

Srijeda, 20. studenog 2013.

P7_TA(2013)0488

Ravnoteža spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama *I****Zakonodavna rezolucija Europskog parlamenta od 20. studenoga 2013. o prijedlogu Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o povećanju ravnoteže spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama te o drugim povezanim mjerama (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))****(Redovni zakonodavni postupak: prvo čitanje)**

(2016/C 436/43)

Europski parlament,

- uzimajući u obzir prijedlog Komisije upućen Europskom parlamentu i Vijeću (COM(2012)0614),
 - uzimajući u obzir članak 294. stavak 2. i članak 157. stavak 3. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, u skladu s kojima je Komisija podnijela prijedlog Parlamentu (C7-0382/2012),
 - uzimajući u obzir mišljenje Odbora za pravna pitanja o predloženoj pravnoj osnovi,
 - uzimajući u obzir članak 294. stavak 3. Ugovora o funkcioniranju Europske unije,
 - uzimajući u obzir obrazložena mišljenja koja su podnijeli, u okviru Protokola br. 2. o primjeni načela supsidijarnosti i proporcionalnosti, češki Zastupnički dom, nizozemski Senat, nizozemski Zastupnički dom, poljski Sejm, poljski Senta, Švedski parlament, Zastupnički dom Ujedinjene Kraljevine, Dom lordova Ujedinjene Kraljevine kojima naglašavaju da nacrt akta nije u skladu s načelom supsidijarnosti,
 - uzimajući u obzir mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora
 - uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija
 - uzimajući u obzir članke 55. i 37. Poslovnika,
 - uzimajući u obzir zajedničke rasprave Odbora za pravna pitanja i Odbora za prava žena i jednakost spolova u skladu s člankom 51. Poslovnika,
 - uzimajući u obzir izvješće Odbora za pravna pitanja i Odbora za prava žena i jednakost spolova te mišljenja Odbora za gospodarska i monetarna pitanja, Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja te Odbora za unutarnje tržište i zaštitu potrošača (A7-0340/2013),
1. usvaja sljedeće stajalište u prvom čitanju;
 2. traži od Komisije da predmet ponovno uputi Parlamentu ako namjerava bitno izmijeniti svoj prijedlog ili ga zamijeniti drugim tekstom;
 3. nalaže svojem predsjedniku da stajalište Parlamenta prosljedi Vijeću, Komisiji i nacionalnim parlamentima.

P7_TC1-COD(2012)0299**Stajalište Europskog parlamenta usvojeno u prvom čitanju 20. studenog 2013. u pogledu donošenja Direktive 2013/.../EU Europskog parlamenta i Vijeća o povećanju ravnoteže spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama te o povezanim mjerama****(Tekst značajan za EGP)**

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 157. stavak 3.,

Srijeda, 20. studenog 2013.

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

nakon prosljeđivanja nacрта zakonodavnog akta nacionalnim parlamentima,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora ⁽¹⁾,

u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom ⁽²⁾,

budući da:

- (1) Jednakost između žena i muškaraca jedna je od temeljnih vrijednosti i važnih ciljeva Unije u okviru članka 2. i članka 3. stavka 3. Ugovora o Europskoj uniji (UEU). Pod uvjetima iz članka 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU), Unija nastoji ukloniti nejednakosti i promicati jednakost između muškaraca i žena u svim svojim aktivnostima. U članku 157. stavku 3. UFEU-a nudi se pravna osnova za usvajanje mjera Unije za primjenu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja.
- (2) Načelo pozitivnih mjera i njegova važnost za ostvarivanje djelotvorne jednakosti između žena i muškaraca u praksi prepoznati su u članku 157. stavku 4. UFEU-a i u članku 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije („Povelja“), u kojem se navodi da jednakost između žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima te da načelo jednakosti ne sprečava zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se uvode posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola.
- (2a) **Radi ostvarivanja jednakosti spolova na radnom mjestu mora postojati model ravnoteže spolova za donošenje odluka na svim razinama unutar dotičnog trgovačkog društva, pri čemu se također trebaju poduzeti mjere kako bi se osiguralo uklanjanje razlika u plaći među spolovima koje uvelike pridonose povećanju siromaštva među ženama.** [Am. 1]
- (3) U preporuci Vijeća 84/635/EEZ ⁽³⁾ preporučuje se da bi države članice trebale poduzeti korake u osiguravanju da pozitivne mjere što je više moguće uključuju mjere koje utječu na aktivno sudjelovanje žena u tijelima za donošenje odluka. U preporuci Vijeća 96/694/EZ ⁽⁴⁾ preporučuje se da bi države članice trebale potaknuti privatni sektor da poveća prisutnost žena na svim razinama donošenja odluka, ponajprije usvajanjem planova za jednakost i programa pozitivnih mjera ili u okviru navedenih.
- (4) Posljednjih godina Komisija je predstavila nekoliko izvješća u kojima se procjenjuje stanje povezano sa spolnom raznolikosti u donošenju gospodarskih odluka ⁽⁵⁾. Komisija je poticala javno uvrštena trgovačka društva u Uniji da povećaju broj ~~žena~~ **priladnika podzastupljenog spola** u svojim upravama samoregulatornim mjerama te da preuzmu konkretne dobrovoljne obveze u tom smislu ⁽⁶⁾. U svojoj Ženskoj povelji ⁽⁷⁾ od 5. ožujka 2010. Komisija je naglasila da žene još nemaju potpuni pristup dijeljenju moći i donošenju odluka u političkom i gospodarskom životu te je ponovno potvrdila svoju obvezu da će iskoristiti svoje ovlasti za promicanje pravednije zastupljenosti žena i muškaraca na odgovornim položajima. Poboljšanje ravnoteže spolova u donošenju odluka utvrđeno je kao jedan od prioritarnih zadataka u Komisijinoj Strategiji za jednakost žena i muškaraca za razdoblje od 2010. do 2015. ⁽⁸⁾. [Am. 2]

⁽¹⁾ SL C 133, 9.5.2013., str. 68.

⁽²⁾ Stajalište Europskog parlamenta od 20. studenog 2013.

⁽³⁾ Preporuka Vijeća 84/635/EEZ od 13. prosinca 1984. o promicanju pozitivnih mjera za žene (SL L 331, 19.12.1984., str. 34.).

⁽⁴⁾ Preporuka Vijeća 96/694/EZ od 2. prosinca 1996. o uravnoteženom sudjelovanju žena i muškaraca u postupku donošenja odluka (SL L 319, 10.12.1996., str. 11.).

⁽⁵⁾ Izvješće Komisije „Više žena na višim položajima” (2010.); radni dokument osoblja Komisije „Spolna ravnoteža u poslovnom vodstvu” (SEC(2011) 246 završna verzija); izvješće o napretku „Žene i donošenje gospodarskih odluka u EU-u”; radni dokument osoblja Komisije od 16. travnja 2012. „Napredak u jednakosti žena i muškaraca u 2011.” (SWD(2012) 85 završna verzija).

⁽⁶⁾ „Žene u upravama – zalag za Europu”, IP/11/242.

⁽⁷⁾ COM(2010)0078 završna verzija.

⁽⁸⁾ COM(2010)0491 završna verzija.

Srijeda, 20. studenog 2013.

