

A nemek közötti egyensúly a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezető igazgatói körében *I**

Az Európai Parlament 2013. november 20-i jogalkotási állásfoglalása a tőzsdén jegyzett társaságok nem ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatról (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

(Rendes jogalkotási eljárás: első olvasat)

Az Európai Parlament,

- tekintettel a Bizottság Európai Parlamenthez és Tanácshoz intézett javaslatára (COM(2012)0614),
 - tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés 294. cikkének (2) bekezdésére és 157. cikkének (3) bekezdésére, amelyek alapján a Bizottság javaslatát benyújtotta a Parlamenthez (C7–0382/2012),
 - tekintettel a Jogi Bizottságnak a javasolt jogalapra vonatkozó véleményére,
 - tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés 294. cikkének (3) bekezdésére,
 - tekintettel a cseh Képviselőház, a holland Felsőház, a holland Alsóház, a lengyel Szejm, a lengyel Szenátus, a svéd Parlament, a brit Alsóház és brit Lordok Háza által a szubszidiaritás és az arányosság elvének alkalmazásáról szóló (2.) Jegyzőkönyv alapján benyújtott, indokolt véleményekre, amelyek szerint a jogalkotási aktus tervezete nem egyeztethető össze a szubszidiaritás elvével,
 - tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére,
 - tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére,
 - tekintettel eljárási szabályzata 55. és 37. cikkére,
 - tekintettel az eljárási szabályzat 51. cikke alapján a Jogi Bizottság, valamint a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság által folytatott közös tanácskozásokra,
 - tekintettel a Jogi Bizottság, valamint a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére, és a Gazdasági és Monetáris Bizottság, a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság, valamint a Belső Piaci és Fogyasztóvédelmi Bizottság véleményére (A7-0340/2013),
1. elfogadja első olvasatban az alábbi álláspontot;
 2. felkéri a Bizottságot, hogy utalja az ügyet újból a Parlamenthez, ha javaslatát lényegesen módosítani kívánja, vagy helyébe másik szöveget szándékozik léptetni;
 3. utasítja elnökét, hogy továbbítsa a Parlament álláspontját a Tanácsnak és a Bizottságnak, valamint a nemzeti parlamenteknek.

Az Európai Parlament álláspontja, amely első olvasatban 2013. november 20-án került elfogadásra a tőzsdén jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és kapcsolódó intézkedésekről szóló 2013/.../EU európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 157. cikke (3) bekezdésére,

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezetének a nemzeti parlamentek számára való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére,¹

rendes jogalkotási eljárás keretében²,

¹ HL C 133., 2013.5.9., 68. o.

² Az Európai Parlament 2013. november 20-i álláspontja.

mivel:

- (1) A nők és a férfiak közötti egyenlőség Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 2. cikke és 3. cikkének (3) bekezdése értelmében egyike az Unió alapértékeinek és központi céljainak. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8. cikke értelmében (a továbbiakban: a Szerződés) az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására. A férfiak és nők közötti egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elveinek a munka és a foglalkoztatás területén történő alkalmazásának biztosítására irányuló uniós intézkedések elfogadásának jogalapja az EUMSZ 157. cikkének (3) bekezdése.
- (2) Az előnyben részesítés elvét, valamint annak a nők és a férfiak közötti gyakorlati egyenlőség megvalósítása terén betöltött jelentőségét az EUMSZ 157. cikke (4) bekezdése és az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a „Charta”)²³ cikke ismeri el, amelyek értelmében a nők és a férfiak közötti egyenlőséget minden téren biztosítani kell, továbbá az elv nem akadályozza az alulreprezentált nem számára meghatározott előnyöket biztosító intézkedések fenntartását vagy elfogadását.

- (2a) *A munkahelyeken a nemek közötti egyenlőség elérése érdekében az érintett társaságon belül minden szinten meg kell valósulnia a döntéshozatal nemek szempontjából kiegyensúlyozott modelljének, miközben intézkedéseket kell tenni a szegénység elnöiesedését jelentős mértékben fokozó, a nemek közötti bérszakadék megszüntetésének biztosítása érdekében. [Mód. 1]*
- (3) A 84/635/EGK tanácsi ajánlás¹ javasolta a tagállamoknak, hogy tegyenek lépéseket annak biztosítása érdekében, hogy az előnyben részesítés a lehetséges mértékben terjedjen ki olyan intézkedésekre, amelyek befolyásolják a nőknek a döntéshozó testületekben való aktív részvételét. A 96/694/EK tanácsi ajánlás² javasolta, hogy a tagállamoknak bátorítsák a magánszektor a nők jelenlétének a döntéshozatal minden szintjén való növelésére, különösképpen egyenlőségi tervek és előnyben részesítési programok elfogadása révén, vagy ezek keretében.

¹ A Tanács 84/635/EGK ajánlása (1984. december 13.) a nők előnyben részesítésének előmozdításáról (HL L 331., 1984.12.19., 34. o.).

² A Tanács 96/694/EK ajánlása (1996. december 2.) a férfiak és nők döntéshozatalban történő kiegyensúlyozott részvételéről (HL L 319., 1996.12.10., 11. o.).

- (4) Az elmúlt években a Bizottság több jelentést is benyújtott, amelyek vizsgálták a gazdasági döntéshozatal terén a nemek közötti megoszlást¹. A Bizottság bátorította az Unióban jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságokat, hogy önszabályozó intézkedésekkel növeljék vezetőtestületeikben ~~a nők~~ **az alulreprezentált nem képviselőinek** számát, és hogy tegyenek e tekintetben konkrét önkéntes kötelezettségvállalásokat². A Bizottság a 2010. március 5-i nők chartájában³ hangsúlyozta, hogy a nők továbbra sem rendelkeznek teljes körű hozzáféréssel a hatalom és a döntéshozatal arányos részéhez a gazdasági és politikai életben, és megerősítette abbéli elkötelezettségét, hogy felhasználja hatásköreit a nők és a férfiak felelős munkakörökben való igazságosabb képviseletének megvalósítása érdekében. A Bizottság a nők és a férfiak közötti egyenlőségére vonatkozó 2010–2015-ös stratégiájának⁴ egyik prioritása volt a nemek közötti egyensúlynak a döntéshozatalban való javítása. [Mód. 2]

¹ A Bizottság „Több nő vezető pozíciókban” (2010) című jelentése; a Bizottság „A nemek egyensúlya az üzleti vezetésben” című, 2011. március 1-i szolgálati munkadokumentuma (SEC(2011)0246 végleges); a Bizottság „Nők az EU gazdasági döntéshozatalában” című, 2012. március 5-i helyzetjelentése; a Bizottság „A nők és férfiak közötti egyenlőség terén 2011-ben elért haladásról” című, 2012. április 16-i szolgálati munkadokumentuma (SWD(2012)85 végleges).

² „Szándéknyilatkozat a nők vezetőtestületbeni arányának növelésére”, IP/11/242.

³ COM(2010)0078 végleges.

⁴ COM(2010)0491 végleges.

- (5) A Tanács a 2011. március 7-én elfogadott nemek közötti egyenlőségről szóló 2011–2020-es európai paktumban elismerte, hogy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikák létfontosságúak a gazdasági növekedéshez, gyarapodáshoz és versenyképességhez, megerősítette továbbá az Európa 2020 stratégia céljainak elérésére tekintettel a nemek közötti aránytalanságok megszüntetésére vonatkozó elkötelezettségét különösen a nemek közötti egyenlőség szempontjából fontos három területen, vagyis a foglalkoztatás, az oktatás és a társadalmi befogadás terén. Sürgette továbbá a nők és a férfiak közötti egyenlőség valamennyi téren és a döntéshozatal minden szintjén való előmozdítását a rendelkezésre álló tehetség, ***tudás és ötletek*** teljes körű kiaknázása érdekében, ***így gazdagítva az emberi erőforrások sokszínűségét, és javítva az üzleti kilátásokat.*** [Mód. 3]
- (6) Az Európai Parlament 2011. július 6-án elfogadott „A nők és a vállalkozásvezetés” címmel készült nem jogalkotási állásfoglalásában¹ sürgette a társaságokat, hogy 2015-re ériék el a vezetőtestületekben a nők 30 %-os, illetve 2020-ra 40 %-os arányát, mint kritikus határt. Felhívta a Bizottságot, hogy amennyiben a társaságok és a tagállamok által tett lépések elégtelennek bizonyulnak, 2012-ig nyújtson be kvótákat is tartalmazó, ***ideiglenesen végrehajtandó*** jogalkotási javaslatot, ***ami a változás és a gyors reformok katalizátoraként szolgálna a gazdasági döntéshozatalban a nemek között továbbra is fennálló egyenlőtlen ségek és sztereotípiák megszüntetésére.*** Az Európai Parlament „A nők és a férfiak közötti egyenlőség az Európai Unióban – 2011” című, 2012. március 13-i állásfoglalásában² megismételte jogalkotási felhívását. [Mód. 4]

¹ HL C 33. E, 2013.2.5., 134. o.

² HL C 251. E, 2013.8.31., 1. o.

