rojami uzlabot ekonomikas izaugsmi. Pastiprin ta sieviešu p rst v ba birž kot to uz mumu vald s Savien b n k par labu ne tikai vald s ieceltaj m sieviet m, bet ar sekm citu sieviešu talanta piesaisti uz mumam un nodrošina sieviešu liel ku p rst v bu visos vad bas l me os un darbinieku vid . T p c liel ks sieviešu patsvars uz mumu vald s pozit vi ietekm gan v riešu un sieviešu nodarbin t bas l me a atš ir bas, gan v riešu un sieviešu atalgojuma atš ir bas samazin šanu. Piln b izmantojot sieviešu esošo talantu kopumu, iev rojami uzlabotos izgl t bas atdeve – gan attiec b uz katru individu li, gan attiec b uz visu publisko sektoru. Sieviešu nepietiekam p rst v ba birž kot to uz mumu vald s Eiropas Savien b ir neizmantota iesp ja attiec b uz ilgtermi a un ilgtsp j gas izaugsmes nodrošin šanu dal bvalstu ekonomik kopum .
- (10) Neraugoties uz esošajiem Savien bas ties bu aktiem, kuru m r is ir nov rst un apkarot diskrimin ciju dzimuma d , Padomes ieteikumiem, kuru nol ks ir palielin t sieviešu p rst v bu ekonomikas l mumu pie emšan , un Savien bas l me a pas kumiem, ar kuriem tiek sekm ta pašregul cija, sievietes skaita zi joproj m b tiski atpaliek no v riešiem uz mumu augst kaj s l mumu pie emšanas strukt r s vis Savien b . Š dzimumu nel dzsvarot ba ir paši b tiska un sp c ga priv taj sektor , jo paši birž kot tajos uz mumos. Svar g kais r d t js, ko Komisija izmanto, lai nov rt tu dzimumu p rst v bu uz mumu vald s, liecina, ka to sieviešu patsvars, kuras ir iesaist tas augst k l me a uz m jdarb bas l mumu pie emšan , v l joproj m ir oti zems. 2012. gada janv r vid ji tikai 13,7 % valdes locek u liel kajos birž kot tajos uz mumos dal bvalst s bija sievietes. No direktoriem bez izpildpilnvar m tikai 15 % bija sievietes.
- (11) Sieviešu patsvars uz mumu vald s palielin s oti l ni, proti, vid jais ikgad jais pieaugums p d jos gados bija tikai 0,6 procentu punkti. Uzlabojumu temps atseviš s dal bvalst s ir bijis daž ds, un ir ieg ti oti atš ir gi rezult ti. Noz m g ki pan kumi tika konstat ti dal bvalst s, kur s ir ieviesti saistoši pas kumi. emot v r oti daž d s pieejas, kas tiek stenotas atseviš s dal bvalst s, lai palielin tu sieviešu p rst v bu vald s, ir oti iesp jams, ka atš ir bas starp dal bvalst m v l vair k palielin sies.
- (12) Sadrumstaloti un atš ir gi noteikumi vai apst klis, ka valsts l men nav noteikumu par dzimumu l dzsvaru birž kot to uz mumu vald s, ir ne tikai iemesls tam, ka atš iras

sieviešu patsvars starp direktoriem bez izpildpilnvar m un ka uzlabojumu temps dal bvalst s ir daž ds, bet ar rada š rš us iekš jam tirgum, jo uz birž kot tajiem Eiropas uz mumiem tiek attiecin tas atš ir gas uz mumu p rvald bas pras bas. Min t s atš ir bas juridiskaj s un pašregul cijas pras b s par uz mumu valdes sast vu var rad t praktiskus sarež jumus gan birž kot tajiem uz mumiem, kas darbojas p rrobežu m rog (jo paši tad, kad tie dibina meitasuz mumus, apvienojas vai ieg d jas citu uz mumu), gan kandid tiem uz amatiem vald s.