- (5) U Europskom paktu za jednakost spolova 2011. – 2020., koji je usvojen 7. ožujka 2011., Vijeće je potvrdilo da su politike jednakosti spolova važne za gospodarski rast, prosperitet i konkurentnost, ponovno potvrdilo svoju obvezu smanjivanja razlika između spolova radi postizanja ciljeva strategije Europa 2020., posebno na trima područjima koja su vrlo važna za jednakost spolova, a to su zapošljavanje, obrazovanje i socijalna uključenost, te je pozvalo na uvođenje mjera promicanja jednakog sudjelovanja žena i muškaraca u donošenju odluka na svim razinama i na svim područjima kako bi se u cijelosti iskoristio sav raspoloživi talent, **znanje i ideje, obogaćujući time raznolikost ljudskih resursa i poboljšavajući poslovne izgledе.** [Am. 3]
- (6) Europski je parlament u svojoj rezoluciji o ženama i poslovnom vodstvu od 6. srpnja 2011. ⁽¹⁾ pozvao trgovačka društva da ostvare kritični prag od 30 % ženskog članstva u upravljačkim tijelima do 2015. i od 40 % do 2020. Pozvao je Komisiju da, ako se pokaže da koraci koje poduzmu trgovačka društva i države članice nisu odgovarajući, predloži da se zakonodavstvo do 2012., uključujući i kvote, **privremeno provede te da bude katalizator za promjene i brze reforme osmišljene za uklanjanje postojećih spolnih nejednakosti i stereotipa u donošenju gospodarskih odluka.** Europski parlament ponovio je svoj poziv za donošenje takvog zakonodavstva u svojoj rezoluciji od 13. ožujka 2012. o jednakosti žena i muškaraca u Europskoj uniji – 2011 ⁽²⁾. [Am. 4]
- (6a) **Institucije, tijela, uredi i agencije Unije, kao što je Europska središnja banka, trebaju dati primjer što se tiče jednakosti spolova u donošenju odluka, između ostalog određivanjem ciljeva za uravnoteženu spolnu zastupljenost na svim razinama. Stroga pravila o unutarnjem i vanjskom zapošljavanju u svim institucijama, tijelima, uredima i agencijama Unije trebaju se provoditi i nadzirati bez odgode. Posebna se pažnja treba dati politikama zapošljavanja viših rukovoditelja. Svaka institucija, tijelo, ured i agencija Unije treba objaviti godišnje izvješće u kojem navodi svoje napore u postizanju tog cilja.** [Am. 5]
- (7) Učinkovito korištenje ljudskim kapitalom najvažnija je odrednica gospodarske konkurentnosti, **razvoja i rasta** i ključno je za suočavanje s demografskim izazovima Unije, uspješno natjecanje u globaliziranom gospodarstvu i osiguravanje usporedne prednosti pred trećim zemljama. Kadar visokoosposobljenih i kvalificiranih žena neprestano raste, o čemu svjedoči činjenica da su 60 % osoba sa sveučilišnom diplomom žene. Trajni neuspjeh u privlačenju tog kadra na ~~položaje za donošenje gospodarskih odluka~~ **upravljačke položaje trgovačkih društava i položaje donositelja odluka** značio bi neuspjeh u potpunom iskorištavanju stručnog ljudskog kapitala. [Am. 6]
- (7a) **Trgovačka društva i poslovni subjekti trebali bi razmotriti mogućnost okupljanja ženskog kadra osposobljenog za preuzimanje položaja u upravnim odborima i upravi koji potiče, podupire i razvija ženski talent na svim razinama i tijekom njihovih karijera.** [Am. 7]
- (7b) **Radi promicanja jednakosti spolova, države članice trebale bi uvesti odredbe koje bi muškarcima i ženama omogućile usklađivanje poslovnog i obiteljskog života te osobito uključiti fleksibilne uvjete rada i potporu za one s obiteljskim obvezama.** [Am. 8]
- (7c) **Postizanje jednakosti spolova u društvu kao cjelini podrazumijeva uspostavu jednakih akademskih i profesionalnih prava za muškarce i žene te podijeljenih obiteljskih odgovornosti i onih povezanih sa skrbi o djeci te održavanjem kućanstva. Činjenica da su žene obično odgovorne za veliku većinu obiteljskih i kućanskih poslova može onemogućiti njihov napredak prema vodećim stručnim položajima. Aktivno sudjelovanje i uključivanje muškaraca u obiteljske odgovornosti ključno je za postizanje ravnoteže između profesionalnog i osobnog života te za stvaranje jednakih mogućnosti zapošljavanja za muškarce i žene. Pažnju treba usmjeriti na rješavanje spolnih stereotipa, nefleksibilnih i zastarjelih politika zapošljavanja i neodgovarajućih propisa o roditeljskom dopustu. Trebale bi se uspostaviti mjere kako bi se ženama i muškarcima omogućilo kombiniranje obiteljskog života i rada ako to žele. Države članice potiče se da osiguraju provedbu elemenata socijalne skrbi, kao što su prihvatljive naknade za roditeljski dopust i za žene i za muškarce, pružanje sveobuhvatne skrbi za djecu i mogućnosti za dijeljenje roditeljskog dopusta.** [Am. 9]

⁽¹⁾ SL C 33 E, 5.2.2013., str. 134.

⁽²⁾ SL C 251 E, 31.8.2013., str. 1.

Srijeda, 20. studenog 2013.

- (8) Na razini trgovačkog društva uvelike je priznato da prisutnost žena u upravama poboljšava korporativno upravljanje jer su timska izvedba i kvaliteta donošenja odluka povećani zbog raznovrsnijeg i zajedničkog načina razmišljanja koji uključuje širi raspon perspektiva **i proaktivniji poslovni model, čime se** stoga omogućuje donošenje uravnoteženijih odluka **u cilju boljeg odražavanja društvene i potrošačke stvarnosti**. Mnogobrojne studije također su pokazale da postoji pozitivan odnos između spolne raznolikosti na vrhovnoj upravljačkoj razini i financijske izvedbe i isplativosti trgovačkog društva. Povećanje zastupljenosti žena u upravama javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji, **s obzirom na veliku gospodarsku i socijalnu odgovornost takvih trgovačkih društava**, stoga može imati pozitivan učinak na **gospodarsku** izvedbu dotičnih trgovačkih društava. **Stoga bi trebalo uvesti i pojačati mjere za poticanje ostvarivanja napretka u karijeri za žene na svim upravljačkim razinama.** [Am. 10]
- (8a) **Uključivanje žena u uprave nailazi na različite specifične prepreke koje se mogu svladati ne samo sankcijama nego i edukativnim mjerama i poticajima koji jačaju dobru praksu. Prvenstveno je nužno u poslovnim školama i na sveučilištima poučavati o koristima koje jednakost spolova donosi poslovnoj kompetitivnosti trgovačkih društava. Potrebno je isto tako poticati redovito obnavljanje članova uprava kako bi se podupirala rotacija te uvesti pozitivne mjere kojima se potiču i prepoznaju države i trgovačka društva koja se odlučnije suočavaju s ovom promjenom u najvišim tijelima koja donose gospodarske odluke Unije. Konačno, oporezivanje i javni natječaji prikladni su alati za poticanje stvarnog napretka prema uravnoteženijim upravama trgovačkih društava s gledišta zastupljenosti spolova.** [Am. 11]
- (9) Postojeći dokazi također pokazuju da jednakost na tržištu rada može značajno poboljšati gospodarski rast. Povećanje ženske prisutnosti u upravama uvrštenih trgovačkih društava u Uniji ne utječe samo na žene imenovane u upravu, već i pridonosi privlačenju kvalificiranih žena u trgovačko društvo te osiguravanju veće prisutnosti žena na svim razinama upravljanja i u radnoj snazi. Stoga, veći udio žena u upravama trgovačkih društava ~~ima~~ **trebao bi imati** pozitivan učinak na brisanje razlike u zapošljavanju i plaći među spolovima. Potpuno iskorištavanje postojećeg kvalificiranog ženskog kadra značilo bi znatan napredak u smislu povratka obrazovanju i za pojedince i za javni sektor. Podzastupljenost žena u upravama javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji propuštena je mogućnost postizanja dugoročnog održivog rasta gospodarstava država članica u cjelini. [Am. 12]
- (10) Unatoč postojećem zakonodavstvu Unije usmjerenom na sprečavanje i borbu protiv spolne diskriminacije, preporukama Vijeća posebno usmjerenima na povećanje prisutnosti žena u donošenju gospodarskih odluka i akcijama na razini Unije koje potiču samoregulaciju, žene **su** i dalje značajno ~~zaostaju u broju za muškarcima~~ **podzastupljene** u najvišim tijelima ovlaštenima za donošenje odluka u trgovačkim društvima diljem Unije. U privatnom sektoru te posebno u uvrštenim trgovačkim društvima ova neravnoteža spolova posebno je značajna i oštra, **dok određene institucije, tijela, uredi i agencije Unije, poput Europske središnje banke, također pokazuju iznimno problematičnu neravnotežu spolova.** Komisijin ključni pokazatelj zastupljenosti spolova u upravnim odborima pokazuje da udio žena uključenih u donošenje poslovnih odluka na najvišoj razini ostaje jako nizak. U siječnju 2012. žene su u prosjeku zauzimale samo 13,7 % mjesta u upravama najvećih javno uvrštenih trgovačkih društava u državama članicama. Među savjetodavnim članovima uprave bilo je samo 15 % žena, **što je jasan pokazatelj nedostatka demokracije i nepoštene i diskriminacijske zastupljenosti žena te kršenja Unijinog načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema obama spolovima na polju zaposlenja i zanimanja.** [Am. 13]
- (11) Udio žena u upravama trgovačkih društava raste jako sporo, s prosječnim godišnjim povećanjem od samo 0,6 % tijekom prošlih godina. Stopa poboljšanja razlikovala se u pojedinim državama članicama i dovela je do jako različitih rezultata. Mnogo značajniji napredak zabilježen je u državama članicama ~~u kojima~~ **kao što je Francuska, koja je odredila 2017. kao krajnji datum za ispunjavanje ciljeva iz ove Direktive te u manje od dvije godine postigla 20 % ciljeva planiranih za 2014. ili u zemljama kao što je Norveška, koja je uspjela postići 40 % ciljeva u tri godine. U oba su slučaja za rezultate zaslužne** ~~su uvedene~~ obvezujuće mjere. Rastuća nepodudaranja između država članica vjerojatno će se povećati zbog vrlo različitih pristupa pojedinačnih država članica povećavanju zastupljenosti žena u upravama. [Am. 14]

Srijeda, 20. studenog 2013.

