



EUROPSKI PARLAMENT

2009 - 2014

---

*Dokument s plenarne sjednice*

---

**A7-0340/2013**

25.10.2013

**\*\*\*I**  
**IZVJEŠĆE**

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))

Odbor za pravna pitanja  
Odbor za prava žena i jednakost spolova

Izvjestitelji: Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

(Zajedničke sjednice odbora – članak 51. Poslovnika)

### ***Oznake postupaka***

- \* Postupak savjetovanja
- \*\*\* Postupak suglasnosti
- \*\*\*I Redovni zakonodavni postupak (prvo čitanje)
- \*\*\*II Redovni zakonodavni postupak (drugo čitanje)
- \*\*\*III Redovni zakonodavni postupak (treće čitanje)

(Navedeni se postupak temelji na pravnoj osnovi predloženoj u nacrtu akta.)

### ***Izmjene nacрта akta***

U amandmanima Parlamenta izmjene nacrtu akta označene su ***podebljanim kurzivom***. Obični kurziv naznaka je tehničkim službama da se radi o dijelovima nacrtu akta za koje se predlaže ispravak prilikom izrade konačnog teksta (na primjer o očitim pogreškama ili izostavcima u danoj jezičnoj verziji). Za predložene ispravke potrebna je suglasnost dotičnih tehničkih službi.

Zaglavlje svakog amandmana na postojeći akt koji se želi izmijeniti nacrtom akta sadrži i treći redak u kojem se navodi postojeći akt te četvrti redak u kojem se navodi odredba akta na koju se izmjena odnosi. Dijelovi teksta odredbe postojećeg akta koju Parlament želi izmijeniti, a koja je u nacrtu akta ostala nepromijenjena, označeni su ***podebljanim slovima***. Za moguća brisanja u tim dijelovima teksta koristi se oznaka [...].

## SADRŽAJ

### Stranica

NACRT ZAKONODAVNE REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA .....	5
EXPLANATORY STATEMENT .....	42
OPINION OF THE COMMITTEE ON LEGAL AFFAIRS ON THE LEGAL BASIS .....	47
MIŠLJENJE ODBORA ZA EKONOMSKU I MONETARNU POLITIKU .....	56
MIŠLJENJE ODBORA ZA ZAPOŠLJAVANJE I SOCIJALNA PITANJA.....	94
MIŠLJENJE ODBORA ZA UNUTARNJE TRŽIŠTE I ZAŠTITU POTROŠAČA.....	131
POSTUPAK .....	153



## NACRT ZAKONODAVNE REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA

**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)**

*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 članak 294. stavak 3. Ugovora o funkcioniranju Europske unije,
  - uzimajući u obzir obrazloženja mišljenja o usklađenosti nacрта akta s načelom supsidijarnosti koja su nacionalni parlamenti uputili predsjedniku
  - uzimajući u obzir mišljenje Odbora za pravna pitanja o predloženoj pravnoj osnovi,
  - 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 proslijedi Vijeću, Komisiji i nacionalnim parlamentima.

## Amandman 1

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 2.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(2.a) Radi ostvarivanja jednakosti spolova na radnom mjestu mora postojati model ravnoteže spolova za donošenje odluka na svim razinama unutar trgovačkog društva, pri čemu se također treba osigurati uklanjanje razlika u plaći među spolovima koje uvelike pridonose povećanju siromaštva među ženama.***

## Amandman 2

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 4.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(4) Posljednjih godina Europska komisija predstavila je nekoliko izvješća u kojima je iznijela situaciju vezanu uz spolnu raznolikost u donošenju odluka u gospodarstvu. Komisija je poticala uvrštena trgovačka društva u Europskoj uniji da povećaju broj **žena** u svojim upravama samoregulatornim mjerama te da preuzmu konkretne dobrovoljne obveze po tom pitanju. U svojoj Ženskoj povelji od 5. ožujka 2010. Europska komisija naglasila je da žene još uvijek nemaju potpuni pristup dijeljenju moći i donošenja odluka u političkom i gospodarskom životu te je ponovno potvrdila svoju obvezu da će iskoristiti svoje ovlasti da promiče pravedniju zastupljenost muškaraca i žena na odgovornim položajima. Poboljšanje ravnoteže spolova u donošenju odluka utvrđeno je kao jedan od prioritetnih zadataka u Komisijinoj Strategiji za jednakost žena i muškaraca za razdoblje od 2010. do 2015.

(4) Posljednjih godina Europska komisija predstavila je nekoliko izvješća u kojima je iznijela situaciju vezanu uz spolnu raznolikost u donošenju odluka u gospodarstvu. Komisija je poticala uvrštena trgovačka društva u Europskoj uniji da povećaju broj pripadnika **podzastupljenog spola** u svojim upravama samoregulatornim mjerama te da preuzmu konkretne dobrovoljne obveze po tom pitanju. U svojoj Ženskoj povelji od 5. ožujka 2010. Europska komisija naglasila je da žene još uvijek nemaju potpuni pristup dijeljenju moći i donošenja odluka u političkom i gospodarskom životu te je ponovno potvrdila svoju obvezu da će iskoristiti svoje ovlasti da promiče pravedniju zastupljenost muškaraca i žena na odgovornim položajima. Poboljšanje ravnoteže spolova u donošenju odluka utvrđeno je kao jedan od prioritetnih zadataka u Komisijinoj Strategiji za jednakost žena i muškaraca za razdoblje od

### Amandman 3

#### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 5.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(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  **smanjivanju**  razlika između spolova radi postizanja ciljeva Strategije Europa 2020., posebno  **u**  tri područja 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  **u**  svim područjima kako bi se u potpunosti iskoristio sav raspoloživi talent.

*Izmjena*

(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**  tri područja 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 potpunosti iskoristio sav raspoloživi talent,  **znanje i ideje, obogaćujući time raznolikost ljudskih resursa i poboljšavajući poslovne izgled.**

### Amandman 4

#### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 6.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(6) Europski je parlament u svojoj rezoluciji o ženama i poslovnom vodstvu od 6. srpnja 2011. pozvao trgovačka društva da ostvare kritični prag od 30 posto ženskog članstva u upravljačkim tijelima do 2015. i od 40 posto do 2020. Pozvao je Komisiju da, ako se pokaže da  **su**  koraci koje poduzmu društva i države članice  **ne**

*Izmjena*

(6) Europski je parlament u svojoj rezoluciji o ženama i poslovnom vodstvu od 6. srpnja 2011. pozvao trgovačka društva da ostvare kritični prag od 30 posto ženskog članstva u upravljačkim tijelima do 2015. i od 40 posto do 2020. Pozvao je Komisiju da, ako se pokaže da koraci koje poduzmu društva i države članice  **nisu**

**budu** odgovarajući, predloži zakonodavstvo do 2012. uključujući i kvote. 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.

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 rodni nejednakosti i stereotipa u gospodarskom donošenju 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.

## Amandman 5

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 6.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(6.a) Institucije, tijela i agencije Unije te Europska središnja banka trebaju dati primjer što se tiče jednakosti spolova u donošenju odluka, između ostalog određivanjem ciljeva za uravnoteženu rodnu zastupljenost na svim razinama. Stroga pravila o unutarnjem i vanjskom zapošljavanju u svim institucijama i agencijama Unije trebaju se provesti i nadzirati bez odgode. Posebna se pažnja treba dati politikama zapošljavanja viših rukovoditelja. Institucije i agencije Unije trebaju objavljivati godišnje izvješće u kojem navode svoje napore u postizanju tog cilja.**

## Amandman 6

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 7.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(7) Učinkovito korištenje ljudskih kapitala najvažnija je odrednica gospodarske

(7) Učinkovito korištenje ljudskim kapitalom najvažnija je odrednica



konkurentnosti i ključno je za suočavanje s demografskim izazovima EU-a, uspješno natjecanje u globaliziranom gospodarstvu i osiguravanje usporedne prednosti pred trećim zemljama. Kadar visoko osposobljenih 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 značio bi neuspjeh u potpunom iskorištavanju stručnog ljudskog kapitala.

gospodarske konkurentnosti, **razvoja i rasta** i ključno je za suočavanje s demografskim izazovima EU-a, uspješno natjecanje u globaliziranom gospodarstvu i osiguravanje usporedne prednosti pred trećim zemljama. Kadar visoko osposobljenih i kvalificiranih žena neprestano raste, o čemu svjedoči činjenica da su 60 % osoba sa sveučilišnom diplomom žene. Trajni neuspjeh u privlačenju kadra na **upravljačke položaje trgovačkih društava i** položaja donositelja odluka značio bi neuspjeh u potpunom iskorištavanju stručnog ljudskog kapitala.

## Amandman 7

### Prijedlog Direktive

#### Uvodna izjava 7.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(7.a) Društva i poslovni subjekti trebali bi razmotriti mogućnost okupljanja ženskog kadra osposobljenog za preuzimanje položaja u upravnom odboru i upravi koji potiče, podržava i razvija ženski talent na svim razinama i tijekom njihovih karijera.**

## Amandman 8

### Prijedlog Direktive

#### Uvodna izjava 7.b (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(7.b) Radi promicanja jednakosti spolova države članice trebale bi uvesti odredbe koje bi muškarcima i ženama omogućile usklađivanje poslovnog i obiteljskog života, osobito fleksibilni uvjeti i potpora za one s obiteljskim obvezama.**

**Amandman 9**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 7.c (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(7.c) Postizanje rodne jednakosti u društvu u cjelini podrazumijeva uspostavu jednakih akademskih i profesionalnih prava za muškarce i žene te podijeljenih obiteljskih odgovornosti te onih vezanih uz skrb o djeci te održavanje 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 rodni stereotipa, nefleksibilnih i zastarjelih politika zapošljavanja i neodgovarajućih propisa o roditeljskom dopustu. Trebali bi se uspostaviti propisi kako bi žene i muškarci kombinirali obiteljski život i rad ako to žele. Države članice se potiče da osiguraju provedbu elemenata socijalne skrbi kao što su prihvatljive naknade za roditeljski dopust i za muškarce i za žene, pružanje sveobuhvatne skrbi za djecu i mogućnosti za dijeljene roditeljskog dopusta.*

**Amandman 10**

**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 8.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(8) Na razini trgovačkog društva, uvelike je priznato da prisutnost žena u odborima

(8) Na razini trgovačkog društva, uvelike je priznato da prisutnost žena u odborima

poboljšava korporativno upravljanje jer su timska izvedba i kvaliteta donošenja odluka povećane zbog raznovrsnijeg i zajedničkog načina razmišljanja koji uključuje širi raspon perspektiva i stoga donose uravnoteženije odluke. 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 odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji stoga može imati pozitivan učinak na izvedbu trgovačkih društava u pitanju.

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** pa stoga donosi uravnoteženije odluke **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 odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji, **s obzirom na veliku gospodarsku i socijalnu odgovornost takvih društava**, stoga može imati pozitivan učinak na **ekonomsku izvedbu trgovačkih društava u pitanju**. **Stoga bi trebalo uvesti i pojačati mjere za poticanje ostvarivanja napretka u karijeri za žene na svim upravljačkim razinama.**

## Amandman 11

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 8.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(8.a) Uključivanje žena u odbore nailazi na različite specifične prepreke koje se mogu svladati ne samo sankcijama, već 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 društava. Potrebno je isto tako poticati redovito obnavljanje članova odbora 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 EU-a.**

***Konačno, oporezivanje i javni natječaji  
prikladni su alati za poticanje stvarnog  
napretka prema uravnoteženijim  
odborima s gledišta zastupljenosti spolova.***

## **Amandman 12**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 9.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(9) postojeći dokazi također pokazuju da jednakost na tržištu rada može znatno poboljšati gospodarski rast. Povećanje ženske prisutnosti u upravama uvrštenih trgovačkih društava u Uniji ne utječe samo na žene imenovane u upravu, već također doprinosi privlačenju kvalificiranih žena u trgovačko društvo te osiguravanju veće prisutnosti žena na svim razinama upravljanja i u radnoj snazi. Stoga, veći udio žena u odborima trgovačkih društava **ima** 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 uvrštenih trgovačkih društava u EU-u propuštena je mogućnost postizanja dugoročnog održivog rasta gospodarstava država članica u cjelini.

*Izmjena*

(9) postojeći dokazi također pokazuju da jednakost na tržištu rada može znatno poboljšati gospodarski rast. Povećanje ženske prisutnosti u upravama uvrštenih trgovačkih društava u Uniji ne utječe samo na žene imenovane u upravu, već također doprinosi privlačenju kvalificiranih žena u trgovačko društvo te osiguravanju veće prisutnosti žena na svim razinama upravljanja i u radnoj snazi. Stoga, veći udio žena u odborima trgovačkih društava **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 uvrštenih trgovačkih društava u EU-u propuštena je mogućnost postizanja dugoročnog održivog rasta gospodarstava država članica u cjelini.

## **Amandman 13**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Uvodna izjava 10.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(10) Unatoč postojećem zakonodavstvu Unije usmjerenom na sprječavanje i borbu

*Izmjena*

(10) Unatoč postojećem zakonodavstvu Unije usmjerenom na sprječavanje 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 i dalje značajno **zaostaju u broju za muškarcima** 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. 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 zauzimale u prosjeku samo 13,7 posto mjesta u odborima najvećih javno uvrštenih trgovačkih društava u državama članicama. Među neizvršnim direktorima samo 15 posto su bile žene.

protiv spolne diskriminacije, preporukama Vijeća posebno usmjerenima na povećanje prisutnosti žena u donošenju gospodarskih odluka i akcijama na razini Unije koje potiču samoregulaciju, žene i dalje značajno **podzastupljene** u najvišim tijelima ovlaštenima za donošenje odluka u trgovačkim društvima diljem Unije. U privatnom sektoru te posebno u uvrštenim trgovačkim društvima ova **rodna** neravnoteža je posebno značajna i oštra, **dok određene institucije i agencije EU-a, poput Europske središnje banke, također pokazuju iznimno problematičnu rodnu neravnotežu**. 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 zauzimale u prosjeku samo 13,7 posto mjesta u odborima najvećih javno uvrštenih trgovačkih društava u državama članicama. Među savjetodavnim članovima uprave bilo je samo 15 posto žena, **što je jasan pokazatelj nedostatka demokracije i nepoštene i diskriminacijske zastupljenosti žena te kršenja EU-ovog načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema obama spolovima po pitanju zaposlenja i zanimanja**.

## Amandman 14

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 11.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(11) udio žena u upravama trgovačkih društava raste jako sporo, s prosječnim godišnjim povećanjem od samo 0.6 postotnih bodova tijekom prošlih godina. Stopa poboljšanja razlikovala se u pojedinim državama članicama i dovela je do jako različitih rezultata. Mnogo značajniji napredak zabilježen je u

*Izmjena*

(11) udio žena u upravama trgovačkih društava raste jako sporo, s prosječnim godišnjim povećanjem od samo 0.6 postotnih bodova tijekom prošlih godina. Stopa poboljšanja razlikovala se u pojedinim državama članicama i dovela je do jako različitih rezultata. Mnogo značajniji napredak je zabilježen u

državama članicama *u kojima 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.

državama članicama *kao što je Francuska, koja je odredila 2017. kao krajnji datum za ispunjavanje ciljeva iz ove Direktive i koja je u manje od dvije godine postigla 20 % ciljeva planiranih za 2014. ili Norveška, koja je uspjela postići 40 % ciljeva u tri godine. U oba su slučaja za rezultate zaslužne* obvezujuće mjere. Rastuća nepodudaranja između država članica vjerojatno će se povećati zbog vrlo različitih pristupa pojedinačnih država članica povećavanju zastupljenosti žena u upravama.

## **Amandman 15 Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 11.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*11.a Države članice bi trebale usvojiti strategije koje vode prema sociokulturološkom pomaku u njihovom pristupu rodnoj ravnoteži koristeći raznolika sredstva 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 omogućavanja pristupa dnevnom boravku za djecu.*

## **Amandman 16 Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 12.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(12) Rascjepkani i različiti propisi ili nepostojanje propisa na nacionalnoj razini

(12) Rascjepkani i različiti propisi ili nepostojanje propisa na nacionalnoj razini

po 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, već postavlja i prepreke za unutarnje tržište namećući različite zahtjeve korporativnog upravljanja na europska uvrštena trgovačka društva. Te razlike u pravnim i samoregulatornim zahtjevima za sastav uprava 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 upravi.

po 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, već postavlja i prepreke za unutarnje tržište namećući različite zahtjeve korporativnog upravljanja na europska uvrštena trgovačka društva. Te razlike u pravnim i samoregulatornim zahtjevima za sastav uprava 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 upravi.

***Ipak provođenje odredbi navedenih u ovoj Direktivi ne treba uzimati u obzir različite načine odabira savjetodavnih članova uprave u odborima europskih trgovačkih društava.***

## **Amandman 17**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 12.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(12a) Rodna neravnoteža u trgovačkim društvima veća je 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 u upravni odbor 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.***

**Amandman 18**  
**Prijedlog Direktive**

**Uvodna izjava 12.b (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(12b) Jedan od glavnih čimbenika ispravne provedbe ove Direktive jest učinkovita upotreba kriterija odabira savjetodavnih članova odbora koje je potrebno unaprijed i transparentno utvrditi, s time da se sposobnosti kandidata razmotre na jednakoj osnovi, bez obzira na njihov spol.***

**Amandman 19**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 12.c (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(12c) U pogledu sve starijeg stanovništva i pomanjkanja vještina, neiskorištavanje potencijala polovine stanovništva Unije za mjesta u upravnim odborima moglo bi usporiti razvojne mogućnosti gospodarstva Unije i oporavak njezinih financijskih struktura. Ako se polovicu kvalificiranog kadra uopće ne uzima u obzir za rukovoditeljske položaje, postupak i kvaliteta samog imenovanja mogu biti ugroženi, čime bi se povećalo nepovjerenje prema poslovnim strukturama moći i što bi moglo dovesti do smanjenja u učinkovitom ostvarenju dostupnog ljudskog kapitala. Sistematičnim uključivanjem odgovarajućih kandidata pripadnika oba spola osigurava se odabir novih članova upravnih odbora među najboljim kandidatima, muškarcima i ženama, te vjerodostojna zastupljenost društva u***



## **Amandman 20**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 13.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(13) Trenutni 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 upravi da se prijave za odbore 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.