- (6a) *Az uniós intézményeknek, szervezeteknek, hivataloknak és ügynökségeknek, például az Európai Központi Banknak jó példával kell elől járniuk a döntéshozatal során a nemek közötti egyenlőség tekintetében, többek között a minden szinten megvalósuló kiegyensúlyozott nemi képviselet elérésére irányuló célkitűzésekkel. Valamennyi uniós intézményben, szervben, hivatalban és ügynökségben haladéktalanul szigorú szabályokat kell bevezetni és nyomon követni mind a külső, mind pedig a belső felvétel tekintetében. Különös figyelmet kell fordítani a felső vezetőkre vonatkozó munkaerő-felvételi politikákra. Az egyes uniós intézményeknek, szervezeteknek, hivataloknak és ügynökségeknek éves jelentést kell közzétenniük az ez irányban tett erőfeszítéseikről. [Mód. 5]*
- (7) A humántőke hatékony felhasználása a legmeghatározóbb tényező a gazdaság versenyképessége, *fejlődése és növekedése* szempontjából, és kulcsfontosságú az Unió előtt álló demográfiai kihívások megoldásához, a globális gazdaságban való sikeres versenyzéshez, és a harmadik országokkal szembeni versenyelőny biztosításához. A magasan képzett és képesítést szerzett nők száma folyamatosan növekszik, amit az is bizonyít, hogy az egyetemeken végzők 60 %-a nő. Ha továbbra se történne meg a ~~gazdasági-társaságok felső vezetői és a~~ *gazdasági-társaságok felső vezetői és a* ~~történő kinevezések során~~ *döntéshozó pozíciókra történő kinevezések során* pozíciókra történő kinevezések során ennek az erőforrásnak a kiaknázása, az a képzett humántőke felhasználásának kudarcát jelentené. [Mód. 6]

(7a) A társaságoknak és vállalkozásoknak meg kell fontolniuk egy olyan csatorna létrehozását az igazgatótanácsi és vezetőségi tagságra kész nők számára, amely ösztönzi, támogatja és fejleszti a női tehetséget minden szinten és egész karrierjükön keresztül. [Mód. 7]

(7b) A nemek közötti egyenlőség előmozdításának biztosítása érdekében a tagállamoknak olyan rendelkezéseket kell hozniuk, amelyek segítségével a férfiak és a nők össze tudják egyeztetni a munkát a családi élettel, elsősorban rugalmas beosztás és a gondozási feladatokat ellátók számára támogatás formájában. [Mód. 8]

(7c) *A nemek közötti egyenlőség elérése a társadalom egészében a férfiak és a nők számára egyenlő felsőoktatási és szakmai jogok létrehozását, valamint a családi, gyermekgondozási és háztartási feladatok megosztását is jelenti. Az, hogy jellemzően a nők felelnek a családi és háztartási feladatok nagy többségéért, akadályozhatja a legfelsőbb szakmai pozíciókba való előmenetelüket. A férfiak családi feladatokban való aktív részvétele és azokba való bevonása döntő jelentőségű a munka és a magánélet közötti egyensúly megvalósításához, valamint a férfiak és a nők egyenlő karrierlehetőségeinek megteremtéséhez. Figyelmet kell fordítani a nemi sztereotípiák, a rugalmatlan és idejétmúlt foglalkoztatáspolitikák és a szülői szabadságra vonatkozó nem megfelelő rendelkezések kezelésére. Olyan intézkedéseknek kell érvényben lenniük, amelyek lehetővé teszik a nők és a férfiak számára a családi élet és a munka összeegyeztetését, amennyiben úgy kívánják. A tagállamokat arra kell biztatni, hogy gondoskodjanak olyan jóléti elemek megvalósításáról, mint a nők és a férfiak számára egyaránt biztosított, szülői szabadsággal járó méltányos juttatások, a gyermekek gondozásával kapcsolatos átfogó szabályozás, és a megosztott szülői szabadság lehetősége. [Mód. 9]*

- (8) A társaságok szintjén széles körben elismert, hogy a nők jelenléte a vezetőtestületekben a vállalati irányítás javulásához vezet, mivel a csapatteljesítmény és a döntéshozatal minősége javul a többféle nézőpontot ~~tartalmazó~~ **és proaktívabb üzleti modellt magában foglaló**, színesebb és összetett gondolkodásforma következtében, amely így lehetővé teszi kiegyensúlyozottabb határozatok meghozatalát, **amelyek jobban tükrözik a társadalom és a fogyasztók valóságát**. Több tanulmány is kimutatta, hogy pozitív kapcsolat áll fenn a felsővezetés nemi sokszínűsége és a társaság pénzügyi teljesítménye és nyereségessége között. A női részvétel növelése az Európai Unióban jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságok vezetőtestületeiben **e társaságok jelentős gazdasági és társadalmi felelőssége okán** ezért pozitív hatással járhat az érintett társaságok **gazdasági** teljesítményére. **Be kell ezért vezetni és meg kell erősíteni a szakmai előrelépés támogatását a nők számára a vezetés minden szintjén.** [Mód. 10]

(8a) *Számos egyedi tényező gátolja a nők vezetőtestületi taggá történő kinevezését, amelyeket nemcsak szankciók, hanem oktatási kezdeményezések és a jó gyakorlatokat elősegítő ösztönzők révén is meg lehet szüntetni. Először is, alapvető fontosságú annak tudatosítása az üzleti iskolákban és egyetemeken, hogy a versenyképesség növelése révén a nemek közötti egyenlőség hasznos a társaságok számára. Szükséges emellett a vezetőtestületi tagok folyamatos cseréjének bátorítása és előnyben részesítő intézkedések bevezetése az államok és társaságok abbéli erőfeszítéseinek támogatása és jutalmazása tekintetében, hogy határozottabb megközelítést alkalmazzanak a felső gazdasági döntéshozó testületeket érintő változások vonatkozásában uniós szinten. Végezetül, az adózás és a közbeszerzés megfelelő csatornát biztosít a nemek közötti egyensúly elősegítéséhez a társaságok vezetőtestületeiben. [Mód. 11]*

- (9) Bizonyítékok mutatják azt is, hogy a munkaerőpiaci egyenlőség jelentősen hozzájárulhat a gazdasági növekedéshez. A női részvétel növelése az unióban jegyzett társaságok vezetőtestületeiben nem csak a vezetőtestületekbe kinevezett nőket érinti, hanem elősegíti tehetséges nők vonzását a társasághoz, valamint a nők fokozottabb jelenlétének biztosítását a vezetőség minden szintjén és a munkavállalók körében. Ezért amennyiben a nők nagyobb arányban vesznek részt a társaságok vezetőtestületeiben, *nagy eséllyel* zárulhat az olló a nemek közötti foglalkoztatási és a bérezési különbségek tekintetében. A rendelkezésre álló női tehetség-tartalék maradéktalan kiaknázása komoly előrelépést jelentene az oktatás megtérülése tekintetében mind az egyének, mind a közszektor szempontjából. A női részvétel alacsony szintje az Unióban jelenlevő nyilvánosan jegyzett társaságok igazgatótanácsaiban általában véve elmulasztott lehetőség a tagállamok gazdaságainak hosszú távú fenntartható növekedése megvalósításának szempontjából. [Mód. 12]

- (10) A nemi alapú megkülönböztetés megelőzését és az ellene való fellépést célzó uniós szabályozás, a kifejezetten a nők gazdasági döntéshozatalban való jelenléte növelésére irányuló tanácsi ajánlások, és az önszabályozást bátorító uniós szintű intézkedések ellenére **a nők** továbbra is sokkal kevesebb nő, mint férfi foglalkozási helyet **alulreprezentáltak** Unió-szerte a társaságok legmagasabb szintű döntéshozó testületeiben. A nemek közötti egyensúlyhiány különösen jelentős és súlyos a magánszektorban, és különösen a jegyzett társaságokban, **ugyanakkor bizonyos uniós intézményeknél, szerveknél, hivataloknál és ügynökségeknél, így az Európai Központi Banknál is súlyos problémát jelent a nemek közötti egyensúlyhiány**. A társasági vezetőtestületekben a nemek részvételére vonatkozó bizottsági mutatószámokból az olvasható ki, hogy a legfelső szintű üzleti döntéshozatalban résztvevő nők aránya továbbra is alacsony marad. 2012 januárjában a nők átlagosan a vezetőtestületi pozíciók 13,7 %-át foglalták el a tagállamok legnagyobb nyilvánosan jegyzett társaságaiban. A ~~nem-ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatóknak csupán 15 %-a volt nő, **ami a demokratikus deficit, valamint a nők tisztességtelen és megkülönböztető képviseletének világos jele, megsértve az esélyegyenlőség, illetve a két nemmel való, a munka és a foglalkoztatás terén megvalósuló egyenlő bánásmód uniós elvét.** [Mód. 13]