- (11a) *Države članice trebale bi usvojiti strategije koje vode prema sociokulturološkom pomaku u njihovu pristupu ravnoteži spolova koristeći se raznolikim sredstvima kako bi potaknule sudjelovanje žena u rukovoditeljskoj hijerarhiji te usvajanje proaktivnih pristupa i akcija poslodavaca. Takva sredstva između ostalog mogu uključivati promicanje fleksibilnog radnog vremena i poticanje radnih mjesta prilagođenih obitelji u smislu omogućivanja pristupa dnevnom boravku za djecu. [Am. 15]*
- (12) Rascjepkani i različiti propisi ili nepostojanje propisa na nacionalnoj razini o pitanju ravnoteže spolova u upravama uvrštenih trgovačkih društava ne samo da vodi nepodudaranjima u broju žena među savjetodavnim članovima uprave i različitim stopama napretka među državama članicama nego i postavlja prepreke unutarnjem tržištu namećući uvrštenim trgovačkim društvima u Uniji različite zahtjeve korporativnog upravljanja. Te razlike u pravnim i samoregulatornim zahtjevima za sastav upravnih odbora mogu voditi do praktičnih komplikacija za uvrštena trgovačka društva koja djeluju preko granica, posebno prilikom osnivanja podružnica ili kod spajanja i preuzimanja, kao i za kandidate za položaje u upravama. **Unatoč tome, ova bi se Direktiva trebala provoditi bez obzira na različite načine biranja savjetodavnih članova u uprave trgovačkih društava u Uniji. [Am. 16]**
- (12a) *Neravnoteže spolova u trgovačkim društvima veće su na višim razinama. Nadalje, mnogo žena koje su zastupljene u višem rukovodstvu može se naći u područjima kao što su ljudski resursi i komunikacije, dok je vjerojatnije da će se muškarci na višim položajima zaposliti u općem rukovodstvu ili „linijskom rukovodstvu” u trgovačkom društvu. S obzirom na to da se glavna skupina za zapošljavanje na položaje u upravama uvelike sastoji od kandidata koji imaju iskustvo u višem rukovodstvu, ključno je da se poveća broj žena koje napreduju prema takvim položajima u rukovodstvu u trgovačkim društvima. [Am. 17]*
- (12b) *Jedan od glavnih čimbenika koji omogućuje ispravnu provedbu ove Direktive jest djelotvorna primjena kriterija odabira savjetodavnih članova uprave koje je potrebno unaprijed i transparentno utvrditi, s time da se sposobnosti kandidata razmotre na jednakoj osnovi, bez obzira na njihov spol. [Am. 18]*
- (12c) *U pogledu sve starijeg stanovništva i pomanjkanja vještina, neiskorištavanje potencijala polovine stanovništva Unije za položaje u upravama trgovačkih društava moglo bi usporiti mogućnosti razvoja gospodarstva Unije i oporavak njezinih financijskih struktura. Ako se polovinu kvalificiranog kadra uopće ne uzima u obzir za rukovoditeljske položaje, sam postupak i kvaliteta imenovanja mogu biti ugroženi, čime bi se povećalo nepovjerenje prema poslovnim strukturama moći i što bi moglo dovesti do smanjenja u učinkovitom korištenju dostupnim ljudskim kapitalom. Sustavnim uključivanjem odgovarajućih kandidata oba spola osigurava se odabir novih članova uprava među najboljim kandidatima, muškarcima i ženama, te vjerodostojna zastupljenost sastava društva u donošenju odluka u trgovačkim društvima. [Am. 19]*
- (13) Trenutačni manjak transparentnosti postupaka odabira i kriterija kvalificiranosti za položaje u upravama u većini država članica predstavlja veliku prepreku većoj spolnoj raznolikosti među članovima uprava i negativno utječe na karijere i slobodu kretanja kandidata uprava, kao i na odluke o ulaganju. Takav manjak transparentnosti sprečava potencijalne kandidate za položaje u upravama da se prijave za uprave u kojima bi njihove kvalifikacije bile najtraženije i da se suprotstave odlukama o imenovanju koje se temelje na spolu, čime se sprečava njihova sloboda kretanja na unutarnjem tržištu. S druge strane, ulagači imaju različite strategije ulaganja za koje su im potrebne informacije o stručnosti i kompetentnosti članova uprava. Više transparentnosti u kriterijima kvalificiranosti i postupku odabira za članove uprava omogućuje ulagačima da bolje procijene poslovnu strategiju trgovačkog društva i donesu utemeljene odluke. **Stoga je važno da su postupci imenovanja u uprave jasni i transparentni te da se kandidate procjenjuje objektivno po vlastitim zaslugama, neovisno o njihovom spolu. [Am. 20]**
- (14) Iako ova Direktiva nije usmjerena na detaljno usklađivanje nacionalnih zakona o postupcima odabira i kriterijima kvalificiranosti za položaje u upravama, uvođenje određenih minimalnih standarda o zahtjevu za uvrštena trgovačka društva bez uravnotežene zastupljenosti spolova u svrhu donošenja odluka o imenovanju savjetodavnih članova uprave na temelju **transparentnog i jasno određenog postupka odabira** i objektivne usporedne procjene kvalifikacija kandidata u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe nužno je kako bi se postigla ravnoteža spolova među savjetodavnim članovima uprave. Samo **obvezujuća** mjera na razini Unije može djelotvorno pomoći

Srijeda, 20. studenog 2013.

da se osiguraju ravnopravni konkurentski uvjeti diljem Unije i da se izbjegnu praktične komplikacije u poslovnom životu. [Am. 21]

- (15) Strategija Europa 2020. za pametan, održiv i uključiv rast ⁽¹⁾ potvrdila je da je povećano sudjelovanje ženske radne snage preduvjet za poticanje rasta i rješavanje demografskih izazova u Europi. U strategiji je postavljen glavni cilj ostvarivanja stope zaposlenosti od 75 % za žene i muškarce od 20. do 64. godine života do 2020., koji se može postići samo ako postoji jasna obveza prema jednakosti spolova **i uklanjanju postojeće razlike u plaći među spolovima** te pojačani napor u rješavanju svih prepreka sudjelovanju žena na tržištu rada, **uključujući postojeću pojavu „staklenog stropa“**. Trenutačna gospodarska kriza pojačala je sve veću potrebu Europe da se osloni na znanje, kompetencije i inovacije te da u potpunosti iskoristi sve raspoložive talente, **i muškaraca i žena**. Jačanje sudjelovanja žena u donošenju gospodarskih odluka, posebno u upravama trgovačkih društava, trebalo bi imati pozitivan utjecaj prelijevanja na zapošljavanje žena u dotičnim trgovačkim društvima i u cijelom gospodarstvu. [Am. 22]
- (15a) **Postizanje ovih ciljeva od ključne je važnosti za konkurentnost europskog gospodarstva, za podupiranje inovacija te za poboljšanje profesionalnih standarda u upravama trgovačkih društava. Zato je Unija objavila da su jednakost na tržištu rada i postupno veća jednakost spolova u upravama trgovačkih društava ciljevi europskog desetljeća jednakosti te će razmotriti načine povećanja osviještenosti o napretku koji je postignut na tom području.** [Am. 23]
- (16) Unija bi stoga trebala raditi na povećanju prisutnosti žena u upravama trgovačkih društava **u svim državama članicama** kako bi ipotakla gospodarski rast, **mobilnost na tržištu rada, osnažila** konkurentnost europskih trgovačkih društava te ostvarila djelotvornu jednakost spolova na tržištu rada. Na ovom bi se cilju trebalo raditi putem minimalnih zahtjeva za pozitivno djelovanje u obliku obvezujućih mjera radi ostvarivanja količinskog cilja o pitanju spolnoga sastava uprava uvrštenih trgovačkih društava, u pogledu činjenice da su države članice i ostale zemlje koje su odabrale tu ili sličnu metodu ostvarile najbolje rezultate u smanjivanju podzastupljenosti žena na položajima na kojima se donose gospodarske odluke. [Am. 24]
- (16a) **Uvrštena trgovačka društva trebala bi razviti spolnu politiku s ciljem postizanja uravnoteženije zastupljenosti spolova u dotičnom trgovačkom društvu. Ta politika može uključivati opis relevantnih mjera provedenih u tom trgovačkom društvu, poput imenovanja ženskog i muškog kandidata na ključne položaje, mentorstva i smjernica za razvoj karijere za žene te kadrovskih strategija za poticanje raznolikog zapošljavanja. Nadalje, može uključivati omogućivanje fleksibilnih radnih uvjeta za sve zaposlenike, primjerice pomoć za roditeljski dopust, kao i pružanje pomoći pri kućanskim poslovima i skrbi o djeci. Svako trgovačko društvo može odabrati politike koje su najprilagodnije za njegove aktivnosti te bi trebalo poduzeti aktivne mjere za povećanje udjela podzastupljenog spola u rukovodstvu trgovačkog društva.** [Am. 25]
- (17) Trgovačka društva uvrštena na burze uživaju posebnu gospodarsku važnost, vidljivost i utjecaj na tržište u cjelini. Mjere iz ove Direktive trebale bi se stoga primjenjivati na uvrštena trgovačka društva, koja su definirana kao trgovačka društva **osnovana čije je sjedište** u državi članici **i čiji su vrijednosni papiri priznati za trgovanje na uređenom tržištu u smislu članka 4. stavka 1. točke (14) Direktive 2004/39/EZ Europskog parlamenta i Vijeća ⁽²⁾**, u jednoj ili više država članica. Ta trgovačka društva postavljaju standarde za gospodarstvo u cjelini i može se očekivati da će njihove prakse slijediti druge vrste trgovačkih društava. **Javna priroda uvrštenih trgovačkih društava opravdava da ih se uređi u većoj mjeri prema javnom interesu.** [Am. 26]