- (13) P rredzam bas tr kums, kas vairum dal bvalstu šobr d past v attiec b uz valdes amatu atlases proced r m un kvalifik cijas krit rjiem, ir b tisks š rslis liel kai dzimumu daudzveid bai vald s un negat vi ietekm gan valdes amatu kandid tu karjeru un vi u p rvietošan s br v bu, gan ieguld t ju l mumus. Š ds p rredzam bas tr kums attur potenci los valdes amatu kandid tus no kandid šanas vald s, kur s vi u kvalifik cija b tu visvair k vajadz ga, un no to iecelšanas l mumu apstr d šanas, kuru pamat ir ar dzimumu saisti ti aizspriedumi, t d j di ierobežojot vi u p rvietošan s br v bu iekš j tirg . No otras puses, ieguld t jiem ir atš ir gas ieguld jumu strat ijas, kam ir nepieciešama inform cija ar par valdes locek u pieredzi un kompetenci. Liel ka p rredzam ba saist b ar kvalifik cijas krit rjiem un valdes locek u atlases proced ru auj ieguld t jiem lab k nov rt t uz muma darb bas strat iju un pie emt inform tus l mumus.
- (14) Kaut ar š s direkt vas m r is nav s ki saska ot valsts ties bu aktus par valdes locek u atlases proced r m un kvalifik cijas krit rjiem, tom r ir j ievieš konkr ti minim lie standarti, lai pan ktu dzimumu l dzsvaru starp direktoriem bez izpildpilnvar m; šie standarti attiecas uz pras bu, saska ar kuru birž kot tiem uz mumiem, kuros nav l dzsvarotas dzimumu p rst v bas, l mumi par direktoru bez izpildpilnvar m iecelšanu ir j pie em, balstoties uz kandid tu kvalifik cijas objekt vu un sal dzinošu nov rt jumu attiec b uz piem rot bu, kompetenci un profesion lo sniegumu. Tikai ES l me a pas kums var efekt vi pal dz t nodrošin t l dzv rt gus konkurences apst k us vis Savien b un nov rst praktiskus sarež jumus uz m jdarb b .
- (15) Strat ij gudrai, ilgtsp j gai un integr jošai izaugsmei „Eiropa 2020”²⁹ ir apstiprin ts, ka liel ka sieviešu l dzdal ba darba tirg ir priekšnosac jums izaugsmes veicin šanai un demogr fisko probl mu risin šanai Eirop . Strat ij ir izvirz ts pamatm r is l dz 2020. gadam palielin t nodarbin t bas l meni 20 l dz 64 gadu vecu sieviešu un v riešu grup l dz 75 %, ko var sasniegt tikai tad, ja past v viennoz m ga ap emšan s par labu dzimumu l dzties bai un tiek pieliktas liel kas p les, lai likvid tu visus š rš us sieviešu l dzdal bai darba tirg . Pašreiz j ekonomikas kr ze ir pastiprin jusi Eiropas aizvien pieaugošo nepieciešam bu balst ties uz zin šan m, kompetenci un inov ciju un piln b izmantot pieejamo talantu kopumu. Paredzams, ka pastiprin tai sieviešu l dzdal bai ekonomikas l mumu pie emšan , jo paši uz mumu vald s, b s plaš ka pozit va ietekme uz sieviešu nodarbin t bas l meni attiec gajos uz mumos un ekonomik kopum .
- (16) T p c Savien bai b tu j cenšas palielin t sieviešu p rst v bu uz mumu vald s, lai veicin tu ekonomikas izaugsmi un Eiropas uz mumu konkur tsp ju, k ar lai pan ktu to, ka darba tirg past v efekt va dzimumu l dzties ba. Šis m r is b tu j steno, ieviešot minim l s pras bas attiec b uz pozit vu r c bu, kas izpaužas k

²⁹ COM(2010) 2020 gal g redakcija.

saistoši pas kumi, kuru noliks ir sasniegt kvantitatvumrīdzimumu sadalījumam biržkot to uz mumu vald s, emotv r apst kli, ka dal bvalstis vai citas valstis, kas ir izvljuš šo vai l dz gu metodi, ir guvušas vislabkos rezultatus sieviešu nepietiekam sprst v bas samazin šan amatos, kas saist ti ar ekonomikas l mumu pie emšanu.

- (17) Biržkot tajiem uz mumiem ir paša ekonomisk noz me, atpaz stam ba un ietekme uz visu tirgu. T p c šaj direkt v paredz tie pas kumi b tu j piem ro birž kot tiem uz mumiem, kas ir defin ti k t d dal bvalst re istr ti uz mumi, kuras v rtspap rus ir at auts tirgot vien vai vair k s dal bvalst s regul t tirg Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 21. apr a Direkt vas 2004/39/EK par finanšu instrumentu tirgiem³⁰ 4. panta 1. punkta 14. apakšpunkta izpratn . Šie uz mumi nosaka standartus visai ekonomikai kopum , un ir paredzams, ka to piem ram sekos cita veida uz mumi. Birž kot to uz mumu sabiedriskais raksturs attaisno to, ka sabiedr bas interes s šie uz mumi tiek liel k m r regul ti.
- (18) Š direkt va neb tu j piem ro mikrouz mumiem, maziem un vid jiem uz mumiem (MVU), k noteikts Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikum 2003/361/EK par mikrouz mumu, mazo un vid jo uz mumu defin ciju³¹, pat tad, ja tie ir birž kot ti uz mumi.
- (19) Dal bvalst s past v daž das birž kot tu uz mumu valdes strukt ru sist mas; galven atš ir ba ir starp div j du („divu l me u”) sist mu, kur ir gan valde, gan uzraudz bas padome, un unit ru („viena l me a”) sist mu, kur vad bas un uzraudz bas funkcijas ir apvienotas vien vald . Past v ar jauktas sist mas, kur m ir abu sist mu elementi vai kuras auj uz mumiem izvl ties daž dus mode us. Šaj direkt v paredz tie pas kumi b tu j piem ro vis m valdes sist m m dal bvalst s.
- (20) Vis s valdes sist m s tiek noš irts starp izpilddirektoriem, kuri atbild par uz muma ikdienas vad bu, un direktoriem bez izpildpilnvar m, kuri nav iesaist ti ikdienas vad b , bet pilda uzraudz bas funkciju. Šaj direkt v paredz tie kvantitat vie m r i b tu j piem ro tikai direktoriem bez izpildpilnvar m, lai pan ktu pareizo l dzsvaru starp vajadz bu palielin t dzimumu daudzveid bu vald s un nepieciešam bu samazin t iejaukšanos uz muma ikdienas vad b . T k direktori bez izpildpilnvar m veic uzraudz bas pien kumus, ir ar viegl k pie emt darb kvalific tus kandid tus rpus uz muma un liel m r ar rpus konkr t s nozares, kur uz mums darbojas; šis apsv rums ir svar gs ekonomikas jom s, kur s viena dzimuma p rst vji ir paši nepietiekami p rst v ti darbasp k .
- (21) Vair k s dal bvalst s saska ar valsts ties bu aktiem vai praksi uz muma darbinieki un/vai darbiniekus p rst vošas organiz cijas var iecelt vai iev l t vai t m ir j iece vai j iev l noteikta da a no direktoriem bez izpildpilnvar m. Šaj direkt v paredz tie kvantitat vie m r i b tu j piem ro visiem direktoriem bez izpildpilnvar m, tostarp darbinieku p rst vjiem. Tom r attiec gaj m dal bvalst m b tu j nosaka praktisk s proced ras min to m r u sasniegšanai, emotv r apst kli, ka da a no direktoriem bez izpildpilnvar m ir darbinieku p rst vji.