*Izmjena*

(13) Trenutni 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 upravi da se prijave za odbore 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 upravu jasni i transparentni te da se kandidate procjenjuje objektivno po vlastitim zaslugama, neovisno o njihovom spolu.***

## **Amandman 21**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 14.**

### *Tekst koji je predložila Komisija*

(14) Iako ova Direktiva nije usmjerena na usklađivanje nacionalnih prava o postupcima odabira i kriterijima kvalificiranosti za položaje u odboru u detalje, uvođenje određenih minimalnih standarda po pitanju zahtjeva za uvrštena trgovačka društva bez uravnotežene zastupljenosti spolova u svrhu donošenja odluka o imenovanju za savjetodavne članove odbora na temelju objektivne usporedne procjene kvalifikacija kandidata u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe nužno je kako bi se postigla ravnoteža spolova među savjetodavnim članovima odbora. Samo mjera na razini EU-a može učinkovito pomoći da se osiguraju ravnopravni konkurentski uvjeti diljem Unije i da se izbjegnu praktične komplikacije u poslovnom životu.

### *Izmjena*

(14) Iako ova Direktiva nije usmjerena na detaljno usklađivanje nacionalnih zakona o postupcima odabira i kriterijima kvalificiranosti za položaje u odboru, uvođenje određenih minimalnih standarda po pitanju zahtjeva za uvrštena trgovačka društva bez uravnotežene zastupljenosti spolova za donošenje odluka o imenovanju savjetodavnih članova odbora 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 EU-a može učinkovito pomoći da se osiguraju ravnopravni konkurentski uvjeti diljem Unije i da se izbjegnu praktične komplikacije u poslovnom životu.

## **Amandman 22**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 15.**

#### *Tekst koji je predložila Komisija*

(15) Strategija Europa 2020. za pametan, održiv i uključiv rast 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 posto 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 pojačani napor u rješavanju svih prepreka sudjelovanju žena na tržištu rada. Trenutačna gospodarska kriza pojačala je sve veću potrebu Europe da se osloni na

#### *Izmjena*

(15) Strategija Europa 2020. za pametan, održiv i uključiv rast 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 posto za žene i muškarce od 20. do 64. godine života do 2020., koji se može postići samo ako postoji jasna obveza prema jednakosti spolova, ***uklanjanju postojeće rodne razlike u plaći i ako postoji*** pojačani napor u rješavanju svih prepreka sudjelovanju žena na tržištu rada, ***uključujući postojeću***

znanje, kompetencije i inovacije te da u potpunosti iskoristi sve raspoložive talente. Jačanje sudjelovanja žena u donošenju gospodarskih odluka, posebno u upravama trgovačkih društava, trebalo bi imati pozitivan utjecaj prelijevanja na zapošljavanje žena u tim trgovačkim društvima i u cijelom gospodarstvu.

**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 tim trgovačkim društvima i u cijelom gospodarstvu.

## Amandman 23

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 15.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(15a) Postizanje ovih ciljeva od ključne je važnosti za konkurentnost europskog gospodarstva, za podupiranje inovacija te za poboljšanje profesionalnih standarda u odborima trgovačkih društava. Zato je Unija objavila da su jednakost na tržištu rada i postupno veća rodna jednakost u odborima trgovačkih društava ciljevi europskog desetljeća jednakosti te će razmotriti načine povećanja osviještenosti o napretku koji su postignuti na tom području.**

## Amandman 24

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 16.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(16) Unija bi stoga trebala raditi na povećanju prisutnosti žena u upravama trgovačkih društava kako bi potakla gospodarski rast i konkurentnost europskih

Unija bi stoga trebala raditi na povećanju prisutnosti žena u odborima trgovačkih društava **u svim državama članicama** kako bi potakla gospodarski rast, **mobilnost na**

društava te ostvarila učinkovitu jednakost spolova na tržištu rada. Na ovom bi se cilju trebalo raditi putem minimalnih zahtjeva za pozitivno djelovanje u obliku obvezujućih mjera u cilju ostvarivanja količinskog cilja po pitanju spolnoga sastava uprava dioničkih društava na burzi, imajući u vidu činjenicu da su države članice i ostale zemlje koje su odabrale tu ili sličnu metodu ostvarile najbolje rezultate u smanjivanju podzastupljenosti žena na položajima za donošenje gospodarskih odluka.

**tržištu rada i osnažila** konkurentnost europskih trgovačkih društava te ostvarila učinkovitu jednakost spolova na tržištu rada. Na ovom bi se cilju trebalo raditi putem minimalnih zahtjeva za pozitivno djelovanje u obliku obvezujućih mjera u cilju ostvarivanja količinskog cilja po pitanju spolnoga sastava odbora uvrštenih 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 za donošenje gospodarskih odluka.

## Amandman 25

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 16.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(16a) Uvrštena trgovačka društva trebala bi razviti rodnu politiku s ciljem postizanja uravnoteženije rodne zastupljenosti u dotičnom društvu. Ta politika može uključivati opis relevantnih mjera provedenih u tom 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 najprikladnije za njegove aktivnosti te bi trebalo poduzeti aktivne mjere za povećanje udjela podzastupljenog spola u rukovodstvu trgovačkog društva.***

## Amandman 26

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 17.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(17) Uvrštena trgovačka društva imaju posebnu gospodarsku važnost, vidljivost i utjecaj na tržište u cjelini. Mjere iz ove Direktive bi se stoga trebale primjenjivati na uvrštena trgovačka društva, koja su definirana kao trgovačka društva **registrirana** u državi članici 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 od 21. travnja 2004. o tržištima financijskih instrumenata, 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 njihovo uređenje u većoj mjeri u javnom interesu.**

## Amandman 27

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 18.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(18) Ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na mikro, mala i srednja poduzeća (MSP), kako je definirano Preporukom Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikro, malih i srednjih poduzeća, čak ako su ta trgovačka društva uvrštena.

*Izmjena*

(17) Uvrštena trgovačka društva imaju posebnu gospodarsku važnost, vidljivost i utjecaj na tržište u cjelini. Mjere iz ove Direktive bi se stoga trebale primjenjivati na uvrštena trgovačka društva, koja su definirana kao trgovačka društva **sa sjedištem** 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 od 21. travnja 2004. o tržištima financijskih instrumenata, 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.

*Izmjena*

(18) Ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na mikro, mala i srednja poduzeća (MSP), kako je definirano Preporukom Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikro, malih i srednjih poduzeća, čak ako su ta trgovačka društva uvrštena. **Međutim, države članice trebale bi uspostaviti politike za pružanje podrške i poticanje malih i srednjih poduzetnika na značajno poboljšanje rodne uravnoteženosti na svim razinama**

## **Amandman 28**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 21.**

#### *Tekst koji je predložila Komisija*

(21) U nekoliko država članica, određeni udio savjetodavnih članova uprave može ili mora imenovati ili odabrati radna snaga trgovačkog društva i/ili organizacija radnika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Kvantitativni ciljevi koje donosi ova Direktiva 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 neizvršni direktori ujedno i predstavnici zaposlenika, trebale bi definirati dotične države članice.**

#### *Izmjena*

(21) U nekoliko država članica, određeni udio savjetodavnih članova uprave može ili mora imenovati ili odabrati radna snaga trgovačkog društva i/ili organizacija radnika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Kvantitativni ciljevi koje donosi ova Direktiva trebali bi se primjenjivati na sve savjetodavne članove uprave,, uključujući i predstavnike zaposlenika. **U ovoj Direktivi treba uzeti u obzir raznolikost postupaka odabira i postojanje njihovih nacionalnih posebnosti u državama članicama.**

## **Amandman 29**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 22.**

#### *Tekst koji je predložila Komisija*

(22) Uvrštenim trgovačkim društvima u Uniji trebalo bi **nametnuti obveze u obliku sredstava kojima se uređuju prikladni postupci s ciljem postizanja posebnih ciljeva po pitanju spolnog sastava njihovih uprava.** Ona dionička društva na burzi čiji članovi uprava podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto savjetodavnih položaja članova uprave trebala bi **obaviti** imenovanja za te položaje na temelju usporedne analize kvalifikacija svakog kandidata, uz primjenu unaprijed utvrđenih, jasnih, neutralno sastavljenih i

#### *Izmjena*

(22) Uvrštena trgovačka društva trebala bi **nastojati postići cilj od barem 40 % savjetodavnih članova odbora podzastupljenog spola najkasnije do 1. siječnja 2020. Radi postizanja tog cilja,** ona uvrštena trgovačka društva čiji članovi upravnog odbora podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto savjetodavnih položaja članova uprave trebala bi **izvršiti postupak predodabira ili odabira za imenovanja za te položaje na temelju usporedne analize kvalifikacija svakog kandidata, uz primjenu unaprijed**

nedvosmislenih kriterija, *kako bi ostvarila navedeni postotak najkasnije do 1. siječnja 2020. Direktivom se 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 kandidata i kandidatkinja u svakom pojedinačnom slučaju. Posebice ne isključuje niti jednog kandidata za položaj direktora niti nameće bilo kojeg pojedinačnog direktora trgovačkim društvima ili dioničarima. Odluka o primjerenim članovima uprave stoga ostaje na trgovačkim društvima i dioničarima.*

utvrđenih, jasnih, neutralno sastavljenih i nedvosmislenih kriterija.

### **Amandman 30**

#### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 22.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(22a) Cilj od 40 % u načelu se tiče samo ukupne rodne 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. Posebno, to ne isključuje bilo koje određene kandidate za položaj člana upravnog odbora niti društvima ili dioničarima nameće neke određene članove upravnih odbora. Odluka o primjerenim članovima uprave stoga ostaje na trgovačkim društvima i dioničarima.*

## Amandman 31

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 22.b (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(22b) Uvrštena trgovačka društva trebala bi razmotriti uspostavu programa obuke i mentorstva za podzastupljeni spol kao alata za postizanje rodne ravnoteže u slučajevima gdje postoji jasna razlika između spolova u odabiru kadrova za zapošljavanje u odborima društava.***

## Amandman 32

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 23.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(23) Države članice imaju dominantan utjecaj nad uvrštenim trgovačkim društvima koja su javna poduzeća u smislu članka 2. točke (b) Direktive Komisije 2006/111/EZ od 16. studenog 2006. o transparentnosti financijskih odnosa između država članica i javnih poduzeća kao i financijske transparentnosti unutar određenih poduzeća. Zbog tog dominantnog utjecaja one raspolažu instrumentima za brže ostvarivanje potrebne promjene. U takvim bi trgovačkim društvima stoga trebalo ranije postaviti cilj od najmanje 40 posto savjetodavnih članova uprave podzastupljenog spola.

(23) Države članice imaju dominantan utjecaj nad uvrštenim trgovačkim društvima koja su javna poduzeća u smislu članka 2. točke (b) Direktive Komisije 2006/111/EZ od 16. studenog 2006. o transparentnosti financijskih odnosa između država članica i javnih poduzeća kao i financijske transparentnosti unutar određenih poduzeća. 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 posto savjetodavnih članova uprave podzastupljenog spola, ***u skladu s odgovarajućim mehanizmima koje su države članice uspostavile u skladu s ovom Direktivom.***



## Amandman 33

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 23.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(23a) Zbog njihove 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 području primjene ove Direktive.***

## Amandman 34

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 23.b (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(23b) Komisija prikuplja i analizira činjenice i podatke o rodnoj ravnoteži 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 djelovanja ove Direktive u budućnosti. Istodobno Komisija treba razjasniti dostupne mogućnosti u vezi eventualne potrebe za posebnim pravilima za ta poduzeća na osnovi posebnih nacionalnih okolnosti.***

## Amandman 35

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 24.

*Tekst koji je predložila Komisija*

**(24) Utvrđivanje broja položaja savjetodavnih članova uprave neophodno za ostvarivanje cilja iziskuje daljnju specifikaciju jer većina je uprava takve veličine da je za njih matematički moguće samo ostvariti veći udio ili zadržati udio niži od 40 posto. Stoga broj položaja u upravi potreban za ostvarivanje cilja trebao bi biti što bliži udjelu od 40 posto. Isto tako, kako bi se izbjegla diskriminacija prvotno previše zastupljenog spola, uvrštena trgovačka društva ne bi trebala biti obvezna postavljati članove podzastupljenog spola na polovicu ili više od polovice neizvršnih položaja u upravi. Tako bi primjerice članovi podzastupljenog spola trebali obnašati položaje u odborima s tri ili četiri savjetodavna člana, barem dva položaja u odborima s pet ili šest savjetodavnih članova i barem tri položaja u odborima sa sedam ili osam savjetodavnih članova.**

## Amandman 36

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 26.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(26) u skladu s tom sudskom praksom, države članice bi trebale 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

*Izmjena*

**(24) Kada savjetodavni odbor ima samo tri člana, matematički je nemoguće ići iznad 40 % zastupljenosti za oba spola. Stoga, u takvim slučajevima članovi podzastupljenog spola trebali bi obnašati barem jedan položaj u odborima s tri savjetodavna člana.**

*Izmjena*

(26) u skladu s tom sudskom praksom, države članice bi trebale 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, znanje u posebnim značajnim područjima poput financija, nadzora ili upravljanja ljudskim resursima, rukovođenja i komunikacijskih vještina te sposobnosti umrežavanja. Prednost bi trebalo dati 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.

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 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.

### Amandman 37

#### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 27.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(27) Metode zapošljavanja 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. Uvjeti odabira kandidata trebali bi biti ispunjeni na odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih trgovačkih društava na burzi. U tom smislu ovom se Direktivom **samo utvrđuje minimalna usklađenost** postupaka odabira **čime se omogućuje primjena uvjeti iz sudske prakse Suda** radi postizanja cilja uravnoteženije spolne zastupljenosti u upravama trgovačkih

*Izmjena*

(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. **Ova Direktiva poštuje raznovrsnost postupaka odabira koji se trebaju temeljiti na transparentnosti i zaslugama i ustraje na tome da se postigne cilj veće zastupljenosti podzastupljenog spola u odborima.** Uvjeti odabira kandidata trebali bi biti ispunjeni na odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih trgovačkih društava na burzi. U tom smislu ovom se Direktivom

društava na burzi.

**omogućuje raznolikost** postupka odabira 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.**

## Amandman 38

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 27.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(27.a) 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 rodne ravnoteže u upravnom odboru općenito, pri čemu bi se trebalo osigurati da spol odabranog člana uprave tijekom postupka nipošto ne bude unaprijed određen.**

## Amandman 39

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 30.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(30) Države članice trebale bi omogućiti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće sankcije za kršenja ove Direktive, koja bi, između ostalog, mogla uključivati upravne kazne i objavu sudskog tijela o ništavnosti ili poništavanju imenovanja ili izbora savjetodavnih članova uprave provedenih

(30) Države članice trebale bi omogućiti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće sankcije za kršenja **zahtjeva za otvorenim i transparentnim postupkom kojeg navodi ova Direktiva**, koja bi, između ostalog, mogla uključivati upravne kazne, **izuzimanje iz javnih poziva na dostavu**

suprotno nacionalnim odredbama donesenim u skladu s člankom 4. stavkom 1.

***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 donesenim u skladu s člankom 4. stavkom 1. Države članice trebali bi moći dodati sankcije nekonačnom popisu iz ove Direktive, među ostalim, prisilno ukidanje društva koje je naložilo nadležno pravosudno tijelo uz puno poštovanje odgovarajućih postupovnih mjera zaštite u slučajevima ozbiljnih i opetovanih kršenja koje je to društvo počinilo.***

#### **Amandman 40**

##### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 31.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(31) Budući da spolni sastav radne snage ima izravni učinak na dostupnost kandidata podzastupljenog spola, države članice mogu omogućiti da u slučajevima kada pripadnici podzastupljenog spola čine manje od 10 posto radne snage predmetnog trgovačkog društva, ne treba zahtijevati ostvarenje cilja utvrđenog ovom Direktivom.***

***Briše se.***

#### **Amandman 41**

##### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 32.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(32) Budući da bi trgovačka društva uvrštena na burzi trebala nastojati povećati***

***(32) Budući da bi trgovačka društva uvrštena na burzi trebala 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 društva dokažu da članovi podzastupljenog spola zauzimaju najmanje jednu trećinu svih položaja članova uprave, bez obzira na to jesu li oni izvršni ili savjetodavni.