⁽¹⁾ COM(2010) 2020 završna verzija.

⁽²⁾ Direktiva 2004/39/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 21. travnja 2004. o tržištima financijskih instrumenata te o izmjeni direktiva Vijeća 85/611/EEZ i 93/6/EEZ i Direktive 2000/12/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 93/22/EEZ (SL L 145, 30.4.2004., str.1.).

Srijeda, 20. studenog 2013.

- (18) Ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na mikro, mala i srednja poduzeća (MSP), kako je definirano Preporukom Komisije 2003/361/EZ ⁽¹⁾, čak i ako je riječ o uvrštenim trgovačkim društvima. **Međutim, države članice trebale bi uspostaviti politike za pružanje potpore i poticanje malih i srednjih poduzeća na znatno poboljšanje ravnoteže spolova na svim razinama uprave i u upravama trgovačkih društava.** [Am. 27]
- (19) Postoje različiti sustavi struktura uprava za uvrštena trgovačka društva u državama članicama, s tim da je glavna razlika između dvojnog („dvoslojnog”) sustava s upravnim odborom i nadzornim odborom te jedinstvenog („jednoslojnog”) sustava u kojem su upravna i nadzorna funkcija kombinirane u jednu upravu. Postoje i mješoviti sustavi, koji imaju obilježja obaju sustava ili daju trgovačkim društvima mogućnost odabira među različitim modelima. Mjere iz ove Direktive trebale bi se primjenjivati na sve sustave uprava u državama članicama.
- (20) U svim sustavima uprava postoji razlika između izvršnih članova uprave, koji se bave svakodnevnim upravljanjem trgovačkim društvom, i savjetodavnih članova uprave, koji nisu uključeni u svakodnevno upravljanje, ali izvršavaju nadzornu funkciju. Kvantitativni ciljevi iz ove Direktive trebali bi se primjenjivati samo na savjetodavne članove uprave kako bi se postigla prava ravnoteža između potrebe povećanja spolne raznolikosti u upravama i potrebe da se smanji miješanje u svakodnevno upravljanje trgovačkim društvom. Budući da savjetodavni članovi uprave obavljaju nadzorne zadatke, također je jednostavnije zaposliti kvalificirane kandidate izvan trgovačkog društva i u velikoj mjeri i izvan specifičnog sektora u kojem društvo posluje, što je važno za područja gospodarstva u kojima je određen spol posebno podzastupljen u radnoj snazi.
- (21) U nekoliko država članica određeni udio savjetodavnih članova uprave može ili mora imenovati ili odabrati radna snaga trgovačkog društva i/ili organizacije radnika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Kvantitativni ciljevi iz ove Direktive trebali bi se primjenjivati na sve savjetodavne članove uprave, uključujući i predstavnike zaposlenika. ~~No, praktične postupke osiguravanja da su ti ciljevi ostvareni, uzimajući u obzir činjenicu da su neki savjetodavni članovi uprave ujedno i predstavnici zaposlenika, trebale bi definirati države članice u pitanju.~~ **U ovoj Direktivi treba uzeti u obzir raznolikost postupaka odabira i postojanje njihovih nacionalnih posebnosti u državama članicama.** [Am. 28]
- (22) ~~Uvrštenim trgovačkim društvima u Uniji bi trebalo nametnuti obveze u obliku sredstava kojima se uređuju prikladni postupci s ciljem postizanja posebnih ciljeva po pitanju spolnog sastava njihovih odbora.~~ **nastojati postići cilj od barem 40 % savjetodavnih članova uprave podzastupljenog spola do 1. siječnja 2020. Radi postizanja tog cilja,** ona uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprava podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 % savjetodavnih položaja članova uprave trebala bi ~~obaviti izvršiti postupak predodabira ili odabira za~~ imenovanja za te položaje na temelju usporedne analize kvalifikacija svakog kandidata, uz primjenu unaprijed utvrđenih, jasnih, neutralno sastavljenih i nedvosmislenih kriterija, ~~kako bi ostvarila navedeni postotak najkasnije do 1. siječnja 2020. Direktiva stoga uspostavlja cilj od najmanje 40 posto savjetodavnih članova uprave podzastupljenog spola do tog datuma. Ovaj se cilj u načelu tiče samo ukupne spolne raznolikosti među savjetodavnim članovima uprave i ne upliće se u konkretan odabir pojedinih članova uprave iz široke skupine muških i ženskih kandidata u svakom pojedinačnom slučaju. Posebice ne isključuje niti jednog kandidata za položaj člana uprave niti nameće bilo kojeg pojedinačnog člana trgovačkim društvima ili dioničarima. Odluka o primjerenim članovima odbora stoga ostaje na trgovačkim društvima i dioničarima.~~ [Am. 29]
- (22a) **Cilj od 40 % u načelu se tiče samo ukupne spolne raznolikosti među savjetodavnim članovima uprave i ne upliće se u konkretan odabir pojedinih članova uprave iz široke skupine muških i ženskih kandidata u svakom pojedinačnom slučaju. Posebice ne isključuje nijednog kandidata za položaj člana uprave, niti nameće bilo kojeg pojedinačnog člana uprave trgovačkim društvima ili dioničarima. Odluka o imenovanju primjerenih članova uprava stoga ostaje na trgovačkim društvima i dioničarima.** [Am. 30]

⁽¹⁾ Preporuka Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikro, malih ili srednjih poduzeća, (SL L 124, 20.5.2003., str. 36.).

Srijeda, 20. studenog 2013.