³⁰ OV L 145, 30.4.2004., 1. lpp.

³¹ OV L 124, 20.5.2003., 36. lpp.

- (22) Birž kot tiem uz mumiem Savien b b tu j uzliek pien kums paredz t piem rotas proced ras, lai sasniegtu konkr tus m r us attiec b uz dzimumu sadal jumu sav s vald s. Tiem birž kot tiem uz mumiem, kuru vald s vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvar m nav no nepietiekami p rst v t dzimuma, iecelšana šajos amatos b tu j veic, pamatojoties uz katra kandid ta kvalifik cijas sal dzinošu anal zi un piem rojot iepriekš izstr d tus, skaidrus, neutr li formul tus un nep rprotamus krit rijus, lai ne v l k k 2020. gada 1. janv r sasniegtu min to procentu lo patsvaru. T p c direkt v ir noteikts m r is, saska ar kuru l dz min tajam datumam vismaz 40 procentiem direktoru bez izpildpilnvar m ir j b t no nepietiekami p rst v t dzimuma. Šis m r is princip attiecas tikai uz direktoru bez izpildpilnvar m dzimumu visp r jo daž d bu un neietekm atseviš u direktoru konkr to atlasi no plaša v riešu un sieviešu kandid tu loka katr konkr taj gad jum . Jo paši tas neizsl dz nevienu konkr tu direktora amata kandid tu, k ar neliek uz mumiem vai akcion riem izv l ties k du konkr tu direktoru. T d j di l mums par piem rotu valdes locek u izv li joproj m paliek uz mumu un akcion ru zi .
- (23) Dal bvalst m ir domin joša ietekme uz birž kot tiem uz mumiem, kas ir valsts uz mumi Komisijas 2006. gada 16. novembra Direkt vas 2006/111/EK par dal bvalstu un publisku uz mumu finansi lo attiec bu p rredzam bu, k ar par dažu uz mumu finanšu p rredzam bu³² 2. panta b) apakšpunkta izpratn . Min t s domin još s ietekmes d dal bvalstu r c b ir instrumenti, lai tr k pan ktu vajadz g s izmai as. T p c attiec b uz š diem uz mumiem b tu j nosaka, ka m r is, saska ar kuru vismaz 40 procentiem direktoru bez izpildpilnvar m ir j b t no nepietiekami p rst v t dzimuma, ir j sasniedz agr k.
- (24) Lai noteiktu direktoru bez izpildpilnvar m amata vietu skaitu, kas vajadz gs m r a sasniegšanai, ir nepieciešams s k ks preciz jums, jo vairum gad jumu valdes lielums ir t ds, ka matem tiska apr ina rezult t var ieg t tikai skaitli, kas ir liel ks vai maz ks par prec zo 40 procentu patsvaru. T p c valdes amata vietu skaitam, kas vajadz gs m r a sasniegšanai, b tu j b t skaitlim, kas ir vistuv k 40 procentiem. Vienlaikus, lai nov rstu s kotn ji p r k liel m r p rst v t dzimuma diskrimin ciju, birž kot tiem uz mumiem neb tu j uzliek pien kums aizpild t pusi vai vair k amata vietu ar valdes locek iem bez izpildpilnvar m, kuri ir no nepietiekami p rst v t dzimuma. T d j di, piem ram, vald s, kur s ir tr s vai etri direktori bez izpildpilnvar m, locek iem no nepietiekami p rst v t dzimuma b tu j ie em vismaz viena amata vieta, vald s, kur s ir pieci vai seši direktori bez izpildpilnvar m, tiem b tu j ie em vismaz divas amata vietas un vald s ar septi iem vai asto iem direktoriem bez izpildpilnvar m – vismaz tr s amata vietas.
- (25) Sav judikat r³³ par pozit vu r c bu un t s atbilst bu principam par diskrimin cijas aizliegumu dzimuma d (tagad šis princips ir noteikts ar Eiropas Savien bas Pamatties bu hartas 21. pant) Eiropas Savien bas Tiesa atzina, ka konkr tos gad jumos, kas attiecas uz atlasi pie emšanai darb vai paaugstin šanai amat , priekšroku var dot nepietiekami p rst v tajam dzimumam ar nosac jumu, ka nepietiekami p rst v t dzimuma kandid ts piem rot bas, kompetences un profesion l snieguma zi ir tikpat kvalific ts k otra dzimuma kandid ts, ka