- (11) A nők aránya a társasági vezetőtestületekben nagyon lassan emelkedik, az elmúlt években átlagosan évi 0,6 %-al. A javulás üteme jelentősen eltér az egyes tagállamokban, és ez nagyon eltérő eredményekhez vezetett. ***Azokban a Sokkal jelentősebb haladás volt megfigyelhető bizonyos tagállamokban, ahol mint például Franciaországban, amely 2017-et jelölte ki határidőnek az irányelvben meghatározott célkitűzések elérésére, de kevesebb mint két év alatt teljesítette a 2014-re előírt 20 %-os célt, vagy például Norvégiában, amely három év alatt teljesítette a 40 %-os célt. Mindkét esetben kötelező intézkedéseket léptettek életbe, sokkal jelentősebb haladás volt megfigyelhető-intézkedések révén érték el ezeket az eredményeket.*** A tagállamok közötti növekvő eltérések valószínűleg még markánsabbá fog válni, tekintettel a vezetőtestületekben a nők részvételének növelését célzó nagyon eltérő tagállami megközelítésekre. [Mód. 14]
- (11a) ***A tagállamoknak a nemek közötti egyensúlyhoz való viszonyukban megnyilvánuló társadalmi-kulturális váltás felé irányuló stratégiákat kell elfogadniuk annak érdekében, hogy elősegítsék a nők részvételét a vezetőségi hierarchiában, valamint a munkaadók proaktív megközelítésének és cselekvésének kialakulását. Ilyen eszköz lehet például a rugalmas munkarend elősegítése és a családbarát munkahelyek támogatása a gyermekek napközbeni ellátásához való hozzáférés lehetővé tételével.*** [Mód. 15]

(12) A jegyzett társaságok vezetőtestületeiben a nemek közti egyensúlyra vonatkozó megosztott és szerteágazó, illetve hiányzó nemzeti szabályozás nem csupán eltérésekhez vezet a tagállamok között a ~~nem-ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgató nők száma és a javulás eltérő mértéke tekintetében, hanem akadályozza a belső piacot azáltal, hogy eltérő vállalatirányítási követelményeket állít az Unión belül jegyzett társaságokkal szemben. Ezek a különbségek a társasági vezetőtestületek összetételére vonatkozó jogi és önszabályozási követelmények terén gyakorlati ~~problémákhoz~~ **problémákat** okozhatnak a vezetőtestületi tagjelöltek, valamint a több országban működő jegyzett társaságok számára, konkrétan leányvállalatok létrehozása, illetve összeolvadások és felvásárlások esetében. ***Az irányelvet azonban az uniós társaságok vezetőtestületeiben a nem ügyvezető igazgatók kiválasztására vonatkozó eltérő folyamatoktól függetlenül kell végrehajtani. [Mód. 16]***

- (12a) *A társaságokon belüli, nemek közötti egyensúlyhiány nagyobb a magasabb vezetői szinteken. Ezenkívül a felső vezetésben részt vevő nők közül sokan olyan területeken dolgoznak, mint például az emberi erőforrások és a kommunikáció, míg a felső vezetésben dolgozó férfiakat nagyobb valószínűséggel foglalkoztatják a társaságon belül az általános vezetésben vagy a vonalbeli vezetésben. Minthogy a vezetőtestületi pozíciókra való felvétel fő bázisát a felsővezetői tapasztalattal rendelkező jelöltek alkotják, létfontosságú, hogy a társaságoknál emelkedjen az ilyen vezetői pozíciókba előrelépő nők száma. [Mód. 17]*
- (12b) *Az irányelv megfelelő végrehajtását lehetővé tévő egyik legfőbb tényező a nem ügyvezető igazgatók kiválasztási feltételeinek hatékony alkalmazása, amelyek meghatározása előzetesen és a teljes átláthatóság mellett történik, a jelöltek kompetenciáinak nemüktől függetlenül, egyenlő mértékben történő figyelembevételével. [Mód. 18]*

(12c) *A népesség előregedése és a szakképzettség hiányának összefüggésében lelassíthatja az Unió gazdaságának fejlődési kilátásait és pénzügyi struktúráinak helyreállítását az, ha nem élünk azzal a lehetőséggel, amelyet az európai népesség fele a társasági vezetőtestületekben betöltött pozíciók szempontjából magában hordoz. Ha a tehetségtartalék felének esetében még csak fel sem merül a vezető pozíciók lehetősége, az a kinevezési eljárást és annak minőségét is megkérdőjelezi, ami növelheti az üzleti hatalmi struktúrákkal szembeni bizalmatlanságot, emellett a rendelkezésre álló humántőke hatékony felhasználásának csökkenéséhez vezethet. Az, hogy a megfelelő jelöltek között rendszeresen szerepelnek mindkét nem képviselői, biztosítja, hogy a vezetőtestületek új tagjait a legkiválóbb – férfi és női – jelöltek közül válasszák ki, a vállalati döntéshozatal pedig megfelelően tükrözzé a társadalom felépítését. [Mód. 19]*

- (13) A vezetőtestületi álláshelyek esetében a kiválasztási eljárások és a minősítési szempontok átláthatóságának a legtöbb tagállamban fennálló jelenlegi hiánya komoly akadályát jelenti a fokozottabb nemi sokszínűségnek a vezetőtestületi tagok körében, és károsan befolyásolja mind a vezetőtestületi tagjelöltek karrierjét és szabad mozgását, mind a befektetői döntéseket. Az átláthatóság említett hiánya visszatartja a vezetőtestületi álláshelyek azon lehetséges jelöltjeit a pályázástól, akinek a képességeire a leginkább szükség lenne, illetve attól, hogy megtámadják a nemi elfogultságra visszavezethető kinevezéseket, ezáltal korlátozódik a belső piacon belüli szabad mozgásuk. Másrészt a befektetők eltérő befektetési stratégiákat követnek, amelyekhez információkra van szükség a vezetőtestület tagjainak szakértelmével és kompetenciáival kapcsolatban is. A vezetőtestületi tagok minősítési követelményeinek és kiválasztási eljárásának nagyobb átláthatósága lehetővé teszi a befektetők számára, hogy jobban felmérjék a társaság üzleti stratégiáját, és hogy megfelelő mennyiségű ismeret birtokában hozzanak döntéseket.
- Fontos ezért, hogy a vezetőtestületi tagok kinevezési eljárásai egyértelműek és átláthatóak legyenek, a jelentkezőket pedig tárgyilagosan, egyéni érdemeik alapján, nemüktől függetlenül értékeljék. [Mód. 20]***

- (14) Noha ez az irányelv nem irányul a kiválasztási eljárásokra és minősítési követelményekre vonatkozó nemzeti jogszabályok részletes harmonizációjára, a ~~nem-ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatók közötti nemi egyensúly megvalósítása érdekében szükség van ~~arra~~ **bizonyos minimumszabályok bevezetésére**, hogy a kiegyensúlyozott nemi képviselettel nem rendelkező jegyzett társaságok **átlátható és egyértelműen meghatározott kiválasztási eljárás, illetve** a jelöltek képességeinek a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai tapasztalatok tekintetében történő tárgyilagos összehasonlító értékelése alapján hozzanak meg egyes, a ~~nem-ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatók kinevezésére vonatkozó döntéseket. Csak uniós szintű **kötelező érvénnyel bíró** intézkedéssel lehet Unió-szerte hatékonyan biztosítani az egyenlő versenyfeltételeket, és elkerülni az üzleti életben a gyakorlati problémákat.
- [Mód. 21]

- (15) Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedést szolgáló Európa 2020 stratégia¹ megállapította, hogy a női munkaerő fokozottabb részvétele előfeltétele a növekedés felgyorsításának és a demográfiai kihívások kezelésének Európában. A Stratégia kiemelt célul tűzte ki 2020-ig a 20-64 év közötti nők és férfiak körében a 75 %-os foglalkoztatottságot, amely csak akkor érhető el, ha egyértelmű az elköteleződés a ~~nem~~ *nemek* közötti egyenlőség, *valamint a nemek közötti állandósult bérszakadék megszüntetése* mellett, és megkettőződnek az erőfeszítések a nők ~~munkaerőpiaci~~ *munkaerő-piaci* részvétele előtt álló akadályok, *mint például a létező „üvegplafon-jelenség”* lebontására. A jelenlegi gazdasági válság rávilágított arra, hogy Európának egyre nagyobb szüksége van a tudás, a hozzáértés és az innováció igénybevételére, valamint a rendelkezésre álló *férfi és női* tehetségtartalékok maradéktalan hasznosítására. A női részvétel növelése a gazdasági döntéshozatalban, különösen a társasági vezetőtestületekben várhatóan előnyös átgyűrűző hatással jár majd a nők foglalkoztatására az érintett társaságokban és az egész gazdaságban. [Mód. 22]

¹ COM(2010)2020 végleges.