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 društva dokažu da članovi podzastupljenog spola zauzimaju najmanje jednu trećinu svih položaja članova uprave, bez obzira na to jesu li oni izvršni ili savjetodavni. ***Takva bi društva, međutim, trebala u svojim godišnjim izvješćima i na internetskim stranicama i dalje navoditi rodnu ravnotežu među izvršnim i savjetodavnim članovima uprave te svoje politike na tom području u skladu s člankom 5. stavkom ove Direktive.***

## Amandman 42

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 34.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(34) Države članice bi trebale 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 trgovačkog društva prema ravnoteži spolova među direktorima. Takve podatke bi trebalo objaviti te bi u slučaju da predmetno trgovačko društvo nije ostvarilo cilj, trebali uključivati opis mjera koje je do sada poduzelo i koje namjerava poduzeti u budućnosti kako bi ostvarilo cilj.

*Izmjena*

(34) Države članice bi trebale 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 trgovačkog društva prema ravnoteži spolova među direktorima. Takve podatke bi 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, trebali uključivati ***sveobuhvatni opis konkretnih*** mjera koje je do sada poduzelo i koje namjerava poduzeti u budućnosti kako bi ostvarilo cilj. ***Nadalje, društva koja ne ostvare te ciljeve ili ne ispune 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 ti ciljevi ostvarili i obveze ispunile.*

## Amandman 43

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 37.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(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 značajnih 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 s zastupljenosti žena i muškaraca u upravama trgovačkih društava, ravnoteža spolova u upravama korporacija u cijeloj Uniji može se poboljšati jedino putem zajedničkog pristupa, a potencijal za jednakost spolova, konkurentnost i rast može se bolje ostvariti putem koordiniranog djelovanja na razini Unije nego putem nacionalnih inicijativa različitog opsega, ambicioznosti i učinkovitosti. Budući da se ciljevi iz ove Direktive ne mogu dostatno ostvariti od strane država članica 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

*Izmjena*

(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 značajnih 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 upravama korporacija u cijeloj Uniji može se poboljšati putem zajedničkog pristupa, a potencijal za jednakost spolova, **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 učinkovitosti. Budući da se ciljevi iz ove Direktive ne mogu dostatno ostvariti od strane država članica 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

#### **Amandman 44**

##### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 38.**

###### *Tekst koji je predložila Komisija*

(38) U skladu s načelom proporcionalnosti, kako je utvrđeno u tom članku, ova Direktiva je ograničena na određivanje zajedničkih ciljeva i ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja. 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 upravi. Ova Direktiva ne upliće se u mogućnost trgovačkih društava da imenuju najkvalificiranije članove uprave te omogućava dovoljno dugo razdoblje prilagodbe za sva uvrštena trgovačka društva.

#### **Amandman 45**

##### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 39.**

###### *Tekst koji je predložila Komisija*

(39) U skladu s načelom proporcionalnosti cilj koji moraju ostvariti uvrštena trgovačka društva trebao bi biti vremenski ograničen i 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. Direktiva prestaje važiti 31. prosinca 2028. Komisija bi u svojoj reviziji trebala ocijeniti treba li produžiti trajanje Direktive

###### *Izmjena*

(38) U skladu s načelom proporcionalnosti, kako je utvrđeno u tom članku, ova Direktiva je ograničena na određivanje zajedničkih ciljeva i ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja. 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 upravi. Ova Direktiva ne utječe na mogućnost trgovačkih društava da imenuju najkvalificiranije članove uprave te omogućava **fleksibilni okvir i** dovoljno dugo razdoblje prilagodbe za sva uvrštena trgovačka društva.

###### *Izmjena*

(39) U skladu s načelom proporcionalnosti cilj koji moraju ostvariti uvrštena trgovačka društva trebao bi biti vremenski ograničen i 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 ocijeniti treba li produžiti trajanje Direktive nakon



nakon isteka tog razdoblja.

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 i poticale bi ih na proaktivno postizanje zastupljenosti spolova. Države članice bi se trebalo poticati na razmjenu iskustava i dobrih praksi kad je riječ o prijenosu i provedbi ove Direktive.**

## Amandman 46

### Prijedlog Direktive Članak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Ovom Direktivom utvrđuju se mjere kako bi osigurala uravnoteženija zastupljenost muškaraca i žena među neizvršnim direktorima uvrštenih trgovačkih društava uspostavljanjem mjera usmjerenih na ubrzani napredak prema ravnoteži spolova, u isto vrijeme dozvoljavajući trgovačkim društvima dovoljno vremena da poduzmu nužne korake.

*Izmjena*

Ovom Direktivom utvrđuju se mjere kako bi se osigurala uravnoteženija zastupljenost muškaraca i žena među savjetodavnim članovima upravnih odbora uvrštenih društava uspostavljanjem **učinkovitih** mjera usmjerenih na ubrzani napredak prema ravnoteži spolova, u isto vrijeme dozvoljavajući trgovačkim društvima dovoljno vremena da poduzmu nužne korake.

## Amandman 47

### Prijedlog Direktive Članak 2. – točka 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(1) „uvršteno trgovačko društvo“ znači trgovačko društvo **registrirano** u državi članici čiji su vrijednosni papiri priznati za trgovanje na uređenom tržištu u smislu članka 4. stavka 1. točke 14. Direktive

*Izmjena*

(1) „uvršteno trgovačko društvo“ znači trgovačko društvo **čije je sjedište** u državi članici i čije su dionice priznate za trgovanje na uređenom tržištu u smislu članka 4. stavka 1. točke 14. Direktive

## Amandman 48

### Prijedlog Direktive Članak 4. – stavak 1.

#### *Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprave podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto položaja savjetodavnih članova uprave **obave imenovanja za te položaje na temelju usporedne analize kvalifikacija svakog kandidata, uz primjenu unaprijed utvrđenih, jasnih, neutralno sastavljenih i nedvosmislenih kriterija, kako bi ostvarili navedeni postotak najkasnije do 1. siječnja 2020. ili, u slučaju uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća, najkasnije do 1. siječnja 2018.**

#### *Izmjena*

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprave podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto položaja savjetodavnih članova uprave **prilagode kriterije zapošljavanja, kao i objave o slobodnim mjestima koje podrazumijevaju prijavu, prethodni odabir, odabir i imenovanje kako bi učinkovito pridonijeli ostvarenju navedenog postotka najkasnije do 1. siječnja 2020. ili, u slučaju javnih poduzeća, najkasnije do 1. siječnja 2018. Posebno, države članice osiguravaju da trgovačka društva odabiru kandidate za položaj u upravi iz rodno uravnotežene skupine kandidata i na temelju komparativne analize kvalifikacija primjenjujući prethodno utvrđene, jasne, neutralne, nediskriminirajuće, nedvosmislene kriterije. U slučaju izbornog postupka, države članice osiguravaju da trgovačka društva jamče rodnu raznolikost među kandidatima koji su ušli u uži izbor pri čemu se treba osigurati da spol odabranog člana uprave tijekom postupka nipošto ne bude unaprijed određen.**

**Kako bi se postigao cilj od 40 % te u skladu s člankom 23. stavkom 2. Poveljom Europske unije o temeljnim pravima, države članice osiguravaju da u svakoj fazi postupaka zapošljavanja, odabira i imenovanja savjetodavnih članova odbora prednost bude dana kandidatu podzastupljenog spola ako je taj kandidat**

*jednako kvalificiran kao i kandidat suprotnog spola u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe, te ako objektivna procjena koja uzima u obzir sve kriterije specifične za pojedinačne kandidate ne prevagne u korist kandidata suprotnog spola.*

## **Amandman 49**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 4. – stavak 2.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Broj savjetodavnih položaja članova uprave koji je nužan kako bi se ostvario cilj utvrđen u stavku 1. je **broj najbliži udjelu od 40 posto, ali koji ne prelazi 49 posto.**

*Izmjena*

2. Broj savjetodavnih položaja članova uprave koji je nužan kako bi se ostvario cilj utvrđen u stavku 1. je **najmanje** 40 posto. **Ako se savjetodavni odbor sastoji od samo tri člana, dovoljan je omjer jedan prema dva.**

## **Amandman 50**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 4. – stavak 3.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

**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.**

*Izmjena*

**Briše se.**

## Amandman 51

### Prijedlog Direktive

#### Članak 4. – stavak 4.

*Tekst koji je predložila Komisija*

4. Države članice osiguravaju da su trgovačka društva **na burzi** obvezna **na zahtjev neuspješnog kandidata** otkriti kriterije kvalificiranosti na temelju kojih je došlo do odabira, objektivnu usporednu procjenu tih kriterija i, po potrebi, razmatranja koja su prevagnula u korist kandidata drugog spola.

*Izmjena*

4. Države članice osiguravaju da **uvrštena** trgovačka društva **neuspješnom kandidatu, poštujući anonimnost kandidata u skladu sa zakonom Unije o zaštiti podataka, obavezno 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.

## Amandman 52

### Prijedlog Direktive

#### Članak 4. – stavak 5.

*Tekst koji je predložila Komisija*

5. Države članice poduzimaju potrebne mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosuđem prema kojima je, ako neuspješni kandidat podzastupljenog spola 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.

*Izmjena*

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 1.

***Ovaj stavak ne sprečava države članice da uvedu pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tuženika.***

## Amandman 53

### Prijedlog Direktive

#### Članak 4. – stavak 6.

*Tekst koji je predložila Komisija*

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

*Izmjena*

**Briše se.**

## Amandman 54

### Prijedlog Direktive

#### Članak 4. – stavak 6.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**6.a 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.**

## Amandman 55

### Prijedlog Direktive

#### Članak 5. – stavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Države članice zahtijevaju da uvrštena trgovačka društva pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima vlasti, jednom godišnje od [dvije godine nakon usvajanja], o zastupljenosti spolova u svojim upravama, razlikujući između

*Izmjena*

2. Države članice zahtijevaju da uvrštena trgovačka društva pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima, jednom godišnje od [dvije godine nakon usvajanja], o zastupljenosti spolova u svojim odborima, razlikujući između savjetodavnih i izvršnih

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 objave te podatke na primjeren i dostupan način na svojoj internetskoj stranici.

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.**

## Amandman 56

### Prijedlog Direktive Članak 5. – stavak 3.

*Tekst koji je predložila Komisija*

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 za nepostizanje ciljeva ili obveza te opis mjera koje je trgovačko društvo usvojilo ili namjerava usvojiti kako bi ostvarilo ciljeve ili obveze.

*Izmjena*

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, **priprema obrazloženje o nepostizanju** ciljeva ili **ispunjenje tih obveza te sveobuhvatan** opis mjera koje je trgovačko društvo usvojilo ili **koje** namjerava usvojiti kako bi ostvarilo ciljeve ili obveze. **To će obrazloženje biti dio podataka iz stavka 2.**

## Amandman 57

### Prijedlog Direktive Članak 5. – stavak 4.

*Tekst koji je predložila Komisija*

4. države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da je tijelo ili tijela imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o primjeni načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zaposlenja i zanimanja (preinaka) nadležna i za promidžbu, analizu, nadzor i potporu ravnoteže spolova u upravama uvrštenih trgovačkih društava.

*Izmjena*

4. države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da je tijelo ili tijela imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o primjeni načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zaposlenja i zanimanja (preinaka) nadležna i za promidžbu, analizu, nadzor i potporu ravnoteže spolova u upravama uvrštenih trgovačkih društava. **U tu svrhu države članice učinkovito surađuju sa socijalnim**

*partnerima i civilnim društvom.*

## **Amandman 58**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 6. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice utvrđuju pravila za sankcije primjenjiva na kršenja ***nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom*** te poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da se ona primjenjuju.

*Izmjena*

1. Države članice utvrđuju pravila za sankcije primjenjiva na kršenja ***uvjeta za otvoren i transparentan postupak prema čl. 4. st. 1.*** te poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da se ona primjenjuju.

## **Amandman 59**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 6. – stavak 2. – uvodni dio**

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Sankcije moraju biti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće te ***mogu*** uključivati sljedeće mjere:

*Izmjena*

2. Sankcije moraju biti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće te ***uključuju barem*** sljedeće mjere:

## **Amandman 60**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 6. – stavak 2. – točka aa (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(aa) isključenje iz javnog poziva za dostavu ponuda;***

## Amandman 61

### Prijedlog Direktive

#### Članak 6. – stavak 2. – točka ab (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(ab) djelomično isključenje iz dodjele sredstava iz strukturnih fondova Unije;*

## Amandman 62

### Prijedlog Direktive

#### Članak 7.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

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 njihovom državnom području, pod uvjetom da se tim odredbama ne stvara neopravdana diskriminacija *niti* ograničava uredno funkcioniranje unutarnjeg tržišta.

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 njihovom državnom području, pod uvjetom da se tim odredbama ne stvara neopravdana **rodna ili bilo kakva druga** diskriminacija **ili** ograničava uredno funkcioniranje unutarnjeg tržišta.

## Amandman 63

### Prijedlog Direktive

#### Članak 8. – stavak 3. – podstavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

Dotične države članice obavještavaju o tome Komisiju.

Dotične države članice obavještavaju o tome Komisiju. **Komisija obavještuje Europski parlament i Vijeće o takvim prijenosima. Suspenzija se automatski obustavlja ako je postignut nedovoljan napredak prema ostvarenju cilja ove Direktive, što će se smatrati slučajem ako postotak podzastupljenog spola bude ispod**



**30 % do 2017. ili 2015. u slučaju javnih poduzeća.**

#### **Amandman 64**

##### **Prijedlog Direktive Članak 9. – stavak 1.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***1.a 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 rodne ravnoteže na razini upravnih odbora i uprave uvrštenih društava koja su veća od MSP-a prema definiciji iz članka 2.***

#### **Amandman 65**

##### **Prijedlog Direktive Članak 9. – stavak 1.b (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***1.b Komisija podnosi izvješće Europskom parlamentu i Vijeću o načinu na koji su načela ove Direktive primjenjena u svim institucijama i agencijama Unije te uvrštena u pravilnike o unutarnjim postupcima za službenike. U tu će svrhu sve institucije i agencije Unije najkasnije do 31. prosinca 2018. i nakon toga svake godine Komisiji podnijeti izvješće o svojim rodnim statistikama te o postignutom napretku. Komisija odmah objavljuje takva izvješća na svojoj internetskoj stranici. Po potrebi su izvješća Komisije dopunjena zakonodavnim prijedlogom o širem području primjene ove Direktive kojim su obuhvaćene sve institucije i***

## **Amandman 66**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 9. – stavak 4.**

##### *Tekst koji je predložila Komisija*

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 dalje od datuma navedenog u članku 10. stavku 2. ili je izmijeniti.

##### *Izmjena*

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 dalje od datuma navedenog u članku 10. stavku 2. ili je izmijeniti. ***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 uprave uvrštenih društava.***

## **EXPLANATORY STATEMENT**

### **Background**

The co-rapporteurs welcome the proposal as a follow-up to Parliament's Resolution "Women and Business Leadership" adopted in 2011 and given the persisting inequalities between men and women in companies' top positions. The proposed Directive contributes to the safeguard of the principle of equality as a founding value of the EU and constitutes a concretisation of the EU's strategy for gender equality at all levels and in all sectors of economic life, as it has been reminded on many occasions by the European Parliament.

Back in 1984 and 1996, the European Council issued two Recommendations encouraging the private sector to increase the presence of women at all levels of decision-making and called upon the European Commission to take steps in this regard. In March 2011, the Commission started a dialogue with major EU listed companies and issued a "Women on the Board Pledge for Europe" that companies could sign in order to commit themselves to raise female representation on their boards to 30% by 2015 and 40% by 2020. Though, after one year, only 24 companies had signed the pledge.

All in all, progress in increasing women's presence has been very slow<sup>1</sup> throughout the EU and the rate of improvement has been unequal, unevenly ranging from 5% to 25%. For these reasons, the co-rapporteurs are convinced that the European legislator should adopt an adequate legislation.

The co-rapporteurs believe that Article 157(3) TFEU is the appropriate legal basis for binding measures aimed at ensuring the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. This was confirmed by the Legal Affairs Committee in its meeting of 20 June 2013.

### **The importance of adopting EU legislation**

Over the years many Member States have taken initiatives in order to efficiently address the issue of gender balance. Some Member States have tried ways of improving low rates of female involvement in boards by adopting legislation<sup>2</sup> thereby considerably speeding up the process of achieving a balanced representation of women and men in boards. Others have merely encouraged the proactive initiatives and measures taken by companies, which have proved very useful but still insufficient in order to reach tangible results. Hence, it is worth noting there is heterogeneity throughout the EU, both in terms of measures and results.

In France, the proportion of women on the boards of French CAC 40 companies increased by 10 percentage points to 22,3 % between October 2010 and January 2012. In Italy, which adopted a law in 2011 requiring listed and state-owned companies to have women in a third of management and supervisory- board positions by 2015, there was an increase of 4.9 percentage points between January 2012 and October 2012 in the number of women on the boards of listed companies.

In other Member States, national self-regulation, voluntary targets and corporate governance initiatives (such as codes of conducts<sup>3</sup>) were aimed at encouraging companies to appoint more women in top-level positions.

The positive effects of binding targets are a tangible proof that companies can comply with measures assuring a gender-balanced recruitment. Furthermore, it should be noted that in Member States where no binding measures have been taken companies are still far from reaching acceptable gender balance.

A solid common framework is essential for companies engaged in cross-border activities but also for the mobility and career prospects in decision bodies of qualified men and women

---

<sup>1</sup> From 2003 to 2011, the share of women on boards has risen from 8,5 % to 13,7 %, an increase of 5,2 percentage points in a little over eight years. This represents a slow average rate of change of around 0,6 percentage points per year. (Source: EC Progress Report: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf))

<sup>2</sup> Belgium, France and Italy enacted binding quotas with sanctions, while the Netherlands and Spain enacted quotas without sanctions. In addition, Denmark, Finland, Greece, Austria and Slovenia have enacted rules concerning state-owned companies. (Source: EC Progress Report )

<sup>3</sup> In Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Luxembourg, the Netherlands, Poland, Spain, Sweden and the UK, the national corporate governance codes encourage, to a different extent, gender diversity on company boards.

workers.