³² OVL 318, 17.11.2006., 17. lpp.

³³ 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 katram kandidātam pieteikums tiek objektīvi novērtēts, ņemot vērā visus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajiem kandidātiem.

- (26) Saskaņā ar minēto judikatūru dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka kandidāti, kuri ir vislabāk kvalificēti direktoru bez izpildpilnvarām amatā vietām, atbilst pamatīr katram kandidāta kvalifikācijas salīdzinošā analīzei, balstoties uz iepriekš izstrādātiem, skaidriem, neitrāli formulētiem un neprotamiem kritērijiem. Atbilst kritēriju veidi, kurus uzņēmumi varētu izmantot, ir, piemēram, profesionālā pieredze vadības un/vai uzraudzības pienākumu veikšanā, zināšanas konkrētajā specifiskajā jomā, piemēram, finanšu, kontroles vai cilvēkresursu pārvaldības jomā, vadības prasmes un saziņas iemaņas, kā arī sakaru veidošanas un uzturēšanas spējas. Priekšroka būtu jānodod nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja šis kandidāts piemērotas, kompetences un profesionālā snieguma ziņā ir tikpat kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts un ja objektīvi novērtējums, ņemot vērā visus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajam kandidātam, līdzsvarā nenoslēcas par labu otra dzimuma kandidātam.
- (27) Dažādos dalībvalstīs un dažādos uzņēmumos atšķiras direktoru darbības pieņemšanas un iecelšanas metodes. Tās var aptvert priekšatbilstošumu, kura ietvaros kandidātu saraksts tiek iesniegts akcionāru sapulcei (to dara, piemēram, iecelšanas komiteja), vai tādās metodēs, saskaņā ar kurām atsevišķi akcionāri tieši iecel direktorus vai akcionāru sapulcē tiek balsots par atsevišķiem kandidātiem vai kandidātu sarakstiem. Prasības par kandidātu atbilstību būtu jāizpilda piemērotā atbilstošās procedūras posmā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un attiecīgajām biržām, kā to uzņēmumu statūtiem. Šajā saistībā ar šo direktīvu paredz tikai atbilstošās procedūras minimuma saskaņošanu, kā rezultātā ir iespējams piemērot Tiesas judikatūrā noteiktos nosacījumus, lai panāktu dzimumu līdzsvarotību biržām, kā to uzņēmumu valdības.
- (28) Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot biržām, kā to uzņēmumu direktoru dzimumu līdzsvaru un tādējādi veicināt to, ka tiek ieviests Savienībā par pamattiesībām atzītais princips par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Tāpēc biržām, kā to uzņēmumiem jāpieņem, jānodrošina, ka kandidātiem jānodrošina vienlīdzīga pieprasījuma būtu jāizpauž ne tikai kvalifikācijas kritēriji, kas bija atbilstošās pamatīr, bet arī minēto kritēriju objektīvs un salīdzinošs novērtējums un – vajadzības gadījumā – apsvērumi, kas lika izšķirties par labu kandidātam, kurš nav nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Šie ierobežojumi, kas skar hartas 7. un 8. pantā atzītas tiesības uz privāts dzīves neaizskaramību attiecībā uz personas datu apstrādi, un biržām, kā to uzņēmumu pienākums jāpieņem, jānodrošina, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma informāciju neizraudz tajam kandidātam ir vajadzīgi un patiešām atbilst atzītajiem vispārīgajiem nosacījumiem saskaņā ar proporcionalitātes principu. Tāpēc tie atbilst prasībām, kas attiecībā uz šiem ierobežojumiem ir noteikti hartas 52. panta 1. punktā, kā arī attiecīgajai Tiesas judikatūrai.
- (29) Ja nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātu vidus neizraudz tajam kandidātam ir aizdomas, ka šā dzimuma pārstāvji ir līdzvērtīgi kvalificēti kā izraudz tajam kandidāts no pretējā dzimuma kandidātu vidus, biržām, kā to tajam 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 ieviešanas atcelšana vai anulācija (ko veic tiesu

iest de), ja š iecelšana vai ievlšana notikusi, neievrojot saska ar 4. panta 1. punktu piemētos valsts noteikumus.