- (15a) *E célkitűzések elérése alapvető fontosságú Európa gazdasági versenyképességének biztosítása, az innováció ösztönzése és a társasági vezetőtestületekben a szakmai színvonal megerősítése szempontjából. Ennek megfelelően az Unió úgy döntött, hogy a munkaerő-piaci egyenlőséget és a társaságok vezetőtestületeiben a nemek közötti, fokozatosan növekvő egyenlőséget az egyenlőség európai évtizedének célkitűzéseivé nyilvánítja, és tanulmányozni fogja, hogyan tudná ismertebbé tenni az e téren elért eredményeket. [Mód. 23]*
- (16) Minderre tekintettel az Uniónak a nők társasági vezetőtestületekben való részvételének növelésére kell törekednie *minden tagállamban*, a gazdasági növekedés felgyorsítása, *a munkaerő-piaci mobilitás elősegítése*, az európai társaságok versenyképességének javítása, továbbá a munkaerőpiacon a tényleges nemek közötti egyensúly megvalósítása érdekében. E cél elérésére előnyben részesítésre vonatkozó minimális követelmények révén kell törekedni, amelyek a jegyzett társaságok vezetőtestületei nemi összetételére vonatkozó számszerűsített célra irányuló kötelező intézkedések formáját öltik, szem előtt tartva, hogy azok a tagállamok és harmadik országok érték el a legjobb eredményeket a nők gazdasági döntéshozatalban való alulképviselésének orvoslása terén, amelyek ezt vagy ehhez hasonló módszert választottak. [Mód. 24]

(16a) A jegyzett társaságoknak nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó politikát kell kidolgozniuk, hogy az egész érintett társaságnál elérjék a nemek kiegyensúlyozottabb képviselését. Ez a politika magában foglalhatja az e társaságban végrehajtott vonatkozó intézkedések – a legfontosabb pozíciókba mind női, mind férfi jelölt állítása, mentori programok és karrierfejlesztési útmutatás a nők számára, a sokszínű felvételt ösztönző humánerőforrás-stratégiák – leírását. Ezenkívül magában foglalhatja rugalmas munkavégzési feltételek felkínálását minden munkavállaló számára, például a szülői szabadságra vonatkozó támogatást, valamint a háztartási munka és a gyermekgondozás támogatását. Minden társaság kiválaszthatja a tevékenységeihez legjobban illeszkedő politikákat, és aktív intézkedéseket kell hoznia a társaság vezetésében alulreprezentált nem arányának növelése érdekében. [Mód. 25]

- (17) A tőzsdéken **tőzsdén** jegyzett társaságok kiemelt gazdasági fontossággal, láthatósággal és kihatással rendelkeznek a piac egésze tekintetében. Az ezen irányelvben előírt intézkedéseknek ezért a jegyzett társaságokra kell vonatkozniuk, amelyek definíció szerint a valamely tagállamban **bejegyzett azon-székhellyel rendelkező** társaságok, és amelyek részvényeivel kereskedni lehet a 2004/39/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹ 4. cikkének (1) és (14) bekezdésében foglaltak szerinti szabályozott piacokon egy vagy több tagállamban. E társaságok a gazdaság egésze számára állítanak fel normákat, és a gyakorlataikat várhatóan más típusú társaságok is követni fogják. ~~A bejegyzett társaságok nyilvános jellege igazolja, hogy közérdekből fokozottabb szabályozás érvényesüljön tekintetükben.~~
- [Mód. 26]
- (18) Ezen irányelvnek nem kell ~~kiterjedni~~ **kiterjednie** a 2003/361/EK bizottsági ajánlás² szerinti mikro-, kis és középvállalkozásokra (kkv-k) akkor sem, ha ezek jegyzett társaságok. **A tagállamoknak azonban olyan szakpolitikákat kell elfogadniuk, amelyek támogatják és ösztönzik a kkv-kat a nemek közötti egyensúly jelentős javítására a vezetés valamennyi szintjén és a vezetőtestületekben.** [Mód. 27]

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2004/39/EK irányelve (2004. április 21.) a pénzügyi eszközök piacairól, a 85/611/EGK és a 93/6/EGK tanácsi irányelv, valamint a 2000/12/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv módosításáról, és a 93/22/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 145., 2004.4.30., 1. o.).

² A Bizottság 2003/361/EK ajánlása (2003. május 6.) a mikro-, kis és középvállalkozások (kkv-k) meghatározásáról, ~~akkor is, ha ezek jegyzett társaságok~~ (HL L 124., 2003.5.20., 36. o.).

- (19) A tagállamokban jegyzett társaságok esetében a vezetőtestületek szerkezete vonatkozásában eltérő rendszerek léteznek, a fő különbség az igazgatótanácsból és felügyelőtanácsból álló kettős („szintű”) rendszer, valamint az egységes („egyszintű”) rendszer között van, amelyben az irányítási és a felügyeleti funkció egy testületben egyesül. Léteznek vegyes rendszerek is, amelyekben megjelennek mind a két rendszer jellemző vonásai, vagy amelyek választási lehetőséget adnak a társaságoknak a különféle modellek között. Az ezen irányelvben foglalt intézkedésnek a tagállamokban előforduló valamennyi vezetőtestületi rendszerre vonatkoznia kell.
- (20) Minden vezetőtestületi rendszer különbséget tesz a társaság napi irányításával foglalkozó ügyvezető igazgatók, és a nem-ügyvezető igazgatók között, akik nem vesznek részt a napi irányításban, hanem felügyeleti feladatot látnak el. Az ebben az irányelvben szereplő mennyiségi céloknak csak a nem-ügyvezető igazgatókra kell vonatkozniuk annak érdekében, hogy megfelelő egyensúly teremtődjön a vezetőtestületekben a nemi sokszínűség növelésének igénye, és a társaságok napi irányításába való beavatkozás minimalizálásának szükségessége között. Mivel a nem-ügyvezető igazgatók felügyeleti feladatokat látnak el, egyszerűbb megfelelően képzett jelölteket találni a társaságon kívülről és jelentős mértékben a társaság működése szerinti ágazaton is túlról – ami fontos szempont azon gazdasági területek esetében, amelyekben az egyik nem tagjai különösen alulreprezentáltak a munkavállalók körében.

- (21) Számos tagállamban a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében a ~~nem-ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatók meghatározott hányadát a társaság munkavállalóinak és/vagy a munkavállalók szervezeteinek lehet, vagy kell kineveznie vagy megválasztania. Az ezen irányelvben szereplő mennyiségi céloknak valamennyi ~~nem-ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatóra vonatkoznia kell, ideértve az alkalmazottak képviselőit is. Ugyanakkor az e célok elérésére szolgáló gyakorlati eljárásokat az érintett tagállamoknak kell kialakítaniuk, figyelemmel arra a körülményre, hogy egyes ~~nem-ügyvezető~~ igazgatók munkavállalói képviselők. ***Ezen irányelvnek figyelembe kell vennie a tagállamokban létező kiválasztási eljárások sokszínűségét és nemzeti sajátosságait.*** [Mód. 28]

(22) Az Unióban jegyzett társaságok számára elő ~~társaságoknak~~ arra kell írni, hogy vezessenek be a vezetőtestületeik nemi összetételére vonatkozó meghatározott célok elérésére irányuló megfelelő eljárásokat. Azon ~~törekedniük, hogy 2020. január 1-ig elérik a nem ügyvezető igazgatók esetében az alulreprezentált nem legalább 40 %-os arányára vonatkozó célértéket. E célérték elérése érdekében azon~~ jegyzett társaságoknak ~~társaságok számára~~, amelyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a ~~nem ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatói pozíciók kevesebb, mint 40 %-át töltik be, e pozíciókat **kötelezővé kell tenni, hogy az e pozíciók betöltéséhez** az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító, előre megállapított, átlátható, semlegesen megfogalmazott és egységes követelményeket alkalmazó **összehasonlító** elemzése alapján kell betölteniük annak érdekében, hogy az említett százalékot legkésőbb 2020. január 1-ig elérik. ~~hajtsák végre az előválogatási vagy kiválasztási eljárást.~~ Ezért az irányelv előírja az alulreprezentált nem esetében a legalább 40 %-os arányt a nem ügyvezető igazgatók esetében. Ez a célkitűzés elvileg csak az általános nemi sokszínűséget érinti a nem ügyvezető igazgatók körében, és konkrét esetekben nem befolyásolja az egyes igazgatóknak a férfi és a női jelöltek széles köréből való kiválasztását. Konkrétan nem zár el egyetlen jelöltet sem az igazgatói álláshelyek elöl, és nem erőltet rá egyetlen meghatározott igazgatót sem a társaságokra vagy a részvényesekre. A megfelelő vezetőtestületi tagokról való döntés így továbbra is a társaságok és a részvényesek joga marad. [Mód. 29]

- (22a) *A 40 %-os célkitűzés elvileg csak az általános nemi sokszínűséget érinti a nem ügyvezető igazgatók körében, és konkrét esetekben nem befolyásolja az egyes igazgatóknak a férfi és a női jelöltek széles köréből való kiválasztását. Konkrétan nem zár el egyetlen jelöltet sem az igazgatói álláshelyek elől, és nem erőltet rá egyetlen meghatározott igazgatót sem a társaságokra vagy a részvényesekre. A megfelelő vezetőtestületi tagok kinevezéséről való döntés így továbbra is a társaságok és a részvényesek joga marad. [Mód. 30]*
- (22b) *A jegyzett társaságoknak mérlegelniük kell a nemek közötti egyensúly elérésének egyik módjaként az alulreprezentált nem számára szóló képzési és mentorprogramok bevezetését, amennyiben nyilvánvaló aránytalanság áll fenn a nemek között a vezetőtestületi pozíciókra választható jelöltek körében. [Mód. 31]*

- (23) A tagállamok meghatározó befolyást gyakorolnak azon jegyzett társaságok felett, amelyek a 2006/111/EK bizottsági irányelv¹ 2. cikkének b) pontja értelmében közvállalkozásnak minősülnek. A meghatározó befolyásnak köszönhetően megfelelő eszközökkel rendelkeznek ahhoz, hogy a szükséges változást gyorsabban értsék el. Ezért az ilyen társaságok esetében korábbi dátumot kellene előírni a ~~nem ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatók körében az alureprezentált nem legalább 40 %-os arányára vonatkozó cél tekintetében, **összhangban a tagállamok által az ezen irányelv értelmében felállított megfelelő mechanizmusokkal.** [Mód. 32]
- (23a) ***Akár jegyzett társaságok, akár nem, a közvállalkozásoknak természetüknél fogva példát kell mutatniuk a magánszektor felé. A Bizottságnak ezért értékelnie kell a tagállamok helyzetét, és mérlegelnie kell, hogy a kkv-k definícióján kívül eső közvállalkozásokat az irányelv hatálya alá vegyék-e a jövőben.*** [Mód. 33]

¹ A Bizottság 2006/111/EK irányelve (2006. november 16.) a tagállamok és a közvállalkozások közötti pénzügyi kapcsolatok átláthatóságáról, illetve egyes vállalkozások pénzügyi átláthatóságáról (HL L 318., 2006.11.17., 17. o.).