Finally, in order to efficiently address the challenges the EU has to face in a vulnerable context of economic crisis, all human capital has to be utilised in order to achieve growth, competitiveness and greater financial performance of companies. Measures aiming at achieving greater gender balance within boards contribute to that goal.

### **The proposed Directive**

The proposal, founded on the principles of equality, transparency, meritocracy justice, common procedures and goals, has a strong added value. It should be noted that complying with the obligations set by the Directive will generate limited administrative burdens for the companies. The Directive will enhance social justice in the labour market and will contribute to economic growth by fully utilising all available resources, skills and strengths so that EU human potential is effectively taken advantage of.

Furthermore, this proposal is in line with the principles of proportionality and subsidiarity.

#### *Purpose of the Directive:*

The proposal conveys a clear objective to reach 40% of the under-represented sex in non-executive board-member positions in all publicly listed companies, and an adequate framework for Member States and companies to take efficient procedures in order to promote gender-balance on boards of all listed companies. It will improve corporate governance by offering women greater possibilities to take on a leading decisional position and enhance companies' economic performances with their skills.

#### *Scope of the Directive:*

The co-rapporteurs take note that the proposed Directive puts forward a temporary measure to establish a clear common strategy for all Member States in order to reach a common target: attaining the objective of a presence of at least 40% of the under-represented sex among non-executive directors by 2020 in private listed companies and by 2018 in State owned listed companies.

The Directive allows Member States to take national specificities into consideration while transposing it. Hence, Member States should closely collaborate with companies and stakeholders in order to establish the adequate procedures and mechanisms that will allow reaching the 40% target while respecting the deadline set by the Directive.

Member States that already have an effective system in place will be able to keep it provided it is equally efficient as the proposed system in attaining the objective of a presence of at least 40% of the under-represented sex in boards. Furthermore, Member States will have to lay down appropriate and dissuasive sanctions for companies in breach of the Directive.

If the objective of 40% is not reached by 2018 for companies fully or partly owned by the State and by 2020 for private companies, Member States ensure that the objective of enhanced gender-balance in companies is met.

*Specific provisions concerning listed companies which are public undertakings*

The imperatives of justice and transparency are stronger concerning fully or partly State owned companies and enterprise, which can be called public undertakings in the sense of Art. 2 (b) of Commission Directive 2006/111/EC of 16 November 2006. This means any undertaking over which the public authorities may exercise directly or indirectly a dominant influence by virtue of their ownership of it, their financial participation therein, or the rules which govern it. Given the economic and social responsibility of such companies, enhanced transparency and equality are essential. Furthermore, it is undeniable that the public sector has a role model function in society and should reflect meritocracy and social justice. Member States exercise a dominant influence over such companies and therefore have more instruments to bring about the change more rapidly. In this sense, gender equality and an increased participation of women in economic decision making is an essential goal of State owned companies. Hence, the proposed Directive imposes that such companies should comply with the obligation of balanced representation in boards sooner than the private sector, specifically by 2018.

**Main points of the co-rapporteurs' proposal:**

*Extension of the scope:*

The co-rapporteurs stress the importance of extending the scope of the Directive in order to efficiently increase its effectiveness and impact in all listed companies.

- Independently from their size, all listed companies should comply with the objective set by the Directive. Such a requirement is justified both by their economic and social responsibilities and their economic importance. However, after careful consideration, the rapporteurs agreed to keep the exception for SMEs as proposed by the Commission, while at the same time encouraging Member States to put in place policies to support and incentivise SMEs to significantly improve gender balance at all levels of management and on company boards.

- Inclusion of single gender dominated sectors: listed companies operating in all sectors, should comply with the objective set by the Directive, given their economic importance and economic and social responsibilities.

- In response to the many requests, the rapporteurs also agreed to include a review clause calling on the Commission to examine if the scope of the Directive can be extended to non-listed public undertakings which don't fall under the definition of SME, to non-listed large undertakings as well as to executive directors of listed companies in the report foreseen in Article 9.

*Binding procedure:*

The co-rapporteurs underline that it should be explicitly stated that the Directive sets an obligation of means to Member States and companies to achieve the goal by adopting effective measures..

*Increased transparency in the nomination/election procedure of non-executive board members:*

The co-rapporteurs strongly support enhanced transparency in the nomination and election

procedure of board members as it is the only way to efficiently guarantee diversity and selection on the basis of meritocratic criteria.

*Balanced Representation:*

In order to achieve the aim of gender equality, the co-rapporteurs believe that companies should take the necessary measures in order to attain a representation of at least 40% of the under-represented sex. Where the non-executive board consists of only three board members, and a realisation of a quota of 40% for either sex is therefore impossible, a proportion of one to two shall be sufficient.

*Failure to comply:*

The co-rapporteurs believe that companies who failed to comply should provide a justification on the reasons for not reaching the objectives or commitments and what concrete measures are to be adopted in order to efficiently guarantee that the objective of enhanced gender-balance is met.

*Sanctions:*

Furthermore, the co-rapporteurs underline that Member States must provide that listed companies who do not establish, apply or respect the foreseen procedures for the appointment or the election of non-executive directors shall be subject to effective, proportionate and dissuasive sanctions. They propose to add the exclusion from public call for tenders to the list of possible sanctions proposed by the Commission to which partial exclusion from the award of funding from the European structural funds was also added.

The co-rapporteurs underline the importance of an efficient follow-up and review. To that end, it is essential for Member States to communicate as of 2017 and every two years thereafter a report on the implementation of the Directive.

*Enhancing the Directive's information and efficiency:*

The co-rapporteurs are convinced that awareness and communication campaigns will have to be organised in order to properly and efficiently inform stakeholders and citizens on the impact of the Directive on both economy and society. These information campaigns will be essential so as to raise awareness among non-listed companies and encourage them to achieve gender-balance proactively.

## OPINION OF THE COMMITTEE ON LEGAL AFFAIRS ON THE LEGAL BASIS

Mr Klaus-Heiner Lehne  
Chair  
Committee on Legal Affairs  
BRUSSELS

Mr Mikael Gustafsson  
Chair  
Committee on Women's Rights and Gender Equality  
BRUSSELS

Subject: Opinion on the legal basis for the proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Dear Chairs,

At its meeting of 24 April 2013, the Legal Affairs Committee decided to take up on its own initiative, under Rule 37(3) of Parliament's Rules of Procedure, the question whether it is appropriate to put forward Article 157(3) TFEU as the legal basis for the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges (COM(2012)0614).

The Committee on Legal Affairs and the Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM) are joint committees under Rule 51 for this proposal. FEMM has decided to support JURI's own-initiative evaluation of the legal base chosen by the European Commission and communicated this to JURI by letter of 24 April 2013.

### **Background**

#### **1. The proposal**

The proposed directive establishes measures aimed at accelerated progress towards gender balance among the non-executive directors of listed companies (Article 1).

The proposal applies to listed companies, excluding SMEs (Article 3). Article 4(1) of the proposal requires Member States to ensure that "listed companies in whose boards members of the under-represented sex hold less than 40 per cent of the non-executive director positions make the appointments to those positions on the basis of a comparative analysis of the qualifications of each candidate, by applying pre-established, clear, neutrally formulated and unambiguous criteria, in order to attain the said percentage at the latest by 1 January 2020 or at the latest by 1 January 2018 in case of listed companies which are public undertakings."

In order to attain this objective, Member States shall ensure that, in the selection of non-executive directors, priority is given to the candidate of the under-represented sex if that candidate is equally qualified as a candidate of the other sex, unless an objective assessment of the individual candidate tilts the balance in favour of the candidate of the other sex (Article 4(3)). In case an unsuccessful candidate establishes facts from which it may be presumed that that candidate was equally qualified as the appointed candidate of the other sex, Article 4(5) puts the burden of proof as regards non-infringement of this rule on the listed company.

The proposal also includes, as an additional measure, a provision on a so-called "flexi quota" for executive boards (Article 5(1)), i.e. listed companies are to undertake individual commitments regarding gender-balanced representation of both sexes among executive directors, to be achieved by the same deadline as the 40 % objective for non-executive directors.

In case listed companies do not meet the objectives for non-executive directors or their own individual commitment as regards executive directors, they have to report on the reasons for this and also to describe the measures they have adopted or intend to take (Article 5(3)).

The proposal also contains a provision on sanctions (Article 6), which mainly spells out that they must be "effective, proportionate and dissuasive" and may include administrative fines or the nullity or annulment declared by a judicial body of the appointment or election of a non-executive director contrary to the national provisions implementing Article 4(1) of the Directive.

Article 7 provides that the provisions of the Directive are minimum requirements. Article 8 contains the transposition provision and also states that those Member States which already have taken measures to ensure gender balance among non-executive directors, may suspend the procedural requirements relating to appointment of non-executive directors under the Directive if they can prove that the objective of 40 % of the under-represented sex can be achieved by their domestic measures.

## **2. The legal bases of the proposal**

The Commission proposal is based on Article 157(3) TFEU, which reads as follows:

"(3) The European Parliament and the Council, acting in accordance with the ordinary legislative procedure, after consulting the Economic and Social Committee, shall adopt measures to ensure the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, including the principle of equal pay for equal work or work of equal value."

### **Analysis**

#### 1. Principles established by the Court

Certain principles emerge from the case law of the Court as regards the choice of legal basis. First, in view of the consequences of the legal basis in terms of substantive competence and



procedure, the choice of the correct legal basis is of constitutional importance<sup>1</sup>. Secondly, under Article 13(2) TEU, each institution is to act within the limits of the powers conferred upon it by the Treaty<sup>2</sup>. Thirdly, according to the case-law of the Court of Justice, "the choice of legal basis for a Community measure must rest on objective factors amenable to judicial review, including in particular the aim and the content of the measure"<sup>3</sup>.

## 2. The Commission's choice of legal basis

The Commission explains its choice of legal basis as follows: "Article 157(3) TFEU is the legal basis for any binding measures aimed at ensuring the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, including positive action."<sup>4</sup>

In the impact assessment accompanying the Commission proposal, it further explains: "The EU's right to act in issues of gender equality in employment and occupation follows from Article 157(3) TFEU. This provision is the specific legal basis for any binding measures aiming at ensuring the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation."<sup>5</sup>

## 3. Objective and content of the proposed directive

The objective of the proposed directive is "to ensure a more balanced representation of men and women among the non-executive directors of listed companies" (Article 1).

The main elements of the proposal aimed at achieving this objective are rules on the gender balance of members of company boards not exercising management functions (non-executive board members), in particular a 40 % objective and procedural rules. The measures are set out in detail above (under "Background", point 1).

Recital 14 of the proposed Directive explains in more detail that "While this Directive does not aim to harmonise national law on the selection procedures and qualification criteria for board positions in detail, the introduction of certain minimum standards as regards the requirement for listed companies without balanced gender representation to take appointment decisions for non-executive directors on the basis of an objective comparative assessment of the qualifications of candidates in terms of suitability, competence and professional performance is necessary in order to attain gender balance among non-executives directors. [...]".

## 4. Scope of application of Article 157(3) TFEU

Article 157(3) TFEU allows the European Parliament and the Council to "adopt measures to ensure the application of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and

---

<sup>1</sup> Opinion 2/00 *Carthagna Protocol* [2001] E.C.R. I-9713, para. 5; Case C-370/07 *Commission v. Council* [2009] E.C.R. I-8917, paras 46-49; Opinion 1/08, *General Agreement on Trade in Services* [2009] ECR I-11129, para. 110.

<sup>2</sup> Case C-403/05 *Parliament v. Commission* [2007] E.C.R. I-9045, para. 49, and the case-law cited therein.

<sup>3</sup> See most recently Case C-411/06 *Commission v Parliament and Council* [2009] E.C.R. I-7585.

<sup>4</sup> COM(2012)0614, Explanatory Memorandum, p. 9.

<sup>5</sup> SWD(2012)0348, p. 24. In this context, the Commission also does not rule out the possibility of making recourse to Article 50(1) TFEU, this being the legal basis for adopting measures aimed at achieving an Internal Market in company law, as an additional legal basis to supplement Article 157(3) TFEU.

women in matters of employment and occupation". In order to assess whether Article 157(3) TFEU can be the appropriate legal basis for the proposal, it needs to be determined whether the measures proposed for the specific professional group in question fall under "matters of employment and occupation" as referred to in this provision.

a) Persons covered by the proposed directive

As a starting point, the characteristics of the persons covered by the proposed directive should be identified: the proposal aims at a broad definition of "director", "non-executive director" and "executive director"<sup>1</sup> and sets out to cover the various systems of board structures for listed companies that exist in the Member States ("two-tier", "one-tier" and mixed systems)<sup>2</sup>. However, it can safely be said that the board members covered by the proposed directive perform tasks for a company (supervisory tasks in the case of non-executive board members, and managerial tasks in the case of executive board members) in exchange for remuneration. Further, they have a relationship to the company in which they are installed and removed from their positions according to procedures varying throughout the Member States.

b) "matters of employment and occupation" under Article 157(3) TFEU

As a second step, when attempting to define what "matters of employment and occupation" under Article 157(3) TFEU encompass, one comes across the concept of "worker" which has been defined by the Court of Justice in settled case law<sup>3</sup>, including in matters on equal treatment of men and women. The Court has held that this concept "may not be interpreted differently according to each national law but has a Community meaning" and that it "must be defined in accordance with objective criteria which distinguish the employment relationship by reference to the rights and duties of the persons concerned". The Court has identified as "essential feature" of an employment relationship that "for a certain period of time, a person performs services for and under the direction of another person, in return for which he receives remuneration".

Moreover, the Court has held that "the sui generis nature of the employment relationship under national law cannot have any consequence in regard to whether or not the person is a worker for the purposes of Community law"<sup>4</sup>.

Against this background, it does not seem to be excluded that board members, although they might obtain their positions by way of different procedures in different Member States' systems, could be considered as being in an employment relationship.

---

<sup>1</sup> Article 2 of the proposal defines "non-executive director" as "any member of a unitary board other than an executive director and any member of a supervisory board in a dual board system"(Article 2, point (5)), whereas "executive director" is defined as "any Member of a unitary board who is engaged in the daily management of the company and any member of the managerial board in a dual board system" (Article 2, point (4)).

<sup>2</sup> COM(2012)0614, Explanatory memorandum, p. 11.

<sup>3</sup> Case 66/85 *Lawrie-Blum* [1986] E.C.R. 2121, para. 16 and 17; Case C-176/96 *Lehtonen and Castors Braine* [2000] E.C.R. I-2681, para. 45; Case C-138/02 *Collins* [2004] E.C.R. I-2703, para. 26; Case C-456/02 *Trojani* [2004] E.C.R. I-7573, para. 15; Case C-392/05 *Alevizos* [2007] E.C.R. I-03505, para. 67); Case C-166/06 *Sari Kiiski v Tampereen kaupunki* [2007] E.C.R. I-07643, para. 25; Case C-94/07 *Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV* [2008] I-05939, para. 33.

<sup>4</sup> Case 53/81 *Levin* [1982] E.C.R. 1035, para. 16; Case 344/87 *Bettray* [1989] E.C.R. 1621, para. 15 and 16; Case C-188/00 *Kurz* [2002] E.C.R. I-10691, paragraph 32; and *Trojani*, paragraph 16)

Furthermore, the Court's judgment in Case C-232/09 *Danosa v LKB Līzings SIA*<sup>1</sup> concerning the question whether an executive board member of a capital company is to be considered as a worker under the Pregnant Workers Directive<sup>2</sup> appears to be relevant here. In this case, the Court held that "board members who, in return for remuneration provide services to the company which has appointed them and of which they are an integral part, who carry out their activities under the direction or control of another body of that company and who can, at any time, be removed from their duties without such removal being subject to any restriction, satisfy prima facie the criteria for being treated as workers within the meaning of the case-law of the court."<sup>3</sup> The relationship of non-executive board members to the respective company appears to show the characteristics evoked by the Court, as they are brought into their position – regardless of the procedure, which might be recruitment, selection or appointment or a combination of these – and might also be removed from that position by another body of that company, e.g. by the shareholders. They could therefore qualify as workers (given that the other conditions enumerated by the Court are fulfilled).

It is also interesting to note, that the Court, also in the *Danosa* judgment, states that, for the purposes of protection against discrimination on grounds of sex, even where a board member would not fulfil the conditions defining a worker under EU law – and thus not fall within the scope of Directive 92/85/EEC or of Directive 76/207/EEC<sup>4</sup>, this person would fall "to the extent that the referring court categorises her as 'a self-employed person' – within the scope of Directive 86/613<sup>5</sup>, which applies to self-employed persons and which, as is stated in Article 1 of that directive, supplements Directive 76/207 as regards the application of the principle of equal treatment for those workers"<sup>6</sup>. Even though the Court obviously only ruled on matters covered by those directives, it is worth noting that a board member would fall into either one or the other category as it does not consider at all the possibility that this professional group is being caught by the provisions in question.

Against this background, there seems to be strong evidence that non-executive board members fall within the scope *ratione personae* of Article 157(3) TFEU, in particular given that they are protected – regardless whether as workers or self-employed persons – against discrimination under the existing *acquis* by legislation adopted on legal bases preceding and corresponding to Article 157(3) TFEU. It would therefore seem illogical if this same legal basis were not to be available for new legislation aimed at improving gender equality such as the proposed measure under consideration.