- (31) Tā kā dzimumu pārstāvība starp darbiniekiem tieši ietekmē nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātu pieejamību, dalībvalstīs 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 biržkot tājiem uzņēmumiem būtu jācenšas palielināt nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvību visos līmeņos, dalībvalstīs var noteikt, ka šajā direktīvā noteiktais mērķis būtu jāuzskata par sasniegtu, ja biržkot tie uzņēmumi var pierādīt, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvība ir 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 ar to, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru to direktoru vidū, kas ir iesaistīti ikdienas vadības darbā, biržkot tājiem uzņēmumiem būtu jānosaka pienākums uzņemties atsevišķas saistības attiecībā uz abu dzimumu pārstāvību izpilddirektoru vidū, kas jāizpilda līdz 2020. gada 1. janvārim. Ar šīm saistībām būtu jācenšas panākt ievrojamu progresu attiecīgā uzņēmuma pašreizējā situācijā attiecībā uz dzimumu līdzsvaru.
- (34) Dalībvalstīm būtu jānosaka biržkot tājiem uzņēmumiem pienākums agrāk posmā sniegt kompetentajām valsts iestādēm informāciju par dzimumu pārstāvību valdes locekļu vidū un informāciju par to, kā tie sasniedz šajā direktīvā noteiktos mērķus, lai sniegtu minētajām iestādēm iespēju novērtēt katru biržkot tā uzņēmuma progresu 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 dalībvalstīs 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 tas var pierādīt, ka veiktie pasākumi ir līdzvērtīgi efektīvi, lai sasniegtu mērķi, saskaņā ar kuru ne vēlāk kā 2020. gada 1. janvārī – biržkot tā valsts uzņēmumu gadījumā – ne vēlāk kā 2018. gada 1. janvārī vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām biržkot tajos uzņēmumos ir no nepietiekami pārstāvētā dzimuma.
- (36) Šajā direktīvā ir ietvertas vairākas pamattiesības un principi, kas ir atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā. Jo pašit sniedz ieguldījumu tiesību uz sieviešu un vīriešu līdztiesību (hartas 23. pants), tiesību brīvi izraudzties profesiju un tiesību iesaistties darbā (hartas 15. pants) stenošanā. Šīs direktīvas tiecas nodrošināt tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību un uz taisnīgu lietas izskatīšanu tiesā (hartas 47. pants). Darbūdarbības brīvības (hartas 16. pants) un tiesību uz pašumu (hartas 17. panta 1. punkts) ierobežojumi respektīvo tiesību un brīvību būtību, un tie ir nepieciešami un samērīgi. Tie patiešmā atbilst vispārīgajām nozīmīgajām mērķiem, ko atzinusi Savienība, un vajadzīgi aizsargāt citu tiesības un brīvības.
- (37) Lai arī dažās dalībvalstīs regulāri ir veikušas darbības vai veicinājušas pašregulāciju, gūstot dažādus panākumus, vairums dalībvalstu nav veikušas nekādas darbības vai

izrādījušas vislielākās tendencēs, kā tiktū gti pietiekami uzlabojumi. Prognozes, kas balstās uz visas pieejamās informācijas visaptverošu analīzi par iepriekšējmu pašreizējmu tendencēm un par nodomiem, liecina, ka līdzsvarotu dzimumu pirstvbu starp valdes locekļiem bez izpildpilnvarm saska ar šaj direktv noteiktajiem mriem vis Savienbtuvkāj n kotn nevar sāpankt, ja dalbvalstis rkosies atsevišiem. emotv r min tos apstkus un arvien pieaugošs atširbas starp dalbvalstīm attiec b uz sieviešu un vriešu pirstvbu uz mumu vald s, dzimumu līdzsvaru uz mumu vald s Savienbtvar uzlabot vien gi, izmantojot kopgu pieeju, un dzimumu līdztiesbu, konkurēspju un izaugsmi var labk sāpankt ar saska otu darbību Savienbas lmen, nek ar valstu iniciatv m, kam ir atširga piemrošanas joma, mri un efektivitē. emotv r to, ka šsdirektvas mrius nevar pietiekami labi sasniegt atsevišs dalbvalstis, un to, ka min t s r c bas m roga un seku d min tos mrius var labk sasniegt Savienbas lmen, Savienba var piemēmt pas kumus saska ar Lguma par Eiropas Savienbu 5. pant noteikto subsidiaritētes principu.