(23b) A Bizottságnak össze kell gyűjtenie és elemeznie kell a gazdaságban szintén fontos szerepet betöltő nem jegyzett nagy vállalkozásoknak a nemek közötti egyensúlyra vonatkozó tényeit és számait. Ezt követően hatásvizsgálatot kell folytatni, hogy képet kapjunk az ilyen vállalkozások helyzetéről a tagállamokban, és megvizsgáljuk, hogy szükség van-e uniós szintű intézkedésekre, hogy később az ilyen vállalkozások bekerüljenek az irányelv hatálya alá. A Bizottságnak ugyanakkor ismertetnie kell a különféle opciókat, hiszen a sajátos nemzeti körülményeknek köszönhetően egyedi rendszerekre lehet szükség. [Mód. 34]

(24) A cél teljesítéséhez szükséges nem ügyvezető igazgatói álláshelyek száma tekintetében további pontosításra van szükség, mivel a legtöbb vezetőtestület létszáma esetében a 40 %-os arány matematikailag csak meghaladható vagy megközelíthető. Ezért a célkitűzés teljesítéséhez szükséges vezetőtestületi álláshelyek számának a 40 %-hoz legközelebbi számnak kell lennie. Ugyanakkor az eredetileg túlságosan magas képviselttel rendelkező nem megkülönböztetésének elkerülése végett a jegyzett társaságokat nem szabad arra kötelezni, hogy az alulreprezentált nem képviselőit a nem ügyvezető igazgatói vezetőtestületi álláshelyek felére vagy azt meghaladó arányára kinevezzék. Így például ***Amennyiben a nem ügyvezetői vezetőtestület csupán háromtagú, matematikailag lehetetlen mindkét nem esetében a 40 %-os arány fölé menni. Ilyen esetekben tehát az alulreprezentált nem képviselőinek egy három vagy négy nem ügyvezető nem ügyvezető igazgatóból álló vezetőtestületben legalább egy, egy öt vagy hat nem ügyvezető igazgatóból álló vezetőtestületben legalább kettő, és egy hét vagy nyolc nem ügyvezető igazgatóból álló vezetőtestületben legalább három álláshelyet be kell, hogy töltsenek. [Mód. 35]***

(25) Az Európai Unió Bírósága az előnyben részesítéssel, és annak a nemi alapú megkülönböztetés tilalmának elvével való összeegyeztethetőségével (amelyet ma már a Charta 21. cikke is tartalmaz) kapcsolatos ítélkezési gyakorlatában¹ elfogadta, hogy bizonyos esetekben előnyben lehet részesíteni az alulreprezentált nem képviselőit a foglalkoztatás céljából történő kiválasztás vagy az előremenetel során, feltéve, hogy az alulreprezentált nembe tartozó jelölt a másik nembe tartozó versenytársával azonos szakmai alkalmassággal, szakértelemmel és szakmai tapasztalatokkal rendelkezik, az előnyben részesítés nem automatikus és feltétel nélküli, továbbá felülbíráható, amennyiben a másik jelölt személyéhez kapcsolódó indokok ez utóbbi felé billentik a mérleget, valamint minden jelölt jelentkezését objektíven, az érintett jelölt összes kvalitását figyelembe véve értékelik.

¹ C-450/93.: Kalanke (EBHT 1995., I-3051. o.), C-409/95.: Marschall (EBHT 1997., I-6363. o.), C-158/97.: Badeck (EBHT 2000., I-1875. o.), C-407/98.: Abrahamsson (EBHT 2000., I-5539. o.).

(26) A tagállamoknak az ítélkezési gyakorlattal összhangban gondoskodniuk kell arról, hogy a ~~nem-ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatók kiválasztása a legjobb minősítéssel rendelkező jelöltek köréből történjen, az egyes jelöltek előre meghatározott, átlátható, semlegesen megfogalmazott és egyértelmű követelményeken alapuló minősítésének összehasonlító elemzése alapján. A társaságok által alkalmazható kiválasztási követelménytípusok közé ~~tartoznak~~ **tartozik** például a szakmai gyakorlat az igazgatási és/vagy felügyeleti feladatok terén, **a nemzetközi tapasztalat, a multidiszciplinaritás**, ismeretek olyan meghatározott, releváns területeken mint a ~~pénzügyek~~ **pénzügy**, a kontrolling vagy a humán erőforrás menedzsment, és a vezetői, kommunikációs és hálózatépítési képességek. Előnyben kell részesíteni az alulreprezentált nembe tartozó jelöltet, amennyiben az alulreprezentált nembe tartozó jelölt a másik nembe tartozó versenytársával azonos szakmai alkalmassággal, szakértelemmel és szakmai tapasztalatokkal rendelkezik, és ha az egyes jelöltek összes kvalitását figyelembe vevő objektív értékelés nem billenti a másik jelölt felé a mérleget. [Mód. 36]

(27) Az igazgatók ~~toborzásának~~ **felvételének, kiválasztásának** és kinevezésének módja tagállamonként és társaságonként különbözik. A részvényesek közgyűlése elé terjesztendő jelölteket előválogathatja például egy nevezési bizottság, vagy az igazgatókat közvetlenül is kinevezhetik meghatározott részvényesek, de a részvényesek közgyűlése szavazhat is az egyes jelöltekről vagy a jelöltek listájáról. ***Ez az irányelv tiszteletben tartja a kiválasztási eljárásokat, amelyeket átláthatóságra és érdemre kell alapozni, ugyanakkor szorgalmazza a vezetőtestületekben az alulreprezentált nem fokozott szerepvállalására vonatkozó célkitűzés megvalósítását.*** A jelöltek kiválasztására vonatkozó követelményeknek a kiválasztási eljárás megfelelő szakaszai során a nemzeti jogszabályok és az érintett jegyzett társaságok alapszabálya szerint teljesülniük kell. E tekintetben az irányelv esupán a kiválasztási eljárások minimális harmonizációját írja elő, lehetővé téve a jegyzett társaságok vezetőtestületeiben a nemek közötti kiegyensúlyozottabb képviselet céljának elérése érdekében a ~~Bíróság ítélezési gyakorlata által támasztott követelmények alkalmazását~~ ***igen sokféle kiválasztási eljárást tesz lehetővé. Ezen irányelv rendelkezései nem avatkoznak bele indokolatlanul a napi irányításba, mivel a társaságok fenntartják a jelöltek – a képességeken és más vonatkozó objektív megfontolások alapján történő – szabad kiválasztásának jogát.*** [Mód. 37]

- (27a) *Ha a jelöltek előzetes kiválasztása választási vagy szavazási eljárásokon alapul – például a munkavállalók vagy képviselők esetében –, az eljárásokat a teljes eljárás során módosítani kell annak érdekében, hogy hozzájáruljanak a nemek közötti nagyobb egyenlőség célkitűzésének az igazgatótanácsok egészében való megvalósításához, miközben biztosítják, hogy az ezen eljárás során megválasztott igazgató neme ne legyen előre meghatározva. [Mód. 38]*
- (28) Ennek az irányelvnek a célja a tőzsdéken jegyzett társaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javítása és ezáltal a férfiak és a nők közötti egyenlőség – amely az Unió egyik alapvető jogának minősül – megvalósításához történő hozzájárulás. Ezért a jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy a sikertelen jelölt kérelmére ne csupán a kiválasztás alapjául szolgáló minősítés szempontjait közöljék, hanem a minősítések tárgyilagos összehasonlító értékelését, és adott esetben a mérleget a nem az alulreprezentált nembe tartozó jelölt javára billentő megfontolásokat is. A Charta 7. és 8. cikke által elismert, a magánélet tiszteletben tartásához való jognak a személyes adatok feldolgozására tekintettel fennálló, említett korlátozásai, valamint a jegyzett társaságok azon kötelezettsége, hogy kérelemre kiadják ezeket az információkat a sikertelen jelöltnek, szükségesek és az arányosság elvével összhangban valóban elismerten közérdekű célokat szolgálnak. Ezért összhangban vannak a Charta 52. cikke (1) bekezdésében az ilyen korlátozások tekintetében előírt követelményekkel és a Bíróság vonatkozó ítélkezési gyakorlatával.