It is worth analysing more closely the measures already adopted by the Union legislator under

---

<sup>1</sup>[2010] E.C.R. I-11405.

<sup>2</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) (OJ L 348, 28.11.1992, p. 1).

<sup>3</sup> *Danosa v LKB Līzings SIA*, *ibid.*, para. 51.

<sup>4</sup> Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, OJ L 39, 14.2.1976, p. 40.

<sup>5</sup> Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood, OJ L 359, 19.12.1986, p. 56.

<sup>6</sup> *Danosa v LKB Līzings SIA*, *ibid.*, para. 70.

Article 157(3) TFEU (and its predecessor Article 141(3) EC Treaty):

– Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment<sup>1</sup> contains in its Article 14 rules for "conditions for access to employment, to self-employment or to occupation [...] whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy".

– Directive 2010/41/EU on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity<sup>2</sup>, which is based on Article 157(3) TFEU, applies pursuant to its Article 2 not only to self-employed workers, i.e. "persons pursuing a gainful activity for their own account", but also to their spouses habitually participating in the activities of the self-employed worker.

– Article 4 of the same Directive 2010/41/EC prohibits discrimination on grounds of sex in relation to the "establishment, equipment or extension of a business or the launching or extension of any other form of self-employed activity".

These examples show that the expression "matters of employment and occupation" has been interpreted by the legislator as referring to all kinds of professional activities and all spheres of professional life. This corresponds to the broad understanding of the relevant concepts by the Court as outlined above.

c) Article 157(3) TFEU as part of EU social policy

However, in compliance with the principle of conferral as set out in Article 4(1) TFEU and 5(1) TFEU, and also with Article 51(2) of the Charter of Fundamental Rights, no interpretation of the Union's competences can have the effect of extending the Union's competence beyond the limits which the Treaty provides. In this context, attention should be paid to the fact that Article 157(3) TFEU forms part of Title X of Part Three of the TFEU, which deals with the Union's social policy. Its objectives are described in Article 151 as "the promotion of employment, improved living and working conditions."

Against this background, it might be argued that, as the proposed directive concerns matters relating to the composition of company boards which form part of the company law of the Member States, it could not be based on Article 157(3) TFEU as a legal basis forming part of the Union's social policy. However, it is important to note that the Commission clearly situates the proposal in a social policy context. It presents the proposal as a positive action measure intended to ensure respect for the fundamental principle of equality between men and women in EU law and thus to increase gender balance on boards for a number of reasons laid out in its recitals such as the "efficient use of human capital" (recital 7), "labour market equality" (recital 9), and "closing both the gender employment gap and the gender pay gap" (recital 9).

d) Dual legal basis?

That the proposal, at the same time, also refers to economic and corporate governance reasons underpinning the measures proposed (see, for instance, recitals 5 and 7), does not stand in contradiction to this. Equally, the presence of these elements does not require recourse to a dual legal basis. As regards multiple legal bases, the Court has held that, if examination of a EU measure reveals that it pursues a twofold purpose or that it has a twofold component and

---

<sup>1</sup> OJ L 204, 26.7.2006, p. 23.

<sup>2</sup> OJ L 180, 15.7.2010, p. 1.

if one of those is identifiable as the main or predominant purpose or component, whereas the other is merely incidental, the act must be based on a single legal basis, namely that required by the main or predominant purpose or component<sup>1</sup>. On the other hand, where a measure has several contemporaneous objectives or components which are indissolubly linked with each other without one being secondary and indirect in respect of the others, the measure must be based on the various relevant Treaty provisions<sup>2</sup>.

Ensuring the application of the principle of equal opportunities and equal treatment for men and women in matters of employment and occupation clearly constitutes the main focus of the proposal. It also needs to be noted that the proposal does not put forward any proposal to harmonise company law, on the contrary, it is conceived to apply within the Member States' company laws and irrespective of the specific national systems and thus carefully mirrors the different systems that may exist in Member States. A reconsideration of this question would appear appropriate if the focus of the measures were to be shifted perceptibly during the legislative procedure.

#### 6. Article 157(4) TFEU as legal basis

As it has been claimed that the appropriate legal basis for measures of the proposed type should be Article 157(4) TFEU, it should be emphasised that this provision does not constitute a legal basis, but merely provides, "with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life", that "the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the underrepresented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers". This provision therefore allows Member States to take specific measures, but there is no evidence that it was intended to prevent the EU legislator from taking any measures.

#### 7. Requirements for positive action measures

Finally it should be assessed whether the measures proposed correspond to the framework set by the Charter of Fundamental Rights and the case-law of the Court applying to positive action measures. The Charter, in principle, prohibits any discrimination based on sex on its Article 21(1), but also recognizes in Article 23 that the principle of equality does not prevent the adoption of measures providing for specific advantages in favour of the under-represented sex. According to settled case law, the guarantee of equal access to employment and of equal promotion opportunities for men and women does not preclude measures to enhance equal opportunity for men and women which are intended, *inter alia*, to eliminate actual instances of inequality which affect women's opportunities<sup>3</sup>. However, this exception does not authorise measures which guarantee absolute and unconditional priority for women in the matter of promotion or employment. Where both male and female candidates are equally qualified and where there are fewer women than men at the level of the relevant post, priority may be given to the promotion of female candidates if it is not excluded on account of one or more criteria specific to individual candidates – which may not be such as to discriminate against female

---

<sup>1</sup> Case C-42/97 *Parliament v Council* [1999] E.C.R. I-868, paras. 39-40; Case-C 36/98 *Spain v Council* [2001] E.C.R. I-779, para. 59; Case C-211/01 *Commission v Council* [2003] E.C.R. I-8913, para. 39.

<sup>2</sup> Case C-165/87 *Commission v Council* [1988] E.C.R. 5545, para. 11; Case C-178/03 *Commission v. European Parliament and Council* [2006] E.C.R. I-107, paras. 43-56.

<sup>3</sup> Case C-476/99 *Lommers* [2002] E.C.R. I-2891, paras. 31-50; Case C-366/99 *Griesmar* [2001] E.C.R. I-9383, paras. 62-67:

candidates – to tilt the balance in favour of some male candidates<sup>1</sup>.

The Directive as it is proposed contains in Article 4(3) a provision that requires, in general, that priority is to be given to the candidate of the under-represented sex if that candidate is equally qualified as a candidate of the other sex in terms of suitability, competence and professional performance, but at the same time allows for an "objective assessment taking account of all criteria specific to the individual candidates" to "[tilt] the balance in favour of the candidate of the other sex." The required possibility to take account of the individual situation is thus provided for.

### ***Legal Affairs Committee recommendation***

The Legal Affairs Committee considered the above question at its meeting of 20 June 2013. At this meeting, it accordingly decided, with 11 votes in favour, 6 against and 4 abstentions<sup>2</sup>, to recommend that the appropriate legal basis for the proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges should be Articles 157(3) TFEU.

Yours sincerely,

Klaus-Heiner Lehne

---

<sup>1</sup> Case C-409/95 *Marschall* [1997] E.C.R. I-6363, paras. 21-35; Case C-158/97 *Badeck and Others* [2000] E.C.R. I-1875, paras 13-67; Case C-407/98 *Abrahamsson and Anderson* [2000] E.C.R. I-5539, paras 39-65.

<sup>2</sup> The following were present for the final vote: Klaus-Heiner Lehne (Chair, replacing Standing rapporteur), Evelyn Regner (Vice-Chair), Raffaele Baldassarre (Vice-Chair), Françoise Castex (Vice-Chair), Sebastian Valentin Bodu (Vice-Chair), Luigi Berlinguer, Sergio Gaetano Cofferati, Christian Engström, Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sajjad Karim, Eva Lichtenberger, Antonio Masip Hidalgo, Jiří Maštálka, Alajos Mészáros, Angelika Niebler, Bernhard Rapkay, Dimitar Stoyanov, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Axel Voss, Tadeusz Zwiefka and Frédérique Ries (pursuant to Rule 187(2)).



27.9.2013

## MIŠLJENJE ODBORA ZA EKONOMSKU I MONETARNU POLITIKU

upućeno Odboru za pravna pitanja i Odboru za prava žena i jednakost spolova

o prijedlogu Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o povećanju ravnoteže spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama te o povezanim mjerama  
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Izvjestitelj za mišljenje: Olle Schmidt

### SHORT JUSTIFICATION

The objective of the EU gender equality policy – to create equal access for both men and women to positions of power and influence – is a vital challenge for the Union. The Rapporteur agrees that bold legislative action is needed from the EU in order to reach this goal.

The Rapporteur therefore fully supports the Commission's objectives with the Directive on improving gender balance on the corporate boards of listed companies. However, the proposal does not go far enough, both in terms of scope and measures.

Companies in the financial sector have a higher proportion of women on their boards compared to other sectors in the EU. However, a third of the company boards in the sector completely lack female representation.

The Rapporteur supports the choice of focusing on publicly listed companies. However, the possibility of extending the scope to non-listed companies above SME threshold should be reviewed by the Commission two years after the implementation of this Directive.

Extended scope: the EU institutions and the ECB

The Rapporteur believes that the Directive should be extended to cover the EU institutions and agencies, including the European Central Bank (ECB). The complete lack of female representation in the ECB's Executive Board, Governing Council and General Council is deeply problematic and confirms the systematic failure in the appointment procedure for top management positions within the Union. Member States have a responsibility to promote women to these top level positions.



The EU institutions must lead by example in terms of gender balance rather than confirm the stereotype of a lack thereof, both in order to set standards for the private sector, and to improve the legitimacy of the EU. The principles of this Directive should therefore be incorporated in the rules governing the internal staffing procedures of the EU institutions.

The way forward: the "comply or explain" model

The Rapporteur disagrees with the Commission's proposed binding gender target, as it is vital to avoid interfering in shareholders' ownership rights and their freedom to choose representatives on the company board. Furthermore, the Rapporteur strongly doubts the Commission's expected "spill-over effects" from increased female representation among non-executive directors to executive and senior management positions.

The lack of supporting empirical research as well as the Norwegian experience of mandatory quotas among board directors exposes the fallacy of this line of reasoning. Firm quotas do not fundamentally change the gender imbalance situation.

Instead, the Rapporteur would like to underline the importance of directing attention to increasing the number of women at all management levels, in order to achieve a better gender representation at a later stage at executive and board positions, the "bottom-up approach".

The Rapporteur would thus like to propose a form of "comply or explain" model similar to Danish legislation whereby companies are required to set individual targets for their gender balance among both executive and non-executive directors, as well as at all management levels in the company, whilst taking into account branch and company-specific characteristics. Moreover, companies should be obliged to develop a gender policy in order to encourage active measures in favour of improving the gender balance in the company.

Companies should disclose publicly their compliance with the requirements: the gender balance status on boards and at management levels, its relation to the specified gender balance targets, the gender policy, and the measures taken or intended to take in order to reach the targets. This information shall be reported on in the Annual report and on the web-site of the companies covered by the Directive.

Merely adding a few female non-executive directors in the concerned companies is not going far enough. The "comply or explain" model however, ensures that shareholders and executives of the concerned companies reflect on the internal company policy and culture, which will to a greater extent eliminate the obstacles that women face when climbing the corporate ladder.

Companies not complying with the procedures of setting up individual target figures and a gender policy should be subject to sanctions in the form of administrative fines. However, no company should be fined for not reaching the individually set gender targets as this could discourage ambitious targets.

Increased transparency for board recruitment

The Rapporteur welcomes the Commission's initiative to encourage a formalised and more transparent appointment of corporate board directors. However, the reversed burden of proof

whereby companies must prove their correct choice when faced with complaints from unsuccessful candidates is not proportionate. The potential complainants should be sufficiently protected by the company's obligation to submit the criteria on which the selection was made and by the applicable anti-discrimination laws.

Finally, the transparency of companies' gender policies vis-à-vis investors, potential job applicants and the general public is increased through the "comply or explain model" due to the gender balance reporting requirements proposed by the Rapporteur.

## AMANDMANI

Odbor za ekonomsku i monetarnu politiku poziva Odbor za pravna pitanja i Odbor za prava žena i jednakost spolova da kao nadležni odbor u svoje izvješće uključi sljedeće amandmane:

### Amandman 1

#### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 4.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(4) Posljednjih godina Europska komisija predstavila je nekoliko izvješća u kojima je iznijela situaciju vezanu uz spolnu raznolikost u donošenju odluka u gospodarstvu. Komisija je poticala uvrštena trgovačka društva u Europskoj uniji da povećaju broj **žena** u svojim upravama samoregulatornim mjerama te da preuzmu konkretne dobrovoljne obveze po tom pitanju. U svojoj Ženskoj povelji od 5. ožujka 2010. Europska komisija naglasila je da žene još uvijek nemaju potpuni pristup dijeljenju moći i donošenja odluka u političkom i gospodarskom životu te je ponovno potvrdila svoju obvezu da će iskoristiti svoje ovlasti da promiče pravedniju zastupljenost muškaraca i žena 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.

*Izmjena*

(4) Posljednjih godina Europska komisija predstavila je nekoliko izvješća u kojima je iznijela situaciju vezanu uz spolnu raznolikost u donošenju odluka u gospodarstvu. Komisija je poticala uvrštena trgovačka društva u Europskoj uniji da povećaju broj pripadnika **podzastupljenog spola** u svojim upravama samoregulatornim mjerama te da preuzmu konkretne dobrovoljne obveze po tom pitanju. U svojoj Ženskoj povelji od 5. ožujka 2010. Europska komisija naglasila je da žene još uvijek nemaju potpuni pristup dijeljenju moći i donošenja odluka u političkom i gospodarskom životu te je ponovno potvrdila svoju obvezu da će iskoristiti svoje ovlasti da promiče pravedniju zastupljenost muškaraca i žena 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.

**Amandman 2**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 6.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(6.a) Institucije i agencije EU-a trebale bi predvoditi svojim primjerom i to poboljšanjem ravnoteže spolova. Načela utvrđena ovom Direktivom trebala bi se uključiti u pravila koja uređuju unutarnje postupke zapošljavanja Europske komisije, Europskog parlamenta i svih institucija i agencija EU-a, uključujući i Europsku središnju banku. Potrebno je razviti učinkovitije spolne politike u svim institucijama EU-a kako bi one utjecale na natječaje za zapošljavanje, osposobljavanje unutar institucija te na svakodnevno funkcioniranje institucija EU-a. U te svrhe institucije osiguravaju da se ravnoteža spolova postigne u natječajima za više rukovodstvo, uključujući glavne uprave, članove upravnog odbora i načelnike odjela.***

**Amandman 3**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 6.b (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(6.b) Institucije i agencije EU-a bi zbog svoje velike vidljivosti trebale dati primjer uvođenjem politika za bolju ravnotežu spolova. Kako bi se povećala prepoznatljivost, posebnu pozornost potrebno je posvetiti politikama zapošljavanja na položaje višeg rukovodstva. Popis kandidata kojim se poštuje jednakost spolova trebao bi se***

*iznijeti za svaki položaj višeg rukovodstva. Institucije i agencije EU-a trebale bi objavljivati godišnje izvješće u kojem se navode njihovi naponi u tu svrhu najkasnije do 31. prosinca 2018.*

**Amandman 4**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 6.c (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(6.c) Ključno je da se u rukovodstvu Komisije, izvršnog tijela EU-a, poboljša ravnoteža spolova kako bi bolje predstavljalo europske građane. Države članice stoga se poziva da imenuju i muškog i ženskog kandidata za svaki položaj u kolegiju povjerenika kako bi ostvarili ravnotežu spolova u kolegiju Komisije.*

**Amandman 5**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 6.d (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(6.d) Europska središnja banka (ESB), Europski sustav financijskog nadzora (ESFS), uključujući i Europski odbor za sistemske rizike (ESRB) te Europska nadzorna tijela (ESA), trebali bi se pridržavati svih aspekata jednakosti i nediskriminacije na temelju spola. Odbore nadzornika ESA-ova također bi trebalo potaknuti da predstave spolno uravnoteženi popis kandidata za položaje predsjednika i izvršnih članova uprave na odgovarajućem saslušanju u Europskom parlamentu. Konačni odabir za te položaje treba biti spolno uravnotežen. Također je važno da Upravni odbor i savjetodavni odbori ESFB-a budu spolno uravnoteženi.*

**Amandman 6**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 6.e (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(6.e) Nadzorni odbor Europske središnje banke (ESB), uključujući i uloge predsjednika i potpredsjednika, treba biti uravnotežen po pitanju spola. Kad god se oslobodi mjesto u Izvršnom odboru ESB-a one države članice koje su prihvatile euro kao valutu treba potaknuti da imenuju dva kandidata, muškog i ženskog, za slobodan položaj. Države članice također bi trebalo potaknuti na imenovanje žena za guvernera nacionalnih središnjih banaka kako bi se postigla ravnoteža spolova u Upravnom vijeću i Općem vijeću ESB-a te u Općem odboru ESRB-a.*

**Amandman 7**

**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 7.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(7) Učinkovito korištenje ljudskim kapitalom najvažnija je odrednica gospodarske konkurentnosti i ključno je za suočavanje s demografskim izazovima EU-a, uspješno natjecanje u globaliziranom gospodarstvu i osiguravanje usporedne prednosti pred trećim zemljama. Kadar visoko osposobljenih 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 značio bi neuspjeh u potpunom iskorištavanju stručnog ljudskog kapitala.