- (38) Saska ar minētaj pant noteikto proporcionalitētes principu šaj direktv ir noteikti tikai kopgi mri un principi, un t paredz vien gi tos pas kumus, kas ir vajadzgi šo mrius sasniegšanai. Dalbvalstīm ir pietiekami daudz brīvības noteikt, k šaj direktv noteiktie mri b tu vislabk sāsniedzami, emotv r apstkus valst, jo pašī noteikumus un praksi attiec b uz piemēšanu darb amatos vald s. Š direktva neskar uz mumu iespējas izraudz ties visaugst k kvalific tos valdes locekļus un sniedz visiem birž kottajiem uz mumiem pietiekami ilgu piel gošan s posmu.
- (39) Saska ar proporcionalitētes principu mris, kas jā sāsniedz birž kottajiem uz mumiem, b tu jā ierobežo laik, un tam jā b t spēk tikai tik ilgi, kam r b s sāsniegts ilgtspēgs progress attiec b uz dzimumu pirstvbu vald s. Š iemesla d Komisijai b tu regulēri jā p rskata šsdirektvas piemrošana un jā zi o par to Eiropas Parlamentam un Padomei. Šsdirektvas darb sāsniedz beidzas 2028. gada 31. decembr. Komisijai t spē rskat b tu jā novrt, vai p c min t termi a beig m ir nepieciešams pagarint šsdirektvas darb sāsniedz u.
- (40) Saska ar dalbvalstu un Komisijas 2011. gada 28. septembra kopgo politisko deklarāciju par skaidrojošiem dokumentiem³⁴ dalbvalstis pamatotos gadījumos ir apmuš sāpildus pazi ojumem par saviem transpon šanas pas kumiem iesniegt vienu vai vairākus dokumentus, kuros ir paskaidrota sāknē starp direktvas sastāda m un attiec gāj m da m valsts piemēmtos transpon šanas instrumentos. Attiec b uz šo direktvu likumdevjs šdu dokumentu nostāšanu uzskata par pamatotu,

IR PIEMĒMTI MUŠI ŠO DIREKTVU.

1. pants
Priekšmets

Šaj direktv ir noteikti pas kumi līdzsvarot kas vriešu un sieviešu pirstvbas nodrošināšanai birž kotto uz mumu direktoru bez izpildpilnvarm vid, nosakot

³⁴ OV C 369, 17.12.2011., 14. lpp.

pas kumus, kuru m r is ir pa trin t progresu attiec b uz dzimumu l dzsvaru, taj paš laik dodot uz mumiem pietiekami daudz laika nepieciešamo pas kumu veikšanai.

2. pants *Defin cijas*

Šaj direkt v piem ro š das defin cijas:

- (1) „birž kot tais uz mums” ir uz mums, kurš re istr ts dal bvalst un kura v rtspap rus at auts tirgot regul t tirg Direkt vas 2004/39/EK 4. panta 1. punkta 14. apakšpunkta izpratn vien vai vair k s dal bvalst s;
- (2) „valde” ir uz muma p rvaldes, vad bas vai uzraudz bas strukt ra;
- (3) „direktors” ir ikviens valdes loceklis, tostarp darba m ju p rst vis;
- (4) „izpilddirektors” ir ikviens unit ras valdes loceklis, kas ir iesaist ts uz muma ikdienas vad b , un ikviens vad bas loceklis divu l me u valdes sist m ;
- (5) „direktors bez izpildpilnvar m” ir ikviens unit ras valdes loceklis, kas nav izpilddirektors, un ikviens uzraudz bas padomes loceklis divu l me u valdes sist m ;
- (6) „unit ra valde” ir valde, kas uz mum pilda gan vad bas, gan uzraudz bas funkcijas;
- (7) „divu l me u valde” ir sist ma, kur uz muma vad bas un uzraudz bas funkcijas veic atseviš as strukt ras;
- (8) „mazie un vid jie uz mumi” jeb „MVU” ir uz mumi, kuros nodarbin tas maz k par 250 person m un kuru gada apgroz jums nep rsniedz 50 miljonus euro, vai kuru ikgad j bilance nep rsniedz 43 miljonus euro vai l dzv rt gu summu attiec g s dal bvalsts val t t dam MVU, kas re istr ts dal bvalst , kuras val ta nav euro;
- (9) „valsts uz mums” ir uz mums, kur valsts iest d m ir tieša vai netieša domin joša ietekme atbilst gi to pašuma ties b m, finansi lajai l dzdal bai vai noteikumiem, kas piem rojami min tajam uz mumam. Uzskata, ka valsts iest d m ir domin joša ietekme k d uz mum , ja š s iest des tieši vai netieši:
 - ir pašnieces liel kajai da ai uz muma parakst t kapit la vai
 - kontrol balsu vair kumu saist b ar uz muma emit taj m akcij m, vai
 - var iecelt vair k nek pusi uz muma p rvaldes, vad bas vai uzraudz bas strukt ras locek u.

3. pants

Iz mums attiec b uz maziem un vid jiem uz mumiem

Š direkt va neattiecas uz maziem un vid jiem uz mumiem („MVU”).