- (22b) ***Uvrštena trgovačka društva trebala bi razmotriti uspostavu programa obuke i mentorstva za podzastupljeni spol kao alata za postizanje ravnoteže spolova u slučajevima gdje postoji jasna razlika između spolova u odabiru kadrova za zapošljavanje na položaje u upravama. [Am. 31]***
- (23) Države članice imaju dominantan utjecaj na uvrštena trgovačka društva koja su javna poduzeća u smislu članka 2. točke (b) Direktive Komisije 2006/111/EZ ⁽¹⁾ Zbog tog dominantnog utjecaja one raspolažu instrumentima za brže ostvarivanje potrebne promjene. U takvim bi trgovačkim društvima stoga trebalo ranije utvrditi cilj od **najmanje 40 % savjetodavnih članova uprave podzastupljenog spola, u skladu s odgovarajućim mehanizmima koje su države članice uspostavile u skladu s ovom Direktivom. [Am. 32]**
- (23a) ***Zbog svoje bi prirode javna poduzeća, uvrštena ili neuvrštena, trebala poslužiti kao model privatnom sektoru. Stoga bi Komisija trebala ocijeniti stanje u državama članicama i procijeniti mogu li javna poduzeća koja ne bi bila obuhvaćena definicijom MSP-a u budućnosti biti uvrštena u područje primjene ove Direktive. [Am. 33]***
- (23b) ***Komisija prikuplja i analizira činjenice i podatke o ravnoteži spolova u neuvrštenim velikim poduzećima koja su vrlo važna za gospodarstvo. Naknadno je potrebno provesti ocjenu učinka kako bi se dobio pregled stanja u takvim poduzećima u državama članicama i kako bi se odredilo jesu li mjere na razini Unije potrebne za uključivanje takvih poduzeća u područje primjene ove Direktive u budućnosti. Istodobno Komisija treba razjasniti dostupne mogućnosti u vezi s eventualnom potrebom za posebnim pravilima za ta poduzeća na osnovi posebnih nacionalnih okolnosti. [Am. 34]***
- (24) ~~Utvrđivanje broja položaja savjetodavnih članova uprave neophodno za ostvarivanje cilja iziskuje daljnju specifikaciju jer većina je odbora takve veličine da je za njih matematički moguće samo ostvariti veći udio ili zadržati udio niži od 40 posto. Stoga broj položaja u odboru potreban za ostvarivanje cilja trebao bi biti što bliži udjelu od 40 posto. Kako bi se istodobno izbjegla diskriminacija prvotno previše zastupljenog spola, uvrštena trgovačka društva ne bi trebala biti obvezna postavljati članove podzastupljenog spola na polovicu ili više od polovice savjetodavnih položaja uprave. Stoga, na primjer, **Ako se savjetodavni odbor sastoji od samo triju članova, matematički je nemoguće postići udio veći od 40 % za oba spola. Stoga u takvim slučajevima** članovi podzastupljenog spola trebali bi obnašati barem jedan položaj u odborima s trima ili četiri savjetodavnim članovima; barem dva položaja u odborima s pet ili šest savjetodavnih članova i barem tri položaja u odborima sa sedam ili osam savjetodavnih članova. [Am. 35]~~
- (25) U svojoj sudskoj praksi ⁽²⁾ o pozitivnim mjerama i njihovoj kompatibilnosti s načelom nediskriminacije na temelju spola (koje se sad nalazi i u članku 21. Povelje) Sud Europske unije prihvatio je da se u određenim slučajevima može dati prioritet podzastupljenom spolu pri zapošljavanju i promicanju pod uvjetom da je kandidat podzastupljenog spola jednako kvalificiran kao konkurent drugog spola u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe, da prioritet nije automatski i bezuvjetan, nego se može poništiti ako razlozi specifični za kandidata suprotnog spola prevagnu u korist tog kandidata te ako prijava svakog kandidata podliježe objektivnoj procjeni pri kojoj se u obzir uzimaju svi kriteriji specifični za pojedinačne kandidate.
- (26) U skladu s tom sudskom praksom, države članice trebale bi osigurati da se odabir najkvalificiranijih kandidata za savjetodavne članove uprave temelji na usporednoj analizi kvalifikacija svakog kandidata na temelju unaprijed utvrđenih, jasnih, neutralno sastavljenih i nedvosmislenih kriterija. Primjeri vrsta kriterija odabira koje trgovačka društva mogu primijeniti uključuju profesionalno iskustvo u upravljačkim i/ili nadzornim zadacima, **međunarodno iskustvo, multidisciplinarnost**, znanje u posebnim značajnim područjima poput financija, nadzora ili upravljanja ljudskim resursima, rukovođenja i komunikacijskih vještina te sposobnosti umrežavanja. Prednost bi trebalo dati

⁽¹⁾ Direktiva Komisije 2006/111/EZ od 16. studenog 2006. o transparentnosti financijskih odnosa između država članica i javnih poduzeća, kao i o financijskoj transparentnosti unutar određenih poduzeća (SL L 318, 17.11.2006., str. 17).

⁽²⁾ Slučaj C-450/93 *Kalanke* [1995] ECR I-3051; slučaj C-409/95 *Marschall* [1997] ECR I-6363; slučaj C-158/97 *Badeck* [2000] ECR I-1875; slučaj C-407/98 *Abrahamsson* [2000] ECR I-5539.

Srijeda, 20. studenog 2013.

kandidatu podzastupljenog spola ako je taj kandidat jednako kvalificiran kao i kandidat suprotnog spola u smislu podobnosti, kompetencija i profesionalne izvedbe te ako objektivna procjena kojom se uzimaju u obzir svi kriteriji specifični za pojedinačne kandidate ne prevagne u korist kandidata suprotnog spola. [Am. 36]

- (27) Metode zapošljavanja, **odabira** i imenovanja članova uprave razlikuju se od jedne države članice do druge i od jednog trgovačkog društva do drugog. One mogu uključivati predodabir kandidata koji se predstavljaju na skupštini dioničara, npr. putem uprava za kandidature, izravnog imenovanja članova uprave od strane pojedinačnih dioničara ili glasovanjem na skupštini dioničara o pojedinačnim kandidatima ili listama kandidata. **Ovom Direktivom poštuje se raznovrsnost postupaka odabira koji se trebaju temeljiti na transparentnosti i zaslugama i ustraje u tome da se postigne cilj veće zastupljenosti podzastupljenog spola u upravama.** Uvjeti odabira kandidata trebali bi biti ispunjeni u odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih uvrštenih trgovačkih društava. U tom smislu ovom se Direktivom ~~samo utvrđuje minimalna usklađenost~~ **omogućuje raznolikost** postupaka odabira čime se omogućuje da se primjenjuju uvjeti iz sudske prakse Suda radi postizanja cilja uravnoteženije spolne zastupljenosti u upravama uvrštenih trgovačkih društava. **Primjena ove Direktive ne utječe pretjerano na svakodnevno upravljanje, s obzirom na to da trgovačka društva zadržavaju slobodu odabira kandidata na temelju kvalifikacija ili drugih objektivno relevantnih razmatranja.** [Am. 37]
- (27a) **Kada se predodabir kandidata temelji na postupcima odabira ili glasovanja, na primjer zaposlenika ili njihovih predstavnika, postupke tijekom cijelog procesa trebalo bi prilagoditi kako bi se pridonijelo ostvarivanju cilja veće ravnoteže spolova u upravi općenito, pri čemu bi se trebalo osigurati da spol odabranog člana uprave tijekom postupka nipošto ne bude unaprijed određen.** [Am. 38]
- (28) Cilj je ove Direktive poboljšana ravnoteža spolova među članovima uprave trgovačkih društava uvrštenih na burzama, a time i pridonosenje ostvarenju načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama, koje je prepoznato kao temeljno pravo Unije. Uvrštena trgovačka društva trebala bi stoga biti obvezna na zahtjev neuspješnog kandidata otkriti ne samo kriterije kvalificiranosti na temelju kojih je došlo do odabira nego i objektivnu usporednu procjenu tih kriterija i, po potrebi, razmatranja koja su prevagnula u korist kandidata koji nije podzastupljenog spola. Ova ograničenja na pravo poštovanja privatnog života u vezi s obradom osobnih podataka, koje je prepoznato u člancima 7. i 8. Povelje, i obveza za uvrštena trgovačka društva da na zahtjev daju informacije o tome neuspješnom kandidatu neophodna su i, u skladu s načelom razmjernosti, u potpunosti ispunjavaju ciljeve od općeg interesa. Ona su stoga u skladu s uvjetima za takva ograničenja utvrđenima u članku 52. stavku 1. Povelje i s mjerodavnom sudskom praksom Suda.
- (29) Ako neuspješni kandidat podzastupljenog spola pretpostavlja da je jednako kvalificiran kao imenovani kandidat drugog spola, uvršteno trgovačko društvo trebalo bi biti obvezno pokazati ispravnost svojeg odabira.
- (30) Države članice trebale bi omogućiti djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće sankcije za kršenja **uvjeta otvorenog i transparentnog postupka iz ove Direktive**, koje bi, između ostalog, mogle uključivati upravne kazne, **izuzimanje iz javnih poziva na dostavu ponuda, djelomično izuzimanje iz dodjele sredstava iz strukturnih fondova Unije** i objavu sudskog tijela o ništavnosti ili poništavanju imenovanja ili izbora savjetodavnih članova uprave provedenih suprotno nacionalnim odredbama donesenima u skladu s člankom 4. stavkom 1. **Države članice trebale bi moći nadići sankcije nekonačnog popisa iz ove Direktive i dodati, između ostalog, prisilno ukidanje dotičnog trgovačkog društva koje je naložilo nadležno pravosuđe uz puno poštovanje odgovarajućih postupovnih mjera zaštite u slučajevima ozbiljnih i opetovanih kršenja koje je to trgovačko društvo počiniло.** [Am. 39]
- (31) Budući da spolni sastav radne snage ima izravan utjecaj na dostupnost kandidata podzastupljenog spola, države članice mogu omogućiti da ondje gdje članovi podzastupljenog spola čine manje od 10 posto radne snage, dotično trgovačko društvo ne bi trebalo biti obvezno ostvariti cilj naveden u ovoj Direktivi. [Am. 40]

Srijeda, 20. studenog 2013.