(7) Učinkovito korištenje ljudskim kapitalom najvažnija je odrednica gospodarske konkurentnosti, **razvoja i rasta** i ključno je za suočavanje s demografskim izazovima EU-a, uspješno natjecanje u globaliziranom gospodarstvu i osiguravanje usporedne prednosti pred trećim zemljama. Kadar visoko osposobljenih i kvalificiranih žena neprestano raste, o čemu svjedoči činjenica da su 60 % osoba sa sveučilišnom diplomom žene. Trajni neuspjeh u privlačenju kadra na **upravljačke položaje trgovačkih društava i** položaja donositelja odluka značio bi neuspjeh u potpunom iskorištavanju stručnog ljudskog kapitala.

**Amandman 8**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 7.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(7.a) Postizanje jednakosti spolova u društvu kao cjelini obuhvaća uspostavu jednakih akademskih i profesionalnih prava za muškarce i žene, kao i dijeljenje odgovornosti u obitelji, brizi oko djece i kućanstvu. 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. Pozornost bi se trebala posvetiti rješavanju spolnih stereotipa, nefleksibilnih i zastarjelih politika zapošljavanja i neodgovarajućim odredbama za roditeljski dopust. Trebali bi se uspostaviti propisi kako bi žene i muškarci kombinirali obiteljski život i rad ako to žele. Države članice se potiče da osiguraju provedbu elemenata socijalne skrbi kao što su prihvatljive naknade za roditeljski dopust i za muškarce i za žene, pružanje sveobuhvatne skrbi za djecu i mogućnosti za dijeljene roditeljskog dopusta.*

**Amandman 9**

**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 8.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(8) Na razini trgovačkog društva, uvelike je priznato da prisutnost žena u odborima poboljšava korporativno upravljanje jer su

(8) Na razini trgovačkog društva uvelike je priznato da prisutnost žena u odborima poboljšava korporativno upravljanje jer su

timska izvedba i kvaliteta donošenja odluka povećane zbog raznovrsnijeg i zajedničkog načina razmišljanja koji uključuje širi raspon perspektiva i stoga donose uravnoteženije odluke. 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 odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji stoga može imati pozitivan učinak na izvedbu trgovačkih društava u pitanju.

timska izvedba i kvaliteta donošenja odluka povećani zbog raznovrsnijeg i zajedničkog načina razmišljanja koji uključuje širi raspon perspektiva i **proaktivniji poslovni model** i stoga donosi uravnoteženije odluke. 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 odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji, **s obzirom na veliku gospodarsku i socijalnu odgovornost takvih društava**, stoga može imati pozitivan učinak na izvedbu trgovačkih društava u pitanju **i održiv gospodarski razvoj**.

## Amandman 10

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 9.

#### *Tekst koji je predložila Komisija*

(9) Postojeći dokazi također pokazuju da jednakost na tržištu rada može značajno poboljšati gospodarski rast. Povećanje ženske prisutnosti u odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji ne utječe samo na žene imenovane u odbor već također doprinosi privlačenju kvalificiranih žena u trgovačko društvo te osiguravanju veće prisutnosti žena na svim razinama upravljanja i u radnoj snazi. Stoga, veći udio žena u odborima trgovačkih društava ima pozitivan učinak na brisanje razlike u zapošljavanju i plaći među spolovima. Potpuno iskorištavanje postojećeg kvalificiranog ženskog kadra značilo bi značajan napredak u smislu povratka obrazovanju i za pojedince i za javni sektor. Podzastupljenost žena u odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u EU-u je propuštena mogućnost

#### *Izmjena*

(9) Postojeći dokazi također pokazuju da jednakost na tržištu rada može značajno poboljšati gospodarski rast. Povećanje ženske prisutnosti u upravama javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji ne utječe samo na žene imenovane u upravu već također doprinosi privlačenju kvalificiranih žena u trgovačko društvo te osiguravanju veće prisutnosti **i prepoznavanju doprinosa** žena na svim razinama upravljanja i u radnoj snazi. Stoga, veći udio žena u odborima trgovačkih društava ima pozitivan učinak na brisanje razlike u zapošljavanju i plaći među spolovima. Potpuno iskorištavanje postojećeg kvalificiranog ženskog kadra značilo bi značajan napredak u smislu povratka obrazovanju i za pojedince i za javni sektor. Podzastupljenost žena u odborima javno uvrštenih trgovačkih

postizanja dugoročnog održivog rasta gospodarstava država članica u cjelini.

društava u EU-u je propuštena mogućnost postizanja dugoročnog održivog rasta gospodarstava država članica u cjelini.  
***Stoga bi države članice trebale uvesti mjere kojima se potiče napredak u karijeri žena na svim razinama pozitivnim djelovanjem poput umrežavanja i programa mentoriranja.***

## Amandman 11

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 10.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(10) Unatoč postojećem zakonodavstvu Unije usmjerenom na sprječavanje 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 i dalje značajno zaostaju u broju za muškarcima 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.*** 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 zauzimale u prosjeku samo 13,7 posto mjesta u odborima najvećih javno uvrštenih trgovačkih društava u državama članicama. Među savjetodavnim članovima uprave samo 15 posto su bile žene.

*Izmjena*

(10) Unatoč postojećem zakonodavstvu Unije usmjerenom na sprječavanje 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 i dalje značajno zaostaju u broju za muškarcima u najvišim tijelima ovlaštenima za donošenje odluka u trgovačkim društvima diljem Unije. ***Isto vrijedi za neke institucije i agencije EU-a, na primjer za Europsku središnju banku, koje bi trebale dati primjer predstavljanjem svih građana. Treba se prisjetiti da su, tijekom imenovanja novog člana Izvršnog odbora ESB-a krajem 2012., šefovi država i vlada odbili uzeti u obzir perspektivu jednakosti spolova, u suprotnosti s člankom 2. Ugovora, usprkos negativnom mišljenju Europskog parlamenta.*** Neravnoteža spolova ***u tijelima za donošenje odluka također*** je bitna i jaka ***u privatnom sektoru.*** 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 zauzimale u prosjeku samo 13,7 posto mjesta u odborima najvećih javno



uvrštenih trgovačkih društava u državama članicama. Među savjetodavnim članovima uprave samo 15 posto su bile žene.

***Međutim, 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.***

## Amandman 12

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 11.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(11) Udio žena u odborima trgovačkih društava raste jako sporo, s prosječnim godišnjim povećanjem od samo 0.6 postotnih bodova tijekom prošlih godina. Stopa poboljšanja razlikovala se u pojedinim državama članicama i dovela je do jako različitih rezultata. Mnogo značajniji napredak je zabilježen u državama članicama u kojima su uvedene obvezujuće mjere. Rastuća nepodudaranja između država članica vjerojatno će se povećati zbog jako različitih pristupa povećavanju zastupljenost žena u upravama pojedinačnih država članica.

*Izmjena*

(11) Udio žena u odborima trgovačkih društava raste jako sporo, s prosječnim godišnjim povećanjem od samo 0.6 postotnih bodova tijekom prošlih godina. Stopa poboljšanja razlikovala se u pojedinim državama članicama i dovela je do jako različitih rezultata. Mnogo značajniji napredak je zabilježen u državama članicama u kojima su uvedene obvezujuće mjere. ***Međutim, brojne su zemlje postigle slične dobre rezultate preko dobrovoljnih mehanizama, uz potporu dobrog sustava socijalne skrbi koji je koristan za sudjelovanje žena u radnoj snazi.*** Rastuća nepodudaranja između država članica vjerojatno će se povećati zbog jako različitih pristupa povećavanju zastupljenost žena u upravama pojedinačnih država članica.

## Amandman 13

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 12.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(12) Rascjepkani i različiti propisi ili

*Izmjena*

(12) Rascjepkani i različiti propisi ili

nepostojanje propisa na nacionalnoj razini po 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, **već postavlja i prepreke za unutarne tržište namećući različite zahtjeve korporativnog upravljanja na europska uvrštena trgovačka društva. Te razlike u pravnim i samoregulativnim zahtjevima za sastav upravna korporacija 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 upravi.**

**Amandman 14**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 12.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

nepostojanje propisa na nacionalnoj razini po pitanju ravnoteže spolova u upravama uvrštenih trgovačkih društava **vodi** nepodudaranjima u broju žena među savjetodavnim članovima uprave i različitim stopama napretka među državama članicama.

*Izmjena*

**(12.a) Neravnoteže spolova u trgovačkim društvima povećava se na višim razinama. Nadalje, mnogo žena koje su zastupljene u višem rukovodstvu zaposleno je u područjima kao što su ljudski resursi i komunikacije, dok je vjerojatnije da će se u trgovačkom društvu muškarci na višim položajima zaposliti u općem rukovodstvu ili „linijskom rukovodstvu”. S obzirom na to da se glavna skupina za zapošljavanje u upravu 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. To je temeljni zahtjev za postizanje pravih promjena u mogućnostima napredovanja na vodeće položaje na kojima se donose odluke koje su dostupne ženama.**

## Amandman 15

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 13.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(13) Trenutni manjak transparentnosti postupka 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.

## Amandman 16

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 14.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(14) Iako ova Direktiva nije usmjerena na detaljno usklađivanje nacionalnih zakona o postupcima odabira i kriterijima kvalificiranosti za položaje u upravi, uvođenje određenih minimalnih standarda *po pitanju zahtjeva* za uvrštena trgovačka

*Izmjena*

(13) Trenutni manjak transparentnosti postupka odabira, kriterija kvalificiranosti *i zapošljavanje* za položaje u upravama u većini država članica predstavlja veliku prepreku većoj spolnoj raznolikosti među članovima uprava i negativno utječe na karijere i odluke o ulaganju. Takav manjak transparentnosti sprečava potencijalne kandidate za položaje u upravi da se prijave za odbore u kojima bi njihove kvalifikacije bile najtraženije i da se suprotstave odlukama o imenovanju koje se temelje na spolu. 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.

*Izmjena*

(14) Iako ova Direktiva nije usmjerena na detaljno usklađivanje nacionalnih zakona o postupcima odabira i kriterijima kvalificiranosti za položaje u upravi, uvođenje određenih minimalnih standarda za uvrštena trgovačka društva bez

društva bez uravnotežene zastupljenosti spolova za donošenje odluka o imenovanju savjetodavnih članova uprava na temelju 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** mjera na razini EU-a može učinkovito pomoći da se osiguraju ravnopravni konkurentski uvjeti diljem Unije **i** da se izbjegnu praktične komplikacije u poslovnom životu.

uravnotežene zastupljenosti spolova za donošenje odluka o imenovanju savjetodavnih članova uprava na temelju objektivne usporedne procjene kvalifikacija kandidata u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe nužno je kako bi se postigla ravnoteža spolova među savjetodavnim članovima uprave. Mjera na razini EU-a može učinkovito pomoći da se osiguraju ravnopravni konkurentski uvjeti diljem Unije, da se izbjegnu praktične komplikacije u poslovnom životu **te da se trgovačkim društvima omogući potpuno iskorištavanje mogućnosti koje im unutarne tržište pruža.**

## Amandman 17

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 15.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(15) Strategija Europa 2020. za pametan, održiv i uključiv rast<sup>29</sup> 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 posto 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 pojačani napor u rješavanju svih prepreka sudjelovanju žena na tržištu rada. 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. Jačanje sudjelovanja žena u donošenju gospodarskih odluka, posebno u upravama trgovačkih društava, trebalo bi imati pozitivan utjecaj prelijevanja na zapošljavanje žena u tim trgovačkim društvima i u cijelom gospodarstvu.

*Izmjena*

(15) Strategija Europa 2020. za pametan, održiv i uključiv rast<sup>29</sup> 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 posto 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 pojačani napor u rješavanju svih prepreka sudjelovanju žena na tržištu rada. 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. Jačanje sudjelovanja žena u donošenju gospodarskih odluka, posebno u upravama trgovačkih **društava i na razini višeg rukovodstva**, trebalo bi imati pozitivan utjecaj prelijevanja na zapošljavanje žena u tim trgovačkim društvima i u cijelom

gospodarstvu.

## Amandman 18

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 16.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(16) Unija bi stoga trebala stremiti povećanju prisutnosti žena u upravama trgovačkih društava kako bi osnažila gospodarski rast i konkurentnost europskih poduzetnika te ostvarila učinkovitu jednakost spolova na tržištu rada. Na ovom bi se cilju trebalo raditi putem minimalnih zahtjeva za pozitivno djelovanje u obliku **obvezujućih** mjera radi ostvarivanja kvantitativnog cilja po pitanju spolnoga sastava odbora 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.**

*Izmjena*

(16) Unija bi stoga trebala stremiti povećanju prisutnosti žena u upravama trgovačkih društava kako bi osnažila gospodarski rast i konkurentnost europskih poduzetnika te ostvarila učinkovitu jednakost spolova na tržištu rada. Tom bi se cilju trebalo težiti preko minimalnih **zajedničkih** zahtjeva za pozitivno djelovanje u obliku mjera čiji je cilj postizanje kvantitativnog cilja po pitanju spolnog sastava uprava uvrštenih trgovačkih društava,

## Amandman 19

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 16.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(16.a) Imenovanje članova uprava i izvršnih te savjetodavnih članova uprave trebalo bi u potpunosti ostati isključivo pravo i odgovornost dioničara.**

## Amandman 20

### Prijedlog Direktive

## Uvodna izjava 16.b (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(16.b) Svođenje pojedinaca na predstavnike različitih skupina u društvu, kao što su muškarci, žene ili etničke manjine, protivno je cilju pružanja jednakih mogućnosti svima. Svaki pojedinac smatra se zasebnom osobom i zbog toga ne bi smjelo biti kvota na zastupljenost određenih zakonom. Treba imati na umu da je pojedinačna predanost trgovačkih društava nužna kako bi se unutar trgovačkih društava na sveobuhvatniji način promijenili stavovi i prakse prema ženama i muškarcima. Time se trgovačkim društvima daje mogućnost šireg djelovanja od samo onoga među savjetodavnim članovima. Stoga je nužno da sva trgovačka društva imaju na raspolaganju spolnu politiku te bi trebala u svojim godišnjim izvješćima transparentno izvještavati o ravnoteži spolova na razini uprava i višeg rukovodstva.***

## Amandman 21

### Prijedlog Direktive

#### Uvodna izjava 16.c (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(16.c) Države članice trebale bi osigurati da uvrštena trgovačka društva izrade spolnu politiku kako bi se postigla uravnoteženija zastupljenost spolova u društvu. Ta politika može uključivati opis odgovarajućih mjera provedenih u tom trgovačkom društvu: imenovanje i kandidatkinja i kandidata za ključne položaje, sustavi mentoriranja i smjernica za razvoj karijere za žene, strategije ljudskih resursa za poticanje raznovrsnog zapošljavanja. Nadalje, može uključivati***

*nudjenje fleksibilnih radnih uvjeta, na primjer fleksibilne propise za roditeljski dopust, kao i subvencionirano čišćenje te pomoć za skrb o djeci. Istovremeno, te bi politike trebale uključivati organizacije zaposlenih tako da žene iz svih razina društva mogu profitirati od njih. Svako trgovačko društvo može odabrati politike koje su najprikladnije za njegove aktivnosti te bi trebalo poduzeti aktivne mjere za povećanje udjela podzastupljenog spola u rukovodstvu trgovačkog društva.*

## Amandman 22

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 17.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(17) Uvrštena trgovačka društva imaju posebnu gospodarsku važnost, vidljivost i utjecaj na tržište u cjelini. Mjere iz ove Direktive bi se stoga trebale primjenjivati na uvrštena trgovačka društva, koja su definirana kao trgovačka društva osnovana u državi članici 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 od 21. travnja 2004. o tržištima financijskih instrumenata, 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 njihovo uređenje **u većoj mjeri** u javnom interesu.

*Izmjena*

(17) Uvrštena trgovačka društva imaju posebnu gospodarsku važnost, vidljivost i utjecaj na tržište u cjelini. Mjere iz ove Direktive bi se stoga trebale primjenjivati na uvrštena trgovačka društva, koja su definirana kao trgovačka društva osnovana u državi članici 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 od 21. travnja 2004. o tržištima financijskih instrumenata, 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 njihovo **primjereno** uređenje u javnom interesu.

## Amandman 23

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 17.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(17.a) Trgovačka društva koja nisu uvrštena na burzu također imaju veliku ulogu u gospodarstvu. U načelu bi trebala biti uključena u područje primjene ove Direktive. No, budući da situacija sa spolovima u tim trgovačkim društvima nije općenito dobro poznata i budući da bi posebna pravila mogla biti potrebna kako bi se odražavale njihove posebnosti i različita priroda unutar i među državama članicama, uključivanje se ne bi trebalo provesti sve do kasnije faze. Komisija bi mogla predstaviti prijedlog u tu svrhu nakon iscrpnog ispitivanja svih relevantnih aspekata.***

## Amandman 24

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 18.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(18) Ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na mikro, mala i srednja poduzeća (MSP), kako je definirano Preporukom Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikro, malih i srednjih poduzeća, **čak ako su** ta trgovačka društva uvrštena.

(18) Ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na mikro, mala i srednja poduzeća (MSP), kako je definirano Preporukom Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikro, malih i srednjih poduzeća. ***To izuzeće malih i srednjih poduzeća trebalo bi se primjenjivati na uvrštena trgovačka društva te potencijalno, nakon budućeg prijedloga Komisije, može se primjenjivati na neuvrštena*** trgovačka društva.