- (29) A jegyzett társaság kell, hogy bizonyítsa a kiválasztás helyességét, amennyiben egy, az alulreprezentált nembe tartozó sikertelen jelölt azt feltételezi, hogy azonosan minősítést szerzett a másik nembe tartozó jelölttel, aki ténylegesen kineveztek.
- (30) A tagállamoknak hatékony, arányos és elrettentő erejű szankciókat kell bevezetniük az ~~irányelv~~ **irányelvben meghatározott nyílt és átlátható eljárásra vonatkozó követelmények** megsértése esetére, ezek lehetnek többek között igazgatási bírságok, **a nyílt közbeszerzési eljárásokból való kizárás, részleges kizárás az uniós strukturális alapokból való támogatásokból** és a 4. cikk (1) bekezdése szerinti nemzeti intézkedésekkel ellentétes ~~nem ügyvezető igazgató~~ **nem ügyvezető igazgatói** kinevezések vagy választások semmisségének megállapítása vagy érvénytelenítése bírói testület által. **Lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy az ezen irányelvben meghatározott, nem teljes körű szankciókon túl is cselekedhessenek, és alkalmazhassák többek között súlyos és ismétlődő jogsértések esetében az érintett társaságnak az illetékes bírói testület általi kényszerfelosztatását, a megfelelő eljárási biztosítékok teljes mértékű tiszteletben tartásával.** [Mód. 39]

~~(31) Mivel a munkaerő összetétele közvetlen hatással van az alulreprezentált nembe tartozó jelöltek elérhetőségére, a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy amennyiben az alulreprezentált nem tagjai a munkaerő kevesebb, mint 10 %-át teszik ki, az érintett társaságnak nem kell eleget tennie az irányelvben lefektetett céloknak.~~

[Mód. 40]

(32) Mivel a jegyzett társaságoknak ~~törekednie~~ **törekedniük** kell arra, hogy valamennyi döntéshozó pozícióban növeljék az alulreprezentált nem arányát, a tagállamok úgy rendelkezhetnek, hogy teljesítettnek tekinthetők az irányelvben szereplő célok ~~teljesültnek tekinthetők~~, amennyiben a jegyzett társaságok bizonyítani tudják, hogy az alulreprezentált nem képviselői az igazgatói helyek legalább egyharmadát betöltik, függetlenül attól, hogy ügyvezető vagy ~~nem ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatóként. **Az ilyen társaságok számára azonban továbbra is kötelezővé kell tenni, hogy közlétegyék éves jelentéseikben és weboldalaikon az ügyvezető és nem ügyvezető igazgatók körén belüli nemi egyensúlyt, és az e területen folytatott politikájukat, ezen irányelv 5. cikkével összhangban.** [Mód. 41]

- (33) A nem-ügyvezető igazgatókra vonatkozó intézkedések mellett, és tekintettel a napi ügyvezetési feladatokban résztvevő igazgatók körében a nemi egyensúly javítására, a jegyzett társaságok számára elő kell írni, hogy tegyenek az ügyvezető igazgatók körében a két nem képviselőjére vonatkozó, legkésőbb 2020. január 1-ig elérendő egyéni kötelezettségvállalásokat. Ezeknek a kötelezettségvállalásoknak arra kell irányulniuk, hogy a társaság jelenlegi helyzetéhez képest tényleges előrelépés következzen be a nemek kiegyenlítettbb képviselője felé.
- (34) A tagállamoknak elő kell írniuk a jegyzett társaságok számára, hogy évente szolgáltatassanak információkat a felelős nemzeti hatóságoknak vezetőtestületeik nemi összetételéről, valamint arról, hogy mennyiben tettek eleget az irányelvben lefektetett céloknak, annak érdekében, hogy e hatóságok fel tudják mérni, hogy az egyes jegyzett társaságok milyen előrelépést értek el az igazgatóik körében fennálló nemek közötti egyensúly megvalósítása terén. Ezeket az információkat ***bele kell foglalni a társaság éves jelentésébe, valamint megfelelő és könnyen hozzáférhető módon közzé kell tenni a honlapján***, és amennyiben az érintett társaság nem érte el a célt, ***átfogóan*** részleteznie kell a cél elérése érdekében általa addig megtett, és a jövőben megtenni tervezett ***konkrét*** intézkedéseket. ***Emellett a célokat el nem érő vagy a vállalt kötelezettségeiket nem teljesítő társaságoknak nyilatkozniuk kell, hogy ezek miért nem sikerültek, továbbá tájékoztatást kell nyújtaniuk az eddig általuk az említett cél elérése és a kötelezettségvállalások teljesítése érdekében megtett, és a jövőben megtenni tervezett konkrét eszközökről.*** [Mód. 42]

- (35) Előfordulhat, hogy egyes tagállamok már az irányelv hatálybalépése előtt hoztak intézkedéseket a társasági vezetőtestületekben a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében. E tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy ezeket az intézkedéseket alkalmazzák a kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények helyett, amennyiben bizonyítani tudják, hogy ezek az intézkedések ugyanolyan hatásosak a jegyzett vállalatok nem-ügyvezető igazgatói körében az alulképviselt nem 40 %-os, legkésőbb 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig megvalósítandó arányának elérésére.
- (36) Ezen irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat és megfelel a Charta által elismert elveknek. Különösen hozzájárul a nők és a férfiak közötti egyenlőséghez való jog (a Charta 23. cikke), a foglalkozás szabad megválasztása és a munkához való jog (a Charta 15. cikke) érvényesítéséhez. Az irányelv törekszik a hatékony jogorvoslathoz való jog és a tisztességes eljáráshoz való jog teljes körű tiszteletben tartására (a Charta 47. cikke). A vállalkozás szabadságához (a Charta 16. cikke) és a tulajdonhoz (a Charta 17. cikkének (1) bekezdése) való jogok gyakorlásának korlátozásai tiszteletben tartják e jogok lényeges tartalmát, továbbá szükségesek és arányosak. Az Unió által elismert közérdekű célokat szolgálnak, és biztosítják mások jogainak és szabadságainak védelmét.

(37) Noha egyes tagállamok fogadtak el szabályokat, vagy (vegyes eredményekkel) bátorítottak az önszabályozásra, a tagállamok többsége nem cselekedett, illetve nem mutatott hajlandóságot olyan fellépésre, ami jelentős javuláshoz vezetne. A múltbeli és jelenlegi trendekre vonatkozó rendelkezésre álló információk átfogó elemzésén alapuló előrejelzések, valamint a szándékok azt mutatták, hogy a tagállamok önmaguktól cselekedve a belátható jövőbe nem fogják megvalósítani az ebben az irányelvben szereplő, az Unió-szerte a ~~nem-ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatók körében a kiegyensúlyozott nemi képviseletre vonatkozó célokat. E körülményekre, valamint a társasági vezetőtestületekben a nők és a férfiak képviselete terén a tagállamok közti növekvő aránytalanságokra tekintettel a társasági vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly az Unióban csak közös megközelítés révén javítható, és a nemek közötti egyenlőség **lehetősége, a nemek közötti bérszakadék megszüntetése, illetve** a versenyképesség és a növekedés ~~terén meglévő~~ **potenciál javítása** csak uniós szinten koordinált cselekvés révén valósulhat meg, nem pedig olyan nemzeti kezdeményezésekkel, amelyek eltérnek hatály, ambíció és hatékonyság tekintetében. Mivel ezen irányelv célját a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért az az intézkedés léptéke és hatása miatt uniós szinten jobban megvalósítható, az Unió az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően intézkedéseket fogadhat el.

[Mód. 43]

(38) Az ugyanezen cikkben szereplő arányosság elvének megfelelően ez az irányelv a közös célok és elvek szabályozására korlátozódik, és nem lépi túl az e célok eléréséhez szükséges mértéket. A tagállamok kellő szabadságot kapnak annak eldöntésére, hogy a nemzeti körülmények, így különösen a vezetőtestületi ~~toborzásra~~ *felvételre* vonatkozó szabályok és gyakorlatok figyelembevételével hogyan valósíthatóak meg legjobban az irányelvben szereplő célok. Az irányelv nem gátolja a társaságokat abban, hogy a legalkalmasabb jelölteket nevezzék ki a vezetőtestületekbe, *emellett rugalmas keretet* hoz létre, és megfelelően hosszú alkalmazkodási időszakot biztosít valamennyi jegyzett társaság számára. [Mód. 44]

(39) Az arányosság elvével összhangban a jegyzett társaságok által megvalósítandó célnak időben korlátozottnak kell lennie, és csak addig kell hatályban maradnia, amíg a vezetőtestületek nemi összetételében megfelelő változás nem következik be. Ezért a Bizottságnak rendszeresen felül kell vizsgálni az irányelv alkalmazását, és jelentést kell tennie az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. **Az Ezen** irányelv 2028. december 31-én hatályát veszti. A Bizottságnak a felülvizsgálat során vizsgálnia kell, hogy szükség van-e az irányelv hatályának ezen időszakon túlra történő meghosszabbítására. ***A tagállamoknak együtt kell működniük a szociális partnerekkel és a civil társadalommal annak érdekében, hogy hatékonyan tájékoztassák őket az irányelv jelentőségéről, átültetéséről és végrehajtásáról. Tájékoztató kampányokkal jelentősen hozzá lehetne járulni a kérdéssel kapcsolatos tudatosság növeléséhez a nem jegyzett társaságok körében, és bátorítani lehetne őket a nemek közötti egyensúly proaktív elérésére. A tagállamokat bátorítani kell az ezen irányelv átültetésére és megvalósítására vonatkozó tapasztalatok és bevált gyakorlatok cseréjére. [Mód. 45]***

(40) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával¹ összhangban a tagállamok vállalták, hogy az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez indokolt esetben egy vagy több olyan dokumentumot mellékelnek, amely megmagyarázza az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó úgy ítéli meg, hogy ilyen dokumentumok átadása indokolt,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