- (32) Budući da uvrštena trgovačka društva trebaju nastojati povećati udio podzastupljenog spola na svim položajima za donošenje odluka, države članice mogu omogućiti da se smatra da je cilj iz ove Direktive postignut ako uvrštena trgovačka društva dokažu da podzastupljeni spol zauzima najmanje jednu trećinu svih položaja u upravi, bez obzira na to jesu li oni izvršni ili savjetodavni. **Takva bi trgovačka društva, međutim, trebala u svojim godišnjim izvješćima i na internetskim stranicama i dalje navoditi ravnotežu spolova među izvršnim i savjetodavnim članovima uprave te svoje politike na tom području u skladu s člankom 5. ove Direktive.** [Am. 41]
- (33) Uz mjere koje se odnose na savjetodavne članove uprave i vodeći računa i o poboljšanju ravnoteže spolova među članovima uprave koji su uključeni u zadatke svakodnevnog upravljanja, uvrštena trgovačka društva trebala bi se pojedinačno obvezati na zastupljenost oba spola među izvršnim članovima uprave, što treba postići najkasnije do 1. siječnja 2020. Te bi obveze trebale imati cilj postizanja opipljivog napretka od trenutnog položaja pojedinih trgovačkih društava prema boljoj ravnoteži spolova.
- (34) Države članice trebale bi zahtijevati da uvrštena trgovačka društva na godišnjoj osnovi pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima vlasti o spolnom sastavu svojih uprava, kao i informacije o tome kako su uspjela ostvariti ciljeve utvrđene ovom Direktivom kako bi im omogućili procjenu napretka svakog uvrštenog trgovačkog društva prema ravnoteži spolova među članovima uprave. Takve bi podatke trebalo **uključiti u godišnje izvješće trgovačkog društva i objaviti na primjeren i lako dostupan način na internetskoj stranici društva** te bi, u slučaju da predmetno trgovačko društvo nije ostvarilo cilj, ~~oni~~ trebali uključivati **sveobuhvatni opis konkretnih** mjera koje je do sada poduzelo i koje namjerava poduzeti u budućnosti kako bi ostvarilo cilj. **Nadalje, trgovačka društva koja nisu ostvarila cilj ili ispunila svoje obveze za taj neuspjeh trebaju imati opravdane razloge, kao i opis konkretnih mjera koje su već poduzete te koje namjeravaju poduzeti u budućnosti kako bi se taj cilj ostvario i obveze ispunile.** [Am. 42]
- (35) Države članice možda su već poduzele mjere kojima se stvaraju sredstva za osiguravanje uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama trgovačkih društava prije stupanja na snagu ove Direktive. Takve države članice trebale bi imati mogućnost primjene tih mjera umjesto postupovnih uvjeta povezanih s imenovanjima ako mogu dokazati da poduzete mjere imaju jednaku učinkovitost u postizanju cilja prisutnosti podzastupljenog spola u visini od najmanje 40 % među savjetodavnim članovima uprave uvrštenih trgovačkih društava najkasnije do 1. siječnja 2020. ili, u slučaju uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća, najkasnije do 1. siječnja 2018.
- (36) Ovom Direktivom poštuju se temeljna prava i načela prepoznata u Povelji. Njome se posebno pridonosi ispunjavanju prava na jednakost žena i muškaraca (članak 23. Povelje), slobode izbora zanimanja i prava na rad (članak 15. Povelje). Ovom Direktivom nastoji se osigurati potpuno poštovanje prava na učinkovit pravni lijek i pravično suđenje (članak 47. Povelje). Ograničenja na izvršavanje slobode poduzetništva (članak 16. Povelje) i prava na vlasništvo (članak 17. stavak 1. Povelje) poštuju bit tih prava i sloboda te su potrebna i razmjerna. Ona u cijelosti ispunjavaju ciljeve od općeg interesa koje prepoznaje Unija i potrebe zaštite prava i sloboda drugih ljudi.
- (37) Dok su neke države članice poduzele regulatorne mjere ili potaknule samoreguliranje s različitim rezultatima, većina država članica nije poduzela mjere ili pokazala spremnost da djeluje na način koji bi doveo do dovoljnih promjena. Projekcije koje se zasnivaju na sveobuhvatnoj analizi svih dostupnih informacija o prošlim i trenutnim trendovima, kao i namjere, pokazuju da uravnotežena spolna zastupljenost među savjetodavnim članovima uprave u cijeloj Uniji u skladu s ciljevima koje postavlja ova Direktiva neće biti ostvarena ni u jednom trenutku u skoroj budućnosti ako države članice budu djelovale pojedinačno. U svjetlu tih okolnosti i s obzirom na rastuće razlike između država članica u vezi sa zastupljenosti žena i muškaraca u upravama trgovačkih društava, ravnoteža spolova u upravnim odborima u cijeloj Uniji može se poboljšati putem zajedničkog pristupa, a potencijal za jednakost spolova, konkurentnost i rast **brisanje razlike u plaći među spolovima te poboljšanje konkurentnosti i rasta** mogu se bolje ostvariti putem koordiniranog djelovanja na razini Unije nego putem nacionalnih inicijativa različitog opsega, ambicioznosti i djelotvornosti. Budući da države članice ne mogu dovoljno ostvariti ciljeve iz ove Direktive te se stoga, zbog veličine i učinka djelovanja, mogu bolje ostvariti na razini Unije, Unija može usvojiti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti iz članka 5. Ugovora o Europskoj uniji. [Am. 43]

Srijeda, 20. studenog 2013.

- (38) U skladu s načelom proporcionalnosti, kako je utvrđeno u tom članku, ova je Direktiva ograničena na određivanje zajedničkih ciljeva i ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva. Države članice imaju dovoljno slobode da odrede kako se ciljevi iz ove Direktive trebaju na najbolji način ostvariti uzimajući u obzir nacionalne okolnosti, posebno pravila i prakse o zapošljavanju na položaje u upravama. Ova Direktiva ne utječe na mogućnost trgovačkih društava da imenuju najkvalificiranije članove uprava te omogućuje **fleksibilni okvir** i dovoljno dugo razdoblje prilagodbe za sva uvrštena trgovačka društva. [Am. 44]
- (39) U skladu s načelom proporcionalnosti, cilj koji moraju ostvariti uvrštena trgovačka društva trebao bi biti vremenski ograničen i **trebao bi** ostati na snazi samo dok se ne postigne održiv napredak u vezi sa zastupljenošću spolova u upravama. Zato bi Komisija trebala redovno revidirati primjenu ove Direktive i o tome izvještavati Europski parlament i Vijeće. **Ova** Direktiva prestaje važiti 31. prosinca 2028. Komisija bi u svojoj reviziji trebala ocijeniti treba li produljiti trajanje Direktive nakon isteka tog razdoblja. **Države članice trebale bi surađivati sa socijalnim partnerima i civilnim društvom kako bi ih učinkovito obavještavala o značaju, prijenosu i provedbi ove Direktive. Kampanje za obavještavanje značajno bi doprinijele podizanju svijesti neuvrštenih trgovačkih društava o problemu i poticale bi ih na proaktivno postizanje zastupljenosti spolova. Države članice trebalo bi poticati na razmjenu iskustava i dobrih praksi kad je riječ o prijenosu i provedbi ove Direktive.** [Am. 45]
- (40) U skladu sa Zajedničkom političkom izjavom država članica i Komisije od 28. rujna 2011. o dokumentima s objašnjenjima⁽¹⁾, države članice obvezale su se da će, u opravdanim slučajevima, uz obavijest o svojim mjerama za prenošenje zakonodavstva EU-a priložiti dokument ili više dokumenata u kojima će objasniti odnos između elemenata direktive i odgovarajućih dijelova nacionalnih instrumenata za prenošenje zakonodavstva EU-a. S obzirom na ovu Direktivu zakonodavac smatra prijenos takvih dokumenata opravdanim,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

Članak 1.