## Amandman 25

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 21.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(21) U nekoliko država članica, određeni udio savjetodavnih članova uprave može ili mora imenovati ili odabrati radna snaga trgovačkog društva i/ili organizacija radnika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Kvantitativni ciljevi koje donosi ova Direktiva trebali bi se primjenjivati na sve savjetodavne članove uprave,, uključujući i predstavnike zaposlenika. No, praktične postupke osiguravanja ostvarenja tih ciljeva, uzimajući u obzir činjenicu da su neki savjetodavni članovi uprave ujedno i predstavnici zaposlenika, trebale bi definirati države članice u pitanju.

*Izmjena*

(21) U nekoliko država članica, određeni udio savjetodavnih članova uprave može ili mora imenovati ili odabrati radna snaga trgovačkog društva i/ili organizacija radnika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Kvantitativni ciljevi koje donosi ova Direktiva trebali bi se primjenjivati na sve savjetodavne članove uprave,, uključujući i predstavnike zaposlenika. No, praktične postupke osiguravanja ostvarenja tih ciljeva, uzimajući u obzir činjenicu da su neki savjetodavni članovi uprave ujedno i predstavnici zaposlenika, trebale bi definirati države članice u pitanju ***na temelju pažljivih i opsežnih savjetovanja sa socijalnim partnerima na nacionalnoj razini. Također je važno da su organizacije zaposlenika uključene u razvoj i provedbu spolnih politika u trgovačkom društvu. Zastupljenost zaposlenika u upravama uvrštenih trgovačkih društava također je pozitivan način poboljšavanja raznolikosti uključivanjem ključnih perspektiva i pravog poznavanja unutarnjeg funkcioniranja trgovačkog društva.***

## Amandman 26

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 22.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(22) Uvrštenim trgovačkim društvima u Uniji ***trebalo bi nametnuti obveze u obliku sredstava kojima se uređuju*** prikladni postupci kako bi se postigli posebni ciljevi po pitanju spolnog sastava njihovih uprava.

*Izmjena*

(22) Uvrštena trgovačka društva u Uniji trebala bi ***imati obvezu provođenja*** prikladnih ***i učinkovitih*** postupaka kako bi se postigli posebni ciljevi po pitanju spolnog sastava njihovih odbora. Ona

Ona uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprave podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto savjetodavnih položaja članova uprave trebala bi obaviti 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. Direktivom se 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 kandidata i kandidatkinja 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 uprave stoga ostaje na trgovačkim društvima i dioničarima.

uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprava podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto savjetodavnih položaja članova uprave trebala bi obaviti 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. ***Uvrštena trgovačka mogla bi razmotriti uspostavljanje programa osposobljavanja i mentoriranja za podzastupljeni spol kao alat za postizanje spolne jednakosti ako postoji jasna razlika među spolovima u skupini kandidata za zapošljavanje u tijelima uprave.*** Direktivom se 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 kandidata i kandidatkinja 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 uprave stoga ostaje na trgovačkim društvima i dioničarima.

## **Amandman 27**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 22.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(22.a) Kako bi se uključile šire perspektive i iskustva u donošenju gospodarskih odluka, trebalo bi poticati uvrštena trgovačka društva da u svojim politikama***

*zapošljavanja uzmu u obzir ne samo jednakost spolova, već raznolikost u pogledu kompetencija, dobi, geografskog porijekla, etničke pripadnosti te obrazovnog i stručnog profila.*

## **Amandman 28**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 23.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(23) Države članice imaju dominantan utjecaj nad uvrštenim trgovačkim društvima koja su javna poduzeća u smislu članka 2. točke (b) Direktive Komisije 2006/111/EZ od 16. studenog 2006. o transparentnosti financijskih odnosa između država članica i javnih poduzeća kao i financijske transparentnosti unutar određenih poduzeća. Zbog tog dominantnog utjecaja one raspolažu instrumentima za brže ostvarivanje potrebne promjene. ***U takvim bi trgovačkim društvima stoga trebalo ranije postaviti cilj od najmanje 40 posto savjetodavnih članova uprave podzastupljenog spola.***

*Izmjena*

(23) Države članice imaju dominantan utjecaj nad uvrštenim trgovačkim društvima koja su javna poduzeća u smislu članka 2. točke (b) Direktive Komisije 2006/111/EZ od 16. studenog 2006. o transparentnosti financijskih odnosa između država članica i javnih poduzeća kao i financijske transparentnosti unutar određenih poduzeća. Zbog tog dominantnog utjecaja one raspolažu instrumentima za brže ostvarivanje potrebne promjene.

## **Amandman 29**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 26.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(26) u skladu s tom sudskom praksom, države članice bi trebale 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

*Izmjena*

(26) U skladu s tom sudskom praksom, uvrštena trgovačka društva bi trebalo poticati da odabir najkvalificiranijih kandidata za savjetodavne članove uprave temelje 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, znanje u posebnim značajnim područjima poput financija, nadzora ili upravljanja ljudskim resursima, rukovođenja i komunikacijskih vještina te sposobnosti umrežavanja. Prednost **bi trebalo** dati 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.**

kriterija odabira koje trgovačka društva mogu primijeniti uključuju profesionalno iskustvo u upravljačkim i/ili nadzornim zadacima, znanje u posebnim značajnim područjima poput financija, nadzora ili upravljanja ljudskim resursima, rukovođenja i komunikacijskih vještina te sposobnosti umrežavanja. Prednost **se može** dati kandidatu podzastupljenog spola ako je taj kandidat **barem** jednako kvalificiran kao i drugi kandidat. **Države članice trebale bi zajamčiti da trgovačka društva koja ne ispunjavaju ključni cilj Direktive razotkriju dodatne informacije o svojim politikama zapošljavanja, odabira i imenovanja, te posebno objasne mjere koje će provesti kako bi se poboljšala ravnoteža spolova u tom pogledu.**

## Amandman 30

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 27.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(27) Metode zapošljavanja 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. Uvjeti odabira kandidata trebali bi biti ispunjeni na odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih trgovačkih društava na burzi. U tom smislu ovom se Direktivom **samo utvrđuje minimalna usklađenost** postupaka odabira **čime se omogućuje primjena uvjeti iz sudske prakse Suda** radi postizanja cilja uravnoteženije spolne

*Izmjena*

(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. **U ovoj se Direktivi poštuje raznolikost postupaka odabira koji bi se trebali temeljiti na transparentnosti i zaslugama, istovremeno inzistirajući da se postigne cilj povećanja sudjelovanja podzastupljenog spola u upravama.** Uvjeti odabira kandidata trebali bi biti ispunjeni na odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih trgovačkih

zastupljenosti u upravama trgovačkih društava na burzi.

društava na burzi. U tom smislu ovom se Direktivom **omogućuje raznolikost** postupka odabira 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.**

## Amandman 31

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 28.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(28) Cilj ove Direktive je poboljšana ravnoteža spolova među članovima uprave trgovačkih društava koja kotiraju na burzi, a time i pridonosenje ostvarenju načela jednakog postupanja između muškaraca i žena, 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, ali također 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 na burzi 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 utvrđena u članku 52. stavku 1. Povelje i s mjerodavnom

*Izmjena*

(28) Cilj ove Direktive je poboljšana ravnoteža spolova među članovima uprave trgovačkih društava koja kotiraju na burzi, a time i pridonosenje ostvarenju načela jednakog postupanja između muškaraca i žena, koje je prepoznato kao temeljno pravo Unije. Uvrštena trgovačka društva trebala bi stoga biti obvezna, **kad je to moguće**, na zahtjev neuspješnog kandidata otkriti ne samo kriterije kvalificiranosti na temelju kojih je došlo do odabira, ali također i objektivnu usporednu procjenu tih kriterija. 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 na burzi 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 utvrđena u članku 52. stavku 1. Povelje i s mjerodavnom sudskom praksom Suda.

sudskom praksom Suda.

## Amandman 32

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 29.

*Tekst koji je predložila Komisija*

***(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.***

*Izmjena*

***Briše se***

## Amandman 33

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 30.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(30) Države članice trebale bi omogućiti učinkovite, razmjerne i odvrćajuće sankcije za kršenja ove Direktive, koja bi, između ostalog, mogla uključivati upravne kazne i objavu sudskog tijela o ništavnosti ili poništavanju imenovanja ili izbora savjetodavnih članova uprave provedenih suprotno nacionalnim odredbama donesenim u skladu s člankom 4. stavkom 1.

*Izmjena*

(30) Države članice trebale bi omogućiti učinkovite, razmjerne i odvrćajuće sankcije za kršenja ove Direktive, koje bi, između ostalog, mogle uključivati upravne kazne i objavu sudskog tijela o ništavnosti ili poništavanju imenovanja ili izbora savjetodavnih članova uprave provedenih suprotno nacionalnim odredbama donesenim u skladu s člankom 4. stavkom 1. ***i objavu odluke o izricanju upravnih kazni, uključujući informacije o vrsti i naravi kršenja te visini izrečene kazne. Sankcije se primjenjuju u slučaju uvrštenih trgovačkih poduzeća koja nisu usklađena s predviđenim postupcima za imenovanje ili odabir savjetodavnih članova uprave kako je utvrđeno u članku 4. stavku 1. ili sa zahtjevima u vezi s objavljivanjem utvrđenima u članku 5. ove Direktive. Ipak, neuspjeh tvrtki pri postizanju svojih kvantitativnih ciljeva u članku 4. stavku 1. ne bi se trebao***

*smatrati kršenjem ove Direktive i ne bi  
trebao aktivirati mjere sankcija.*

#### **Amandman 34**

##### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 31.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(31) Budući da spolni sastav radne snage ima izravni učinak na dostupnost kandidata podzastupljenog spola, države članice mogu omogućiti da u slučajevima kada pripadnici podzastupljenog spola čine manje od 10 posto radne snage predmetnog trgovačkog društva, ne treba zahtijevati ostvarenje cilja utvrđenog ovom Direktivom.*

*Briše se*

#### **Amandman 35**

##### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 32.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(32) Budući da bi trgovačka društva uvrštena na burzi trebala nastojati povećati udio podzastupljenog spola na svim položajima za donošenje odluka, države članice mogu omogućiti to da se smatra da je cilj iz ove Direktive postignut ako uvrštena društva dokažu da članovi podzastupljenog spola zauzimaju najmanje jednu trećinu svih položaja članova uprave, bez obzira na to jesu li oni izvršni ili savjetodavni.

(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 direktorskih položaja, bez obzira na to jesu li oni izvršni ili savjetodavni. ***Takva trgovačka društva, međutim, u svojim godišnjim izvješćima i na internetskim stranicama nastavljaju s navođenjem ravnoteže spolova među izvršnim i savjetodavnim članovima uprave te svojih politika u tom području u skladu s člankom 5. stavkom 1., stavkom 1.a i***

*stavkom 2. ove Direktive.*

## **Amandman 36**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 34.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(34) Države članice bi trebale zahtijevati da uvrštena trgovačka društva na godišnjoj osnovi pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima vlasti o spolnom sastavu svojih odbora 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 podatke bi trebalo objaviti te bi u slučaju da predmetno trgovačko društvo nije ostvarilo cilj, trebali uključivati opis mjera koje je do sada poduzelo i koje namjerava poduzeti u budućnosti kako bi ostvarilo cilj.

*Izmjena*

(34) Države članice bi trebale zahtijevati da uvrštena trgovačka društva na godišnjoj osnovi pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima vlasti o spolnom sastavu svojih odbora 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 podatke bi trebalo objaviti na ***primjeren i lako dostupan način u godišnjem izvješću i na internetskoj stranici*** te bi u slučaju da predmetno trgovačko društvo nije ostvarilo cilj, trebali uključivati ***sveobuhvatni*** opis mjera koje je do sada poduzelo i koje namjerava poduzeti u budućnosti kako bi ostvarilo cilj. ***Nadalje, trgovačka društva koja to ne poštuju trebaju dati obrazloženje zašto nisu provele odgovarajuće mehanizme te koje se konkretne mjere trebaju usvojiti kako bi se učinkovito jamčilo postizanje cilja veće ravnoteže spolova.***

## **Amandman 37**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 35.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(35) Države članice možda su već poduzele mjere kojima se stvaraju sredstva za osiguravanje uravnoteženije zastupljenosti

*Izmjena*

(35) Države članice možda su već poduzele mjere kojima se stvaraju sredstva za osiguravanje uravnoteženije zastupljenosti



žena i muškaraca u upravama 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 jesu javna poduzeća, najkasnije do 1. siječnja 2018.***

žena i muškaraca u upravama 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 ***ili cilja navedenog u članku 4. stavku 1.*** najkasnije do 1. siječnja 2020. ***Komisija bi trebala procijeniti jesu li mjere država članica dovoljne za postizanje željenog rezultata, te bi trebala odlučiti mogu li se relevantni članci Direktive obustaviti kako bi se izbjegle interferencije s nacionalnim mjerama.***

## Amandman 38

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 38.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(38) U skladu s načelom proporcionalnosti, kako je utvrđeno u tom članku, ova Direktiva je ograničena na određivanje zajedničkih ciljeva i ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja. 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 upravi. Ova Direktiva ne upliće se u mogućnost trgovačkih društava da imenuju najkvalificiranije članove uprave te omogućava dovoljno dugo razdoblje prilagodbe za sva uvrštena trgovačka društva.

*Izmjena*

(38) U skladu s načelom proporcionalnosti, kako je utvrđeno u tom članku, ova Direktiva je ograničena na određivanje zajedničkih ciljeva i ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja. 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 upravi. Ova Direktiva ne utječe na mogućnost trgovačkih društava da imenuju najkvalificiranije članove uprave te omogućava ***fleksibilni okvir i*** dovoljno dugo razdoblje prilagodbe za sva uvrštena trgovačka društva.

## Amandman 39

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 38.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(38.a) Kako bi se u državama članicama osigurala potpuna provedba ciljeva uravnotežene spolne zastupljenosti utvrđenih ovom Direktivom i njihova integracija u posebna pravila relevantnih trgovačkih društava te kako bi se provjerili učinci prelijevanja ove Direktive, Komisija dostavlja izvješće Europskom parlamentu i Vijeću. U izvješću se procjenjuju pozitivni i negativni učinci mogućeg proširenja područja primjene ciljeva ravnoteže spolova na neuvrštena trgovačka društva te ponovo procjenjuje potreba za uvođenjem pravno obvezujućih ciljeva na razini EU-a.***

## Amandman 40

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 39.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(39) U skladu s načelom proporcionalnosti cilj koji moraju ostvariti uvrštena trgovačka društva trebao bi biti vremenski ograničen i 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. Direktiva prestaje važiti 31. prosinca 2028. Komisija bi u svojoj reviziji trebala ocijeniti treba li produžiti trajanje Direktive nakon isteka tog razdoblja.

(39) U skladu s načelom proporcionalnosti cilj koji moraju ostvariti uvrštena trgovačka društva trebao bi biti vremenski ograničen i 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. Direktiva prestaje važiti 31. prosinca 2028. Komisija bi u svojoj reviziji trebala ocijeniti treba li produžiti trajanje Direktive nakon isteka tog razdoblja. ***Države članice trebale bi surađivati sa socijalnim partnerima i civilnim društvom kako bi ih***

*učinkovito informirale o značenju, prijenosu i provedbi Direktive.*

## **Amandman 41**

### **Prijedlog Direktive Članak 4. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprave podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto položaja savjetodavnih članova uprave **obave imenovanja za te položaje na temelju** usporedne analize kvalifikacija svakog kandidata, uz primjenu unaprijed utvrđenih, jasnih, neutralno sastavljenih i nedvosmislenih kriterija, kako bi ostvarili navedeni postotak najkasnije do 1. siječnja 2020. **ili, u slučaju uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća, najkasnije do 1. siječnja 2018.**

*Izmjena*

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprave podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto položaja savjetodavnih članova uprave **prilagode svoje postupke zapošljavanja, odabira i imenovanja kako bi osigurale da se odabir savjetodavnih članova uprave temelji na** usporednoj analizi svakog kandidata, uz primjenu unaprijed utvrđenih, jasnih, neutralno sastavljenih i nedvosmislenih kriterija, kako bi ostvarili navedeni postotak najkasnije do 1. siječnja 2020.

## **Amandman 42**

### **Prijedlog Direktive Članak 4. – stavak 3.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

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.

*Izmjena*

3. Kako bi se ostvario cilj utvrđen u stavku 1., države članice osiguravaju da se u **postupku zapošljavanja**, odabira ili **imenovanja** savjetodavnih članova uprave prednost **može** dati 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.

#### **Amandman 43**

##### **Prijedlog Direktive**

##### **Članak 4. – stavak 3.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***3a. Države članice osiguravaju da su uvjeti odabira kandidata ispunjeni u odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih uvrštenih trgovačkih društava.***

#### **Amandman 44**

##### **Prijedlog Direktive**

##### **Članak 4. – stavak 4.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

4. Države članice osiguravaju da su uvrštena trgovačka društva obvezna na zahtjev neuspješnog kandidata otkriti kriterije kvalificiranosti na temelju kojih je došlo do odabira, ***objektivnu usporednu procjenu tih kriterija i, po potrebi, razmatranja koja su prevagnula u korist kandidata drugog spola.***

4. Države članice osiguravaju da su uvrštena trgovačka društva obvezna na zahtjev neuspješnog kandidata otkriti kriterije kvalificiranosti na temelju kojih je došlo do odabira.