4. pants

M r i attiec b uz direktoriem bez izpildpilnvar m

1. Dal bvalstis nodrošina, ka birž kot tie uz mumi, kuru vald s nepietiekami p rst v t dzimuma p rst vji ie em maz k par 40 % no direktoru bez izpildpilnvar m amatu, jaunus darbiniekus šajos amatos iece , pamatojoties uz kvalifik cijas sal dzinošo anal zi p c iepriekš noteiktiem, skaidriem, neitr li formul tiem un viennoz m giem krit rijiem, lai sasniegtu min to patsvaru, v l kais, l dz 2020. gada 1. janv rim vai 2018. gada 1. janv rim birž kot tajos valsts uz mumos.
2. Direktoru bez izpildpilnvar m skaitam, kas nepieciešams, lai sasniegtu 1. punkt noteikto m r i, ir j b t t dam, lai tas b tu vistuv k 40 % patsvaram, ta u nep rsniegtu 49 %.
3. Lai sasniegtu 1. punkt noteikto m r i, dal bvalstis nodrošina, ka direktoru bez izpildpilnvar m atlas priekšroka tiek dota nepietiekami p rst v t dzimuma kandid tam, ja šis kandid ts ir l dzv rt gi kvalific ts k pret j dzimuma kandid ts attiec b uz piem rot bu, kompetenci un profesion lo sniegumu, ja vien par labu pret j dzimuma kandid tam neliecina objekt vs nov rt jums, emot v r visus pašos krit rijus attiec b uz atseviš iem kandid tiem.
4. Dal bvalstis nodrošina, ka birž kot tajiem uz mumiem ir pien kums p c neizraudz ta kandid ta piepras juma atkl t kvalifik cijas krit rijus, uz ko tika balst ta atlase, šo krit riju objekt vu sal dzinošo nov rt jumu un, vajadz bas gad jum , apsv rumus, kas liecin ja par labu pret j dzimuma kandid tam.
5. Dal bvalstis saska ar savu valsts tiesu sist mu veic pas kumus, kas nepieciešami, lai nodrošin tu, ka birž kot tajam uz mumam ir j pier da, ka netika p rk pts 3. punkt min tais noteikums, ja neizraudz tais nepietiekami p rst v t dzimuma kandid ts uzr da faktus, p c kuriem var secin t, ka vi š ir l dzv rt gi kvalific ts k izraudz tais pret j dzimuma kandid ts.
6. Dal bvalstis var noteikt, ka uz birž kot tajiem uz mumiem, kuros nepietiekami p rst v t dzimuma patsvars darbinieku vid ir maz ks par 10 %, neattiecas 1. punkt noteiktais m r is.
7. Dal bvalstis var noteikt, ka 1. punkt min tais m r is ir sasniegts, ja birž kot tie uz mumi var pier d t, ka nepietiekami p rst v t dzimuma p rst vji ie em vismaz vienu trešda u no visu direktoru amatiem neatkar gi no t , vai tie ir izpilddirektori vai direktori bez izpildpilnvar m.

5. pants

Uz mumu veicamie papildu pas kumi un zi ošana

1. Dal bvalstis nodrošina, ka birž kot tie uz mumi uz emas atseviš as saist bas attiec b uz l dzsvarotas abu dzimumu p rst v bas izpilddirektoru vid pan kšanu l dz, v l kais, 2020. gada 1. janv rim vai l dz 2018. gada 1. janv rim birž kot tajos valsts uz mumos.
2. Dal bvalstis nosaka birž kot tajiem uz mumiem pien kumu [*divus gadus p c š s direkt vas pie emšanas*] kompetentaj m valsts iest d m katru gadu sniegt

informāciju par dzimumu pārstāvību uzņēmumu valdībās, 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 piemērot un pieejamā veidā publicēt minēto informāciju savtīmekļa vietnē.

3. Ja biržkotāji uzņēmumi nenasniedz 4. panta 1. punktā noteiktos mērķus vai neizpilda savas atsevišķs saistības, ko tie uzņēmies saskaņā ar šā panta 1. punktu, šā panta 2. punktā minētajā informācijā iekļauj 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. jūlijā Direktīvā 2006/54/EK par tirdzniecības principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija)³⁵, izraudztais iestādes ir atbildīgas arī par dzimumu pārstāvības līdztības veicināšanu, analizējot, uzraudzot un atbalstot.

6. pants Sankcijas

1. Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, ko piemēro par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri piemērti 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 ieviešanas atcelšana vai anulēšana (ko veic tiesu iestāde), ja tā notikusi, neievrojot valsts noteikumus, kas piemērti 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 līdztības prasībām un sieviešu pārstāvības nodrošināšanai uzņēmumos, kuri reģistrēti attiecīgās valsts teritorijā, ja vien tie neveicina nepamatotu diskrimināciju un nekavē nekādu tirgus pienācīgu darbību.

8. pants īstenošana

1. Dalībvalstis vēlākais [divus gadus pēc šīs direktīvas pieņemšanas] pieņem un publicē normatīvus un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis nekavējoties dara Komisijai zināmus minēto noteikumu tekstus.