Predmet

Ovom Direktivom utvrđuju se mjere kako bi se osigurala uravnoteženija zastupljenost muškaraca i žena među savjetodavnim članovima uprava uvrštenih trgovačkih društava uspostavljanjem **učinkovitih** mjera usmjerenih na ubrzan napredak prema ravnoteži spolova, u isto vrijeme dopuštajući trgovačkim društvima dovoljno vremena da poduzmu nužne korake. [Am. 46]

Članak 2.

Definicije

Za potrebe ove Direktive:

- (1) „uvršteno trgovačko društvo” znači trgovačko društvo ~~osnovano~~ **čije je sjedište** u državi članici i čiji su vrijednosni papiri priznati za trgovanje na uređenom tržištu u smislu članka 4. stavka 1. točke (14) Direktive 2004/39/EZ, u jednoj ili više država članica; [Am. 47]
- (2) „uprava” znači svako administrativno, upravno ili nadzorno tijelo trgovačkog društva;
- (3) „član uprave” znači svaki član uprave, uključujući predstavnika zaposlenika;
- (4) „izvršni član uprave” znači svaki član jedinstvene uprave koji se bavi svakodnevnim upravljanjem trgovačkim društvom i svaki član upravljačkog odbora u dvojnog sustavu uprave;
- (5) „savjetodavni član uprave” znači svaki član jedinstvene uprave osim izvršnog člana uprave i svaki član nadzornog odbora u dvojnog sustavu uprave;

⁽¹⁾ SL C 369, 17.12.2011., str. 14.

Srijeda, 20. studenog 2013.

- (6) „jedinstvena uprava” znači jedna uprava koja objedinjuje upravljačke i nadzorne funkcije trgovačkog društva;
- (7) „dvojni sustav uprave” znači sustav u kojem upravljačke i nadzorne funkcije trgovačkog društva izvršavaju razdvojeni odbori;
- (8) „mala i srednja poduzeća” ili „MSP” znači trgovačka društva koja zapošljavaju manje od 250 osoba i čiji godišnji promet ne premašuje 50 milijuna EUR ili čija godišnja ukupna bilanca ne premašuje 43 milijuna EUR, ili za MSP-ove koji su osnovani u državi članici čija valuta nije euro, jednakovrijedni iznosi u valuti te države članice;
- (9) „javno poduzeće” znači poduzeće u kojem javne vlasti mogu imati, izravno ili neizravno, prevladavajući utjecaj na temelju njihova vlasništva u njemu, njihova financijskog udjela u njemu ili na temelju pravila kojima je uređeno. Smatra se da postoji prevladavajući utjecaj javnih tijela kada ta tijela izravno ili neizravno u odnosu na poduzeće:
- drže većinski udio u upisanom kapitalu poduzeća; ili
 - nadziru većinu glasačkih prava povezanih s dionicama koje izdaju poduzeća; ili
 - mogu imenovati više od polovine članova upravnog, upravljačkog ili nadzornog tijela poduzeća.

Članak 3.

Isključenje malih i srednjih poduzeća

Ova se Direktiva ne primjenjuje na mala i srednja poduzeća („MSP”).

Članak 4.

Ciljevi koji se odnose na savjetodavne članove uprave

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprava podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 % položaja savjetodavnih članova uprave imenovanja za te položaje obave na temelju usporedne analize kvalifikacija svakog kandidata, uz primjenu unaprijed utvrđenih, jasnih, neutralno sastavljenih i nedvosmislenih kriterija, kako bi ostvarila navedeni postotak **prilagode postupke zapošljavanja, kao i objave o slobodnim mjestima koje podrazumijevaju prijavu, prethodni odabir, odabir i imenovanje kako bi djelotvorno pridonijeli ostvarenju navedenog postotka** do 1. siječnja 2020. ili do 1. siječnja 2018. u slučaju javnih poduzeća uvrštena trgovačka društva koja su. **Posebno, države članice osiguravaju da trgovačka društva odabiru najkvalificiranije kandidate za položaj u upravi iz spolno uravnotežene skupine kandidata i na temelju komparativne analize kvalifikacija kandidata primjenjujući prethodno utvrđene, jasne, neutralne, nediskriminirajuće i nedvosmislene kriterije. U slučaju izbornog postupka, države članice osiguravaju da trgovačka društva jamče spolnu raznolikost među kandidatima koji su ušli u uži izbor, pri čemu se treba osigurati da spol savjetodavnog člana uprave odabranog tijekom takvog postupka nipošto ne bude unaprijed određen.**

Kako bi se postigao cilj od 40 % te u skladu s člankom 23. stavkom 2. Povelje, države članice osiguravaju da u svakoj fazi postupaka zapošljavanja, odabira i imenovanja savjetodavnih članova uprave prednost bude dana kandidatu podzastupljenog spola ako je taj kandidat jednako kvalificiran kao i kandidat suprotnog spola u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe, osim ako objektivna procjena koja uzima u obzir sve kriterije specifične za pojedinačne kandidate ne prevagne u korist kandidata suprotnog spola. [Am. 48]

2. Broj savjetodavnih položaja članova uprave koji je nužan kako bi se ostvario cilj utvrđen u stavku 1. jest broj najbliži udjelu od **najmanje 40 %**, ali koji ne prelazi 49 posto. **Ako se savjetodavni odbor sastoji od samo triju članova, dovoljan je omjer jedan prema dva. [Am. 49]**

3. **Kako bi se ostvario cilj utvrđen u stavku 1., države članice osiguravaju da se u odabiru savjetodavnih članova uprave prednost daje kandidatu podzastupljenog spola ako je taj kandidat jednako kvalificiran kao i kandidat suprotnog spola u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe, osim ako objektivna procjena koja uzima u obzir sve kriterije specifične za pojedinačne kandidate ne prevagne u korist kandidata suprotnog spola. [Am. 50]**

Srijeda, 20. studenog 2013.

4. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva, ~~na zahtjev neuspješnog kandidata~~ **neuspješnom kandidatu, poštujući anonimnost kandidata u skladu sa propisima Unije o zaštiti podataka**, obvezno otkriju **najmanje broj i spol kandidata u skupini iz koje se vršio odabir**, kriterije kvalificiranosti na temelju kojih je došlo do odabira **ili imenovanja**, objektivnu usporednu procjenu tih kriterija i, po potrebi, razmatranja koja su prevagnula u korist kandidata drugog spola. [Am. 51]

5. Države članice poduzimaju potrebne mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosuđem, prema kojima je, ako neuspješni kandidat podzastupljenog spola **koji se osjeća oštećenim jer se na nju ili njega nisu primijenile odredbe iz stavka 1. te na sudu, odnosno pri nekom drugom nadležnom tijelu**, iznese dokaze da je jednako kvalificiran kao imenovani kandidat drugog spola, obveza uvrštenog trgovačkog društva da dokaže da nije došlo do kršenja pravila iz stavka 3.1.

Ovaj stavak ne sprečava države članice da uvedu pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tuženika. [Am. 52]

6. Države članice mogu omogućiti da uvrštena trgovačka društva čiji su članovi podzastupljenog spola zastupljeni u manje od 10 % radne snage, nisu podložna cilju utvrđenom u stavku 1. [Am. 53]

6a. Kada se odabir iz stavka 1. provede putem glasovanja dioničara ili zaposlenika, trgovačka društva osiguravaju da su primjereni podaci vezani uz mjere utvrđene ovom Direktivom dostupni glasačima, uključujući i sankcije kojima se trgovačko društvo izvrgnulo zbog nepridržavanja. [Am. 54]

7. Države članice mogu omogućiti da se smatra da je cilj iz stavka 1. ostvaren ako uvrštena trgovačka društva dokažu da podzastupljeni spol zauzima najmanje jednu trećinu svih položaja u upravi, bez obzira na to jesu li oni izvršni ili savjetodavni članovi uprave.

Članak 5.

Dotadne mjere trgovačkih društava i izvještavanje

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva poduzimaju pojedinačne obveze koje se odnose na uravnoteženu zastupljenost obaju spolova među izvršnim članovima uprave najkasnije do 1. siječnja 2020. ili najkasnije do 1. siječnja 2018. u slučaju uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća.