¹ HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

1. cikk

Tárgy

Ez az irányelv intézkedéseket állapít meg a jegyzett társaságok ~~nem-ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében oly módon, hogy a nemi egyensúly elérése felé haladás felgyorsítására irányuló **hatékony** intézkedéseket vezet be, miközben megfelelő időt biztosít a társaságok számára ahhoz, hogy azok megtegyék a szükséges lépéseket. **[Mód. 46]**

2. cikk

Fogalommeghatározások

Ezen irányelv alkalmazásában:

- (1) „jegyzett társaság”: valamely tagállamban ~~bejegyzett~~ **székhellyel rendelkező** olyan társaság, amelynek részvényeivel egy vagy több tagállamban kereskedni lehet a 2004/39/EK európai tanácsi és tanácsi irányelv 4. cikkének (1) és (14) bekezdésében foglaltak szerinti szabályozott piacokon; **[Mód. 47]**
- (2) „vezetőtestület”: egy társaság bármely igazgatási, vezető vagy felügyeleti testülete;

- (3) „igazgató”: egy vezetőtestület bármely tagja, ideértve az alkalmazottak képviselőit is;
- (4) „ügyvezető igazgató”: egy egységes vezetőtestület bármely tagja, aki részt vesz a társaság napi irányításában, vagy egy kettős vezetőtestületi rendszerben az igazgatótanács bármely tagja;
- (5) „nem-ügyvezető igazgató”: egy egységes vezetőtestület bármely tagja az ügyvezető igazgatón kívül, illetve egy kettős vezetőtestületi rendszerben a felügyelőbizottság bármely tagja;
- (6) „egységes vezetőtestület”: olyan egységes vezetőtestület, amely egy társaságban ellátja mind az irányítási, mind a felügyeleti feladatokat.
- (7) „kettős vezetőtestületi rendszer”: olyan rendszer, amelyben egy társaságban az irányítási és felügyeleti feladatokat elkülönült vezetőtestületek látják el.
- (8) „kis- és középvállalkozás” vagy „kkv”: olyan társaság, amely 250-nél kevesebb alkalmazottal rendelkezik, és az éves árbevétele nem haladja meg az 50 millió eurót, vagy az éves mérlegfőösszege nem haladja meg a 43 millió eurót, vagy olyan tagállamban bejegyzett társaság esetében, ahol nem az euró a fizetőeszköz, az ennek megfelelő értéket az adott tagállam pénznemében;

(9) „közvállalkozás”: olyan vállalkozás, amelyre a hatóságok, tulajdonosi joguk, pénzügyi részvételük vagy a vonatkozó szabályok révén, közvetlenül vagy közvetve, meghatározó befolyást gyakorolhatnak. A hatóságok meghatározó befolyása vélelmezhető abban az esetben, ha a hatóságok, közvetlenül vagy közvetve, egy vállalkozással kapcsolatban:

- a vállalkozás jegyzett tőkéjének többségi tulajdonosai; vagy
- a vállalkozás által kibocsátott részvényekhez kötődő szavazati jogok többségével rendelkeznek; vagy
- a vállalkozás igazgató, irányító vagy felügyelő testületében a tagok több mint felét kinevezhetik.

3. cikk

A kis- és középvállalkozások kizárása

Ez az irányelv nem vonatkozik a kis- és középvállalkozásokra (kkv-k).

4. cikk

A nem-ügyvezető igazgatókra vonatkozó célok

- (1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy azon jegyzett társaságok, amelyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem képviselői a ~~nem-ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatói pozíciók kevesebb, mint 40 %-át töltik be, ~~e pozíciókat előre megállapított, átlátható, semlegesen megfogalmazott és egységes követelmények alkalmazásával az egyes jelöltek képességeinek összehasonlító elemzése alapján töltsék be annak érdekében,~~ **úgy módosítsák munkaerő-felvételi eljárásaikat, többek között a jelentkezéseket lehetővé tevő álláshirdetési, előválogatási, kiválasztási és kinevezési eljárásaikat, hogy ezek az eljárások hatékonyan hozzájárulhassanak ahhoz,** hogy az említett százalékos arányt 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok ~~közvállalkozások~~ esetében 2018. január 1-ig elérjék. **Pontosabban, a tagállamok gondoskodnak arról, hogy a társaságok a jelöltek nemi szempontból kiegyensúlyozott köréből a legképzettebbet válasszák ki, a jelöltek képességeinek előre megállapított, átlátható, semlegesen megfogalmazott és egységes követelményeket alkalmazó összehasonlító elemzése alapján. Választási eljárások esetében a tagállamok biztosítják, hogy a társaságok garantálják az előválogatott jelöltek listája összetételében a nemi sokszínűséget, biztosítva eközben, hogy az ilyen eljárással megválasztásra kerülő nem ügyvezető igazgató neme semmiképpen se legyen előre meghatározva.**

A 40 %-os célkitűzés elérése érdekében és a Charta 23. cikkének (2) bekezdésével összhangban, a tagállamok gondoskodnak arról, hogy a nem ügyvezető igazgatók felvételi, kiválasztási vagy kinevezési eljárásainak valamennyi szakaszában elsőbbséget élvezzen az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt, amennyiben a másik nemhez tartozó jelölttel a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai hozzáértés szempontjából azonos minősítéssel rendelkezik, kivéve, ha az egyes jelöltekre vonatkozó összes ismérvet számba vevő tárgyilagos értékelés a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billenti. [Mód. 48]

- (2) Az (1) bekezdésben szereplő célkitűzés eléréséhez szükséges ~~nem ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatói álláshelyek száma ~~a 40 %-os arányhoz legközelebbi, de a 49 %-ot meg nem haladó szám~~ **legalább 40 %-ot alkot. Amennyiben a nem ügyvezető igazgatói testület csak három tagból áll, egy tag elegendő a cél eléréséhez.**
[Mód. 49]

- ~~(3) — Az (1) bekezdésben megállapított cél elérése érdekében a tagállamok gondoskodnak arról, hogy nem ügyvezető igazgatók kiválasztásakor elsőbbséget élvezzen az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt, amennyiben a másik nemhez tartozó jelölttel a szakmai alkalmasság, szakértelem és szakmai hozzáértés szempontjából azonos minősítéssel rendelkezik, kivéve, ha az egyes jelöltekre vonatkozó összes ismertetés számbavevő tárgyilagos értékelés a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billenti. [Mód. 50]~~
- (4) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a jegyzett társaságok **kötelesek legyenek közölni** a sikertelen jelölt kérelmére kötelesek legyenek közölni **jelölttel legalább a pályázók számát és nemét – az uniós adatvédelmi szabályoknak megfelelően tiszteletben tartva a jelöltek anonimitását –**, a kiválasztás **vagy kinevezés** alapjául szolgáló minősítés szempontjait, a minősítések tárgyilagos összehasonlító értékelését, és adott esetben a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt felé billentő megfontolásokat. [Mód. 51]

- (5) A tagállamok nemzeti jogrendszereikkel összhangban megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy amennyiben az alulreprezentált nembe tartozó sikertelen jelölt **úgy ítéli meg, hogy a (1) bekezdés alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, és bíróság vagy egyéb illetékes szerv elé** olyan tényeket észlel ~~tár~~, amelyek alapján feltételezhető, hogy a másik nembe tartozó jelölttel azonosan minősült, a jegyzett társaság feladata legyen annak bizonyítása, hogy nem sértette meg a ~~(3) az~~ **(1)** bekezdésben foglalt szabályt.

E bekezdés nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be. [Mód. 52]

- ~~(6) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az (1) bekezdésben foglalt cél nem vonatkozik azokra a jegyzett társaságokra, amelyekben az alulreprezentált nem tagjai a munkacsoport kevesebb, mint 10 %-át teszik ki. [Mód. 53]~~

- (6a) *Amennyiben a (1) bekezdésben említett kiválasztás a részvényesek vagy a munkavállalók szavazása útján történik, a társaságok gondoskodnak róla, hogy a szavazók megfelelő tájékoztatást kapjanak az ezen irányelvben előírt intézkedésekről, ideértve a társaságra azok be nem tartása miatt kiszabott szankciókat is. [Mód. 54]*
- (7) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az (1) bekezdésben foglalt célkitűzés teljesül, amennyiben a jegyzett társaságok bizonyítani tudják, hogy az alulreprezentált nem tagjai töltik be az igazgatói álláshelyek legalább egyharmadát, tekintet nélkül arra, hogy ezek ügyvezető igazgatói vagy nem-ügyvezető igazgatói álláshelyek.

5. cikk

A társaságok által megteendő további intézkedések és jelentés

- (1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a jegyzett társaságok egyedi kötelezettségvállalásokat tegyenek az ügyvezető igazgatók körében a legkésőbb 2020. január 1-ig, illetve a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig elérendő nemileg kiegyensúlyozott képviselő tekintetében.