³⁵ OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

2. Kad dal bvalstis pie em min tos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktvu vai šdu atsauci pievieno to ofici lai publik cijai. Dal bvalstis nosaka, k izdar ma š da atsaucē.
3. Neskarot 4. panta 6. un 7. punktu, dal bvalstis, kas pirms šs direktvas stšanās spēkā jau ir veikušas pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu un vriešu l dzsvartot kur p rst v bu starp birž kot tu uz mumu direktoriem bez izpildpilnvar m, var aptur t to proced ras pras bu piem rošanu, kas attiecas uz 4. panta 1., 3., 4. un 5. punkt izkl st tajiem iecelšanas noteikumiem, ar nosac jumu, ka var pier d t, ka min tie pas kumi nepietiekami p rst v t dzimuma p rst vjiem ne v l k k 2020. gada 1. janv r vai – birž kot to valsts uz mumu gad jum – ne v l k k 2018. gada 1. janv r auj ie emt vismaz 40 % no direktoru bez izpildpilnvar m amatu birž kot tos uz mumos.

Attiec g dal bvalsts pazi o šo inform ciju Komisijai.

4. Dal bvalstis dara Komisijai zin mus savu ties bu aktu galvenos noteikumus, ko t s pie em jom , uz kuru attiecas š direkt va.

9. pants

P rskat šana

1. Dal bvalstis ne v l k ka l dz 2017. gada 1. janv rim un p c tam ik p c diviem gadiem iesniedz Komisijai zi ojumu par šs direktvas stenošanu. Min tajos zi ojumos, cita starp , iek auj visaptverošu inform ciju par pas kumiem, kas veikti, lai sasniegtu 4. panta 1. punkt noteikto m r i, inform ciju, kura paredz ta 5. panta 2. punkt , un inform ciju par atseviš aj m saist b m, ko birž kot tie uz mumi ir uz mušies saska ar 5. panta 1. punktu.
2. Dal bvalstis, kas saska ar 8. panta 3. punktu ir aptur jušas piem rot proced ras pras bas par 4. panta 1., 3., 4. un 5. punkt izkl st tajiem iecelšanas noteikumiem, iek auj 1. punkt min tajos zi ojumos inform ciju, kas apliecina konkr tus rezult tus, kuri ir g ti, veicot 8. panta 3. punkt min tos valsts pas kumus. Komisija tad izstr d pašu zi ojumu, lai p rbaud tu, vai min tie pas kumi nepietiekami p rst v t dzimuma p rst vjiem l dz 2018. gada 1. janv rim efekt vi auj ie emt vismaz 40 % no direktoru bez izpildpilnvar m amatu birž kot tos valsts uz mumos un l dz 2020. gada 1. janv rim – vismaz 40 % no direktoru bez izpildpilnvar m amatu birž kot tos uz mumos, kas nav valsts uz mumi. Pirmo š du zi ojumu Komisija izstr d l dz 2017. gada 1. j lijam un turpm kos zi ojumus izstr d sešu m nešu laik p c pazi ošanas par attiec gajiem valstu zi ojumiem saska ar 1. punktu.

Ja birž kot ti uz mumi, kas 8. panta 3. punkt min to valsts pas kumu piem rošanas rezult t l dz 2018. gada 1. janv rim (ja tie ir valsts uz mumi) vai l dz 2020. gada 1. janv rim (ja tie nav valsts uz mumi) nav iec luši vai iev l juši nepietiekami p rst v t dzimuma p rst vjus vismaz 40 % apm r no direktoru bez izpildpilnvar m amatu sav s vald s, tad attiec g s dal bvalstis nodrošina, ka šie uz mumi no attiec g datuma piem ro proced ras pras bas par 4. panta 1., 3., 4. un 5. punkt izkl st tajiem iecelšanas noteikumiem.

3. Komisija p rskata šs direktvas piem rošanu un ne v l k k l dz 2021. gada 31. decembrim un turpm k ik p c diviem gadiem iesniedz par to zi ojumu Eiropas

Parlamentam un Padomei. Jo paši Komisija novrt , vai ir sasniegti šaj direkt v noteiktie m r i.

4. Sav zi ojum , emot v r situ cijas att st bu attiec b uz v riešu un sieviešu p rst v bu birž kot to uz mumu vald s un daž dos l mumu pie emšanas l me os vis ekonomik un emot v r to, vai sasniegtais progress ir pietiekami ilgtsp j gs, Komisija novrt , vai ir j pagarina š s direkt vas darb bas termi š p c 10. panta 2. punkt noteikt termi a vai t j groza.

10. pants

St šan s sp k un sp ka zaud šana

1. Š direkt va st jas sp k [divdesmitaj] dien p c t s public šanas Eiropas Savien bas Ofici laj V stnes .
2. Direkt va zaud sp ku 2028. gada 31. decembr .

11. pants

Adres ti

Š direkt va ir adres ta dal bvalst m.

Brisel ,

*Eiropas Parlamenta v rd –
priekšs d t js*

*Padomes v rd –
priekšs d t js*