2. Države članice zahtijevaju da uvrštena trgovačka društva pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima, jedanput godišnje od [dvije godine nakon usvajanja], o zastupljenosti spolova u svojim upravama, razlikujući između savjetodavnih i izvršnih članova uprave, te o mjerama koje su poduzete s obzirom na ciljeve utvrđene člankom 4. stavkom 1. te stavkom 1. ovog članka, te da te podatke na primjeren i **lako** dostupan način objave na svojoj internetskoj stranici **i u godišnjem izvješću.** [Am. 55]

3. Ako uvršteno trgovačko društvo ne ostvari ciljeve utvrđene člankom 4. stavkom 1. ili svoje vlastite obveze preuzete u skladu sa stavkom 1. ovog članka, ~~podaci iz stavka 2. ovog članka uključuju razloge~~ **neostvarenje tih** ciljeva ili **neispunjenje tih** obveza te **sveobuhvatni** opis mjera koje je trgovačko društvo usvojilo ili **koje** namjerava usvojiti kako bi ostvarilo ciljeve ili obveze. **To je obrazloženje dio podataka iz stavka 2.** [Am. 56]

4. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da su tijelo ili tijela imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća ⁽¹⁾ nadležna i za promidžbu, analizu, nadzor i potporu uravnotežene zastupljenosti spolova u upravama uvrštenih trgovačkih društava. **U tu svrhu države članice učinkovito surađuju sa socijalnim partnerima i civilnim društvom.** [Am. 57]

⁽¹⁾ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, 26.7.2006., str. 23).

Srijeda, 20. studenog 2013.

Članak 6.

Sankcije

1. Države članice utvrđuju pravila za sankcije primjenjiva na kršenja ~~nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom~~ **uvjeta za otvoren i transparentan postupak prema članku 4. stavku 1.** te poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da se ona primjenjuju. [Am. 58]

2. Sankcije moraju biti djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće te ~~možu uključivati~~ **uključuju barem** sljedeće mjere: [Am. 59]

(a) upravne kazne;

(aa) isključenje iz javnog poziva za dostavu ponuda; [Am. 60]

(ab) djelomično isključenje iz dodjele sredstava iz strukturnih fondova Unije; [Am. 61]

(b) objavu sudskog tijela o ništavnosti ili poništavanju imenovanja ili izbora savjetodavnih članova uprave provedenih suprotno nacionalnim odredbama usvojenima u skladu s člankom 4. stavkom 1.

Članak 7.

Minimalni zahtjevi

Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije od odredbi iz ove Direktive kako bi osigurale uravnoteženiju zastupljenost muškaraca i žena u vezi s trgovačkim društvima osnovanima na njihovu državnom području, pod uvjetom da se tim odredbama ne stvara neopravdana **spolna ili bilo kakva druga** diskriminacija, ~~ni~~ ili ograničava uredno funkcioniranje unutarnjeg tržišta. [Am. 62]

Članak 8.

Provedba

1. Države članice najkasnije do [dvije godine nakon donošenja] donose i objavljuju zakone, uredbe i upravne odredbe potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

2. Ako države članice usvoje te odredbe, one prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih takva uputa navodi. Načine tog upućivanja određuju države članice.

3. Ne dovodeći u pitanje članak 4. stavke 6. i 7., države članice koje su prije stupanja na snagu ove Direktive već poduzele mjere kako bi osigurale uravnoteženiju zastupljenost žena i muškaraca među savjetodavnim članovima uprava uvrštenih trgovačkih društava mogu obustaviti primjenu postupovnih zahtjeva koji se odnose na imenovanja u članku 4. stavcima 1., 3., 4. i 5., pod uvjetom da se može pokazati kako su te mjere omogućile pripadnicima podzastupljenog spola da obnašaju barem 40 % savjetodavnih položaja članova uprava uvrštenih trgovačkih društava do 1. siječnja 2020. ili, u slučaju uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća, do 1. siječnja 2018.

Dotične države članice obavješćavaju o tome Komisiju. **Komisija o toj obavijesti informira Europski parlament i Vijeće. Suspenzija se automatski obustavlja ako je postignut nedovoljan napredak prema ostvarenju cilja ove Direktive, za što će se smatrati da je tako ako postotak podzastupljenog spola bude ispod 30 % do 2017. ili, u slučaju javnih poduzeća, do 2015.** [Am. 63]

4. Države članice Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donose u području na koje se odnosi ova Direktiva.

Srijeda, 20. studenog 2013.

Članak 9.

Revizija

1. Države članice do 1. siječnja 2017. i nakon toga svake dvije godine šalju Komisiji izvješće o provedbi ove Direktive. Takva izvješća, između ostalog, sadrže sveobuhvatne informacije o mjerama poduzetima u cilju ostvarivanja ciljeva iz članka 4. stavka 1., informacije u skladu s člankom 5. stavkom 2. i informacije o pojedinačnim obvezama koje preuzimaju uvrštena trgovačka društva u skladu s člankom 5. stavkom 1.

1a. Komisija do 1. srpnja 2017. podnosi izvješće o ocjeni primjene zahtjeva za uvrštena trgovačka društva iz članka 4. stavka 1. i članka 5. stavaka 1. i 2. na temelju izvješća koja su podnijele države članice u skladu sa stavkom 1. Uz to, izvješće Komisije uključuje stanje spolne ravnoteže na razini upravnih odbora i uprave u vezi s neuvrštenim trgovačkim društvima koja su veća od MSP-a prema definiciji iz članka 2. [Am. 64]

1b. Komisija podnosi izvješće Europskom parlamentu i Vijeću o načinu na koji su načela ove Direktive primijenjena u svim institucijama, tijelima, uredima i agencijama Unije te uvrštena u pravilnike o unutarnjim postupcima za osoblje. U tu će svrhu sve institucije, tijela, uredi i agencije Unije do 31. prosinca 2018. i nakon toga svake godine Komisiji podnijeti izvješće o svojim statistikama o pitanju spola te o postignutom napretku. Komisija odmah objavljuje takva izvješća na svojoj internetskoj stranici. Po potrebi, izvješća Komisije dopunjena su zakonodavnim prijedlogom o širem području primjene ove Direktive kojim su obuhvaćene sve institucije, tijela, uredi i agencije Unije. [Am. 65]

2. Države članice koje su u skladu s člankom 8. stavkom 3. obustavile primjenu postupovnih zahtjeva koji se odnose na imenovanja iz članka 4. stavaka 1., 3., 4. i 5. uključuju u izvješća iz stavka 1. informacije o konkretnim rezultatima ostvarenima putem nacionalnih mjera iz članka 8. stavka 3. Komisija zatim objavljuje posebno izvješće u kojem utvrđuje omogućuju li te mjere na djelotvoran način ostvarivanje cilja da pripadnici podzastupljenog spola drže najmanje 40 % savjetodavnih položaja članova uprava uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća do 1. siječnja 2018., odnosno, u slučaju uvrštenih trgovačkih društava koja nisu javna poduzeća, do 1. siječnja 2020. Prvo takvo izvješće Komisija objavljuje do 1. srpnja 2017., a sljedeća izvješća objavljuju se u roku od šest mjeseci nakon podnošenja nacionalnih izvješća iz stavka 1.

Dotične države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva, koja primjenom nacionalnih mjera iz članka 8. stavka 3. nisu imenovala ili izabrala članove podzastupljenog spola na najmanje 40 % savjetodavnih položaja u svojim upravama do 1. siječnja 2018. ako je riječ o javnim poduzećima, odnosno do 1. siječnja 2020. ako je riječ o uvrštenim trgovačkim društvima koja nisu javna poduzeća, primjenjuju postupovne zahtjeve koji se odnose na imenovanja iz članka 4. stavaka 1., 3., 4. i 5. počevši od odgovarajućih navedenih datuma.

3. Komisija revidira primjenu ove Direktive i o tome izvještava Europski parlament i Vijeće do 31. prosinca 2021. i nakon toga svake dvije godine. Komisija posebno ocjenjuje jesu li ostvareni ciljevi ove Direktive.

4. U svojem izvješću Komisija ocjenjuje je li, u svjetlu razvoja u zastupljenosti muškaraca i žena u upravama uvrštenih trgovačkih društava i na različitim razinama donošenja odluka u cijelom gospodarstvu te uzimajući u obzir je li ostvareni napredak dovoljno održiv, potrebno proširiti trajanje ove Direktive dulje od datuma navedenog u članku 10. stavku 2. ili je izmijeniti. **Ona također ispituje treba li područje primjene ove Direktive biti prošireno na neuvrštena javna poduzeća koja ne spadaju pod MSP-e, neuvrštena velika poduzeća i na izvršne članove uprava uvrštenih trgovačkih društava. [Am. 66]**

Srijeda, 20. studenog 2013.

Članak 10.

Stupanje na snagu i prestanak važenja

1. Ova Direktiva stupa na snagu [dvadesetog] dana od dana njezine objave u *Službenom listu Europske unije*.
2. Prestaje važiti 31. prosinca 2028.

Članak 11.

Primatelji

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u

Za Europski parlament
Predsjednik

Za Vijeće
Predsjednik