- (2) A tagállamok előírják a jegyzett társaságok számára, hogy az ügyvezető és a ~~nem-ügyvezető~~ **nem ügyvezető** igazgatók között különbséget téve (az elfogadás utáni második évtől kezdődően) évente szolgáltatassanak adatokat az illetékes nemzeti hatóságoknak a vezetőtestületekbeli nemek ~~között~~ **közötti** egyensúlyról, és a 4. cikk (1) bekezdésére és az e cikk (1) bekezdésére tekintettel hozott intézkedésekről, valamint, hogy weboldalukon **és az éves jelentésükben** megfelelő és **könnyen** hozzáférhető módon tegyék közzé ezt az információt. [Mód. 55]
- (3) Amennyiben egy jegyzett társaság nem éri el a 4. cikk (1) bekezdésében megállapított célt, vagy tesz eleget az e cikk (1) bekezdése szerinti saját egyedi kötelezettségvállalásainak, ~~az e cikk (2) bekezdése szerinti adatok között szerepeltetnie~~ **nyilatkoznia** kell annak okait, ~~hogy miért~~ **azokról az okokról, amelyek miatt** nem érte el a célkitűzést vagy tett eleget a ~~kötelezettségvállalásnak~~ **kötelezettségvállalásainak**, valamint **átfogó leírást kell nyújtania** azon ~~intézkedések leírását~~ **intézkedésekről**, amelyeket a társaság a célkitűzések elérése vagy a kötelezettségvállalások megvalósítása érdekében fogadott el vagy tervez elfogadni. **Az okokról való nyilatkozatnak az e cikk (2) bekezdése szerinti adatok között kell szerepelnie.** [Mód. 56]

- (4) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv¹ 20. cikke szerint kinevezett testület vagy testületek hatáskörébe tartozzon a jegyzett társaságok vezetőtestületein belüli nemi egyensúly előmozdítása, elemzése, nyomon követése és támogatása. ***E célból a tagállamok hatékonyan együttműködnek a szociális partnerekkel és a civil társadalommal.*** [Mód. 57]

6. cikk

Szankciók

- (1) A tagállamok meghatározzák az irányelv következtében elfogadott nemzeti rendelkezések ***a 4. cikk (1) bekezdésében megállapított, a nyílt és átlátható eljárást célzó előírások*** megsértése esetén alkalmazandó ~~szankciókat~~ ***szankciókra vonatkozó szabályokat***, és minden szükséges intézkedést megtesznek annak biztosítására, hogy azokat alkalmazzák. [Mód. 58]

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.).

(2) A szankcióknak hatásosnak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük, és **legalább** a következőkre ~~terjedhetnek ki~~ **kell terjedniük**: [Mód. 59]

a) igazgatási bíróságok;

aa) nyílt közbeszerzési eljárásokból való kizárás; [Mód. 60]

ab) részleges kizárás az uniós strukturális alapokból való támogatásokból; [Mód. 61]

b) a 4. cikk (1) bekezdése szerinti nemzeti intézkedésekkel ellentétes nem-
ügyvezető igazgatói kinevezések vagy választások bírói testület általi
semmisnek nyilvánítása vagy érvénytelenítése.

7. cikk

Minimumkövetelmények.

A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak az ezen irányelvben előírtaknál kedvezőbb intézkedéseket a felségterületükön **nemzeti területükön** bejegyzett társaságok tekintetében a férfiak és nők kiegyensúlyozottabb képviselete biztosítása érdekében, feltéve, hogy ezek az intézkedések nem vezetnek indokolatlan **nemi alapú** megkülönböztetéshez **vagy a megkülönböztetés egyéb formáihoz**, és nem akadályozzák a belső piac megfelelő működését.

[Mód. 62]

8. cikk

Végrehajtás

- (1) A tagállamok legkésőbb [az elfogadástól számított két év elteltével] elfogadják és kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. E rendelkezések szövegéről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.
- (2) Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

- (3) A 4. cikk (6) és (7) bekezdésének sérelme nélkül, azon tagállamok, amelyek már ezen irányelv hatálybalépése előtt hoztak intézkedéseket a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében, felfüggeszthetik a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében szereplő, a kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények alkalmazását, amennyiben kimutatható, hogy ezek az intézkedések lehetővé teszik az alulképviselt nem tagjai számára, hogy 2020. január 1-ig, vagy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig a jegyzett vállalatok nem-ügyvezető igazgatói álláshelyeinek legalább 40 %-át betöltsék.

Az érintett tagállam erről értesíti a Bizottságot. ***A Bizottság tájékoztatja az Európai Parlamentet és a Tanácsot ezekről az értesítésekről. A felfüggesztés automatikusan megszűnik, ha az ezen irányelv célkitűzésének elérése felé tett előrehaladás nem elégséges, azaz ha az alulreprezentált nem százalékos aránya 2017-ig, illetve a közvállalkozások esetében 2015-ig nem éri el a 30 %-ot. [Mód. 63]***

- (4) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

9. cikk

Felülvizsgálat

- (1) A tagállamok 2017. január 1-ig, majd ezt követően kétévente jelentést nyújtanak be a Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról. A jelentésben átfogó információkat szolgáltatnak többek között a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében hozott intézkedésekről, az 5. cikk (2) bekezdése szerint szolgáltatott információkról, és jegyzett társaságok 5. cikk (1) bekezdése szerinti egyedi kötelezettségvállalásairól.

- (1a) A Bizottság 2017. július 1-jéig a tagállamok által az (1) bekezdésnek megfelelően benyújtott jelentések alapján értékelő jelentést nyújt be a jegyzett társaságokra vonatkozó, a 4. cikk (1) bekezdésében és az 5. cikk (1) és (2) bekezdésében említett követelmények teljesítéséről. Ezen túlmenően a bizottsági jelentés kiterjed a nemek közötti egyensúlynak a 2. cikkben meghatározott, kkv-küszöb feletti nem jegyzett társaságok tekintetében a vezetőtestületben és vezetési szinteken fennálló helyzetére. [Mód. 64]*
- (1b) A Bizottság jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak arról, hogy az uniós intézmények, szervek, hivatalok és ügynökségek miként alkalmazzák az ezen irányelvben lefektetett alapelveket, illetve miként szerepeltetik azokat a belső személyzeti eljárásaikat meghatározó szabályzatokban. E célból valamennyi európai uniós intézmény, szerv, hivatal és ügynökség 2018. december 31-ig, illetve azt követően évente jelentést nyújt be a Bizottságnak a nemekre vonatkozó statisztikáiról és az elért eredményekről. A Bizottság e jelentéseket haladéktalanul közzéteszi weboldalán. Adott esetben a Bizottság jelentését jogalkotási javaslat kíséri, amely az irányelv hatályát oly módon terjeszti ki, hogy az valamennyi uniós intézményt, szervet, hivatalt és ügynökséget lefedje. [Mód. 65]*

- (2) Azon tagállamok, amelyek a 8. cikk (3) bekezdés szerint felfüggesztették a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében foglalt, a kinevezésekre vonatkozó eljárási követelmények alkalmazását, az (1) bekezdés szerinti jelentéseikben beszámolnak a 8. cikk (3) bekezdése szerinti nemzeti intézkedések által elért konkrét eredményekről. A Bizottság ezt követően külön jelentést készít, amelyben megbizonyosodik arról, hogy ezek az intézkedések ténylegesen lehetővé fogják-e tenni az alulképviselt nem tagjai számára, hogy a közvállalkozásnak minősülő jegyzett társaságok esetében 2018. január 1-ig, valamint a közvállalkozásnak nem minősülő jegyzett társaságok esetében 2020. január 1-ig a jegyzett társaságok nem-ügyvezető igazgatói álláshelyeinek legalább 40 %-át betöltsék. A Bizottság 2017. július 1-ig teszi közzé az első ilyen jelentést, az ezt követő jelentéseket pedig az (1) bekezdés alapján benyújtott érintett nemzeti jelentésekről történő értesítést követő hat hónapon belül.

Az érintett tagállamok gondoskodnak arról, hogy azok a jegyzett társaságok, amelyek a 8. cikk (3) bekezdésében említett nemzeti intézkedések alkalmazásával nem nevezték ki vagy választották meg az alulképviselt nem tagjait a nem-ügyvezető igazgatói álláshelyeik legalább 40 %-ára közvállalkozások esetében legkésőbb 2018. január 1-ig, illetve nem közvállalkozások esetében legkésőbb 2020. január 1-ig, ezen időpontoktól alkalmazzák a 4. cikk (1), (3), (4) és (5) bekezdésében szereplő, kinevezésre vonatkozó eljárási követelményeket.

- (3) A Bizottság 2021. december 31-ig, majd azt követően két évente felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazást, és erről jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. A Bizottság különösen azt vizsgálja, hogy ezen irányelv célkitűzései megvalósultak-e.
- (4) A Bizottság jelentésében értékeli, hogy a nők és a férfiak képviselete tekintetében a jegyzett társaságok vezetőtestületeiben, valamint a gazdaság különböző döntéshozatali szintjein megvalósult fejlemények fényében, és figyelemmel az elért fejlődés fenntarthatóságára szükség van-e ezen irányelv időtartamának a 10. cikk (2) bekezdésében meghatározottakon túli hosszabbítására, vagy az irányelv módosítására. ***Azt is mérlegeli, hogy az irányelv hatályát kiterjesszék-e a kv-k definícióján kívül eső nem jegyzett közvállalkozásokra, a nem jegyzett nagy vállalkozásokra és az ügyvezető igazgatókra. [Mód. 66]***

10. cikk

Hatálybalépés és lejárát

- (1) Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő [huszadik] napon lép hatályba.
- (2) Ez az irányelv 2028. december 31-án hatályát veszti.

11. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt ...,

*az Európai Parlament részéről
az elnök*

*a Tanács részéről
az elnök*