#### **Amandman 45**

##### **Prijedlog Direktive**

##### **Članak 4. – stavak 6.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***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.***

***Briše se***

## Amandman 46

### Prijedlog Direktive

#### Članak 4. – stavak 7.

*Tekst koji je predložila Komisija*

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

*Izmjena*

7. Države članice mogu omogućiti da se smatra da je cilj iz stavka 1. ostvaren ako trgovačka društva dokažu da podzastupljeni spol zauzima najmanje jednu trećinu svih direktorskih položaja, bez obzira na to jesu li oni izvršni i savjetodavni. ***Takva trgovačka društva u svojim godišnjim izvješćima i na internetskim stranicama nastavljaju s navođenjem ravnoteže spolova među izvršnim i savjetodavnim članovima uprave te svojih politika u tom području u skladu s člankom 5. stavkom 1. i stavkom 2. ove Direktive.***

## Amandman 47

### Prijedlog Direktive

#### Članak 5. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva poduzimaju pojedinačne obveze koje se odnose na uravnoteženiju zastupljenost oba spola među izvršnim direktorima kako bi ih ostvarila najkasnije do 1. siječnja 2020. ***ili, u slučaju uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća, najkasnije do 1. siječnja 2018.***

*Izmjena*

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva poduzimaju pojedinačne obveze koje se odnose na uravnoteženu zastupljenost oba spola među izvršnim članovima uprave kako bi ih ostvarila najkasnije do 1. siječnja 2020. ***Cilj tih obveza trebao bi biti postizanje opipljivog napretka od trenutnog položaja pojedinih trgovačkih društava kako bi se osigurala uravnotežena zastupljenost spolova među izvršnim direktorima.***

## Amandman 48

### Prijedlog Direktive

#### Članak 5. – stavak 1.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***1.a Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva u kojima podzastupljeni spol drži manje od trećine mjesta izvršnih i savjetodavnih članova uprave izrade spolnu politiku o tome kako povećati udio podzastupljenog spola na izvršnoj i savjetodavnoj razini trgovačkog društva.***

## Amandman 49

### Prijedlog Direktive

#### Članak 5. – stavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

2. Države članice zahtijevaju da uvrštena trgovačka društva pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima vlasti, jednom 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*** objave te podatke na primjeren i dostupan način na svojoj internetskoj stranici.

2. Države članice zahtijevaju da uvrštena trgovačka društva pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima vlasti, jednom godišnje od [dvije godine nakon usvajanja], o ***sljedećem***:

- a)*** o zastupljenosti spolova u svojim odborima, razlikujući između savjetodavnih i izvršnih članova uprave,
- b)*** ***predstavljanju i analizi posebnih*** mjera koje su poduzete s obzirom na ciljeve utvrđene u članku 4. stavku 1. te stavku ***1. i 1.a*** ovog članka,
- c)*** ***posebnim mjerama koje su planirane za sljedeću godinu,***

**d) napretku po pitanju ciljeva utvrđenih u članku 4. stavku 1. i stavku 1. ovog članka.**

*Uvrštena trgovačka društva* objavljuju te podatke na primjeren i dostupan način na svojim internetskim *stranicama i u godišnjem izvješću.*

## **Amandman 50**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 5. – stavak 3.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

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 koje navodi stavak 2. ovog članka uključuju razloge ne postizanja ciljeva ili obveza te opis mjera koje je trgovačko društvo usvojilo ili namjerava usvojiti kako bi ostvarilo ciljeve ili obveze.

*Izmjena*

3. Ako uvršteno trgovačko društvo ne ostvari ciljeve utvrđene člankom 4. stavkom 1. ili svoje vlastite obveze preuzete u skladu sa stavkom 1. **i 1.a** ovog članka, podaci iz stavka 2. ovog članka uključuju razloge za nepostizanje ciljeva ili obveza te opis mjera koje je trgovačko društvo usvojilo ili namjerava usvojiti kako bi ostvarilo ciljeve ili obveze.

## **Amandman 51**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 6. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice utvrđuju pravila za sankcije primjenjiva na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom te poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da se ona primjenjuju.

*Izmjena*

1. Države članice utvrđuju pravila za sankcije primjenjiva na kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom te poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale da se ona primjenjuju. **Države članice izvještavaju Komisiju o sankcijama koje su na snazi u skladu s odredbama ove Direktive.**

## Amandman 52

### Prijedlog Direktive

#### Članak 6. – stavak 2. – uvodni dio

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Sankcije moraju biti učinkovite, razmjerne i odvratajuće te **moгу** uključivati sljedeće **mjere**:

*Izmjena*

2. Sankcije moraju biti učinkovite, razmjerne i odvratajuće te **uključuju** **barem** sljedeće mjere:

## Amandman 53

### Prijedlog Direktive

#### Članak 6. – stavak 2. – točka ba (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(b.a) objava odluke o izricanju upravnih kazni, uključujući informacije o vrsti i naravi kršenja[ te visini izrečene kazne];**

## Amandman 54

### Prijedlog Direktive

#### Članak 8. – stavak 3. – podstavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

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 uprave 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 posto položaja savjetodavnih članova uprave uvrštenih trgovačkih društava najkasnije do 1. siječnja 2020. **ili, u slučaju uvrštenih**

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 uprave trgovačkih društava na burzi mogu obustaviti primjenu postupovnih zahtjeva koji se odnose na imenovanja u članku 4. stavcima 1., 3. i 4., pod uvjetom da se može pokazati kako su te mjere omogućile pripadnicima podzastupljenog spola da obnašaju barem 40 posto položaja savjetodavnih članova uprave trgovačkih društava na burzi najkasnije do 1. siječnja 2020. ili, u slučaju uvrštenih trgovačkih



*trgovačkih društava koja su javna poduzeća, najkasnije do 1. siječnja 2018.*

društava koja su javna poduzeća, najkasnije do 1. siječnja 2018.

## **Amandman 55**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 9. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice najkasnije do 1. siječnja 2017. i nakon toga svake dvije godine šalju Komisiji izvješće o provedbi ove Direktive. Ta 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 poduzimaju uvrštena trgovačka društva u skladu s člankom 5. stavkom 1.

*Izmjena*

1. Države članice najkasnije do 1. siječnja 2017. i nakon toga svake dvije godine šalju Komisiji izvješće o provedbi ove Direktive. Ta 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. *i I.a.*

## **Amandman 56**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 9. – stavak 1.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***1.a Komisija podnosi izvješće o ocjeni primjene zahtjeva za uvrštena trgovačka društva iz članka 4. stavka 1. i članka 5. stavaka 1. na temelju izvješća koja su podnijela države članice u skladu sa stavkom 1. Osim toga, u izvješću Komisije uključeno je stanje ravnoteže spolova na razini uprave neuvrštenih trgovačkih društava koja su iznad praga malih i srednjih poduzeća kako je određeno člankom 2. Komisija razmatra davanje prijedloga za proširenje područja djelovanja ove Direktive na neuvrštena trgovačka društva koja nisu mala i srednja poduzeća, uzimajući u obzir sve relevantne europske i međunarodne razvoje te posebnosti i promjenjivu***

*prirodu tih društava.*

*Ako se izvješćem pokaže da naponi trgovačkog društva nisu doveli do znatnog povećanja udjela podzastupljenog spola u upravama uvrštenih ili neuvrštenih trgovačkih društava, Komisija razmatra davanje odgovarajućeg zakonodavnog prijedloga kojim se izmjenjuju zahtjevi utvrđeni ovom Direktivom s ciljem uvođenja strožih zakonskih mjera.*

## **Amandman 57**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 9. – stavak 1.b (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*1.b Komisija podnosi izvješće o tome kako se načela ove Direktive mogu primijeniti i ugraditi u pravila kojima se uređuju unutarnji postupci zapošljavanja svih institucija i agencija EU-a. U tu svrhu institucije i agencije EU-a izvještavaju Komisiju najkasnije do 31. prosinca 2018., a nakon toga godišnje, o svojim statistikama povezanim sa spolovima i postignutom napretku. Komisija odmah objavljuje takva izvješća na svojoj internetskoj stranici. Ako je potrebno to izvješće treba popratiti zakonodavnim prijedlogom o proširenju područja primjene Direktive kako bi se obuhvatile sve institucije i agencije EU-a.*

## **Amandman 58**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 9. – stavak 2. – podstavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

2. države članice koje su u skladu s člankom 8. stavkom 3. obustavile primjenu postupovnih zahtjeva *koji se odnose na*

2. Države članice koje su u skladu s člankom 8. stavkom 3. obustavile primjenu postupovnih zahtjeva koji se odnose na

*imenovanja* iz članka 4. stavka 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 učinkovit način ostvarivanje cilja da pripadnici podzastupljenog spola drže najmanje 40 % položaja savjetodavnih članova uprave **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.

## **Amandman 59**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 9. – stavak 2. – podstavak 2.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

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 % položaja savjetodavnih članova uprave u svojim upravama do 1. siječnja **2018. ako je riječ o javnim poduzećima, odnosno do 1. siječnja 2020. ako** nisu javna poduzeća, primjenjuju postupovne zahtjeve koji se odnose na imenovanja iz članka 4. stavka 1., 3., 4. i 5. počevši od odgovarajućih navedenih datuma.

## **Amandman 60**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 9. – stavak 3.**

imenovanja iz članka 4. stavka 1., 3. i 4. 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 učinkovit način ostvarivanje cilja da pripadnici podzastupljenog spola drže najmanje 40 % položaja savjetodavnih članova uprave uvrštenih trgovačkih društava 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.

*Izmjena*

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 % položaja savjetodavnih članova uprave u svojim upravama do 1. siječnja **2020.**, primjenjuju postupovne zahtjeve iz članka 4. stavaka 1. i 4. i članka 5. stavka 1. počevši od navedenog datuma.

*Tekst koji je predložila Komisija*

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

*Izmjena*

3. Komisija revidira primjenu ove Direktive i *predaje* Europskom parlamentu i Vijeću *izvješće iz stavaka 1.a i 1.b* najkasnije do **31. prosinca 2019.** i nakon toga svake dvije godine. Komisija posebno ocjenjuje jesu li ostvareni ciljevi ove Direktive.

## POSTUPAK

<b>Naslov</b>	Povećanje ravnoteže spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama	
<b>Referentni dokumenti</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)	
<b>Nadležni odbor(i)</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012
<b>Odbori koji su dali mišljenje</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	ECON 22.11.2012	
<b>Izvjestitelj(ica) za mišljenje</b> Datum imenovanja	Olle Schmidt 14.1.2013	
<b>Članak 51. - Zajedničke sjednice odbora</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	17.1.2013	
<b>Razmatranje u odboru</b>	24.4.2013	18.6.2013
<b>Datum usvajanja</b>	17.9.2013	
<b>Rezultat konačnog glasovanja</b>	+: -: 0:	39 2 6
<b>Zastupnici nazočni na konačnom glasovanju</b>	Marino Baldini, Jean-Paul Basset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain	
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju</b>	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds	
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju prema čl. 187. st. 2.</b>	Alda Sousa	

11.7.2013

## MIŠLJENJE ODBORA ZA ZAPOŠLJAVANJE I SOCIJALNA PITANJA

upućen Odboru za pravna pitanja i Odboru za prava žena i jednakost spolova

o prijedlogu Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o povećanju ravnoteže spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama te o povezanim mjerama

(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Izvjestiteljica za mišljenje: Marije Cornelissen

### SHORT JUSTIFICATION

In October 2012, the Commission presented a legislative proposal to promote gender balance among non-executive Directors of companies listed on stock exchanges. In the year before that, listed companies in the EU were given a last chance to self-regulate for more women in board positions, when Commission Vice-President Reding called on them to sign the ‘Women on board pledge for Europe’ in March 2011. Only 24 companies throughout Europe signed. Considering the persistently low number of women on company boards and the obvious failure of self-regulation to significantly improve the situation in the past decades, the time has come to take legislative action.

#### **Scope: executive - non executive Directors**

Your rapporteur suggests that the entire Directive be applied to executive as well as non-executive Directors. The provisions of this Directive do not unduly interfere with day-to-day management, since companies maintain the freedom to select candidates on the basis of quality or other relevant considerations. The proportion of female executive Directors is particularly low (10% in 2013 compared to 17% among non-executives). Therefore the key articles of the Directive related to adjustment of the selection procedure should apply to all Directors.

#### **Diversity of procedures**

In the Commission proposal, the emphasis is on the specific manner in which candidates are selected for board positions. This should be transparent, neutral and based on individual qualifications. However, the way in which board members are selected or appointed does not always resemble a recruitment procedure for regular employees. In some Member States, for instance, board members are appointed or elected by workers or union members, as in the German system of ‘Mitbestimmung’. Furthermore, individual qualities are not always the sole

relevant criterion. A balance among different skills, expertise, nationality or considerations of representation can be important or even decisive factors in the final choice of Directors. Unions and businesses have asked for more flexibility in the manner of appointment or selection.

Therefore, your rapporteur proposes in Article 4.1 to leave Member States and companies free as to how they adjust their selection or appointment procedure, while focusing on the outcome. Adjustments can take different forms and could apply to the appointment, recruitment and selection process, as long as they aim for the result of at least 40% women on the boards of listed companies.

### **Focus on the whole process of recruitment**

The Commission proposal focuses solely on the individual selection of candidates for board positions. However, the recruitment of a board member does not start at the selection stage; it starts at the stage of building a pool of candidates to be selected. If this pool does not include enough able and suitable women, it is still unlikely that a woman will be chosen even if the selection criteria are fully gender neutral.

Your rapporteur therefore proposes to include the selection pool in the reporting obligations for companies that have not selected women while women are still under-represented, by requiring information on the number of women in the selection pool as well as on the criteria used to select a candidate, and the measures they will take to ensure sufficient qualified and suitable candidates of the under-represented sex in the next procedures.

### **Reporting and explaining obligations**

The Directive should be aimed at those companies who do not make a sufficient effort or obtain sufficient results in promoting gender equality in their boards. Therefore, your rapporteur wants to distinguish between companies that do well and companies that do poorly. All companies will be required to annually provide data on the gender representation on their boards in their annual reports and to the competent national authorities. If companies have appointed someone of the over-represented sex, their disclosure, reporting and explaining obligations increase. They will have to disclose the gender composition of the selection pool and the reasons and criteria leading to the choice for the candidate of the over-represented sex, as well as present measures to ensure more gender balance in the selection pool and to increase the chances of appointing a director from the under-represented sex in future appointments.

### **Suspension clause**

The Commission proposal aims to avoid interfering with existing national measures taken to increase gender diversity on boards. Your rapporteur suggests maintaining the possibility for Member States to suspend certain key articles of the Directive. If a Member State feels that voluntary or other measures will also lead to the fulfilment of the aims of the Directive, it should have the freedom to see if this is the case. However, she proposes to strengthen the safeguards that national policy is equally effective in reaching the 40% objective of the Directive. To this end, the suspension should be made conditional upon approval by the Commission. If, furthermore, by 2017 an intermediate goal of 30% women on boards has not been reached, the Directive will automatically come into force for that Member State.

### **Sanctions and incentives**

Your rapporteur agrees with the Commission's approach to give Member States the key

responsibility to put in place effective, proportionate and dissuasive sanctions. However, additional incentives can be put in place. Member States should be able to reward companies by using the achievement of the 40%-objective as an award criteria in public procurement. Additionally, the EU institutions should set the example by granting tenders to companies that have reached the 40% objective only. Compliance with the Directive (not to be confused with the ultimate objective) should be a condition for the reception of EU funds.

## AMANDMANI

Upravu za zapošljavanje i socijalna pitanja poziva Upravu za pravna pitanja i Upravu za prava žena i jednakost spolova da kao nadležni odbor u svoje izvješće uključe sljedeće amandmane:

### **Amandman 1** **Prijedlog Direktive** **Glava 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

Prijedlog  
DIREKTIVE 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)

*Izmjena*

Prijedlog  
DIREKTIVE EUROPSKOG  
PARLAMENTA I VIJEĆA  
o povećanju ravnoteže spolova među  
članovima uprava trgovačkih društava  
uvrštenih na burzama *i velikih javnih*  
*poduzeća* te o povezanim mjerama  
(Tekst značajan za EGP)

### **Amandman 2** **Prijedlog Direktive** **Pozivanje 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

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

*Izmjena*

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju  
Europske unije, a posebno njegov članak  
*8., 157. stavke 3. i 4.,*



**Amandman 3**  
**Prijedlog Direktive**  
**Pozivanje 1.a (novo)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*uzimajući u obzir članke 2. i 3. stavak 3. Ugovora o Europskoj uniji,*

**Amandman 4**  
**Prijedlog Direktive**  
**Pozivanje 1.b (novo)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*uzimajući u obzir članak 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije,*

**Amandman 5**  
**Prijedlog Direktive**  
**Pozivanje 1.c (novo)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*uzimajući u obzir članak 4. Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije protiv žena (CEDAW),*

**Amandman 6**

**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 2.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(2.a) radi ostvarivanja jednakosti spolova na radnom mjestu mora postojati model ravnoteže spolova za donošenje odluka na svim razinama unutar trgovačkog društva, pri čemu se također treba osigurati uklanjanje razlika u plaći među spolovima koje uvelike pridonose povećanju siromaštva među ženama.*

## Amandman 7

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 6.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(6.a) sve institucije i agencije EU-a trebale bi u svojim unutarnjim politikama zapošljavanja uvažavati načelo jednakosti spolova, osobito osiguravanjem ravnoteže spolova pri donošenju odluka na svim razinama u predmetnim tijelima.***

## Amandman 8

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 7.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(7) učinkovito korištenje ljudskim kapitalom najvažnija je odrednica gospodarske konkurentnosti ***i ključno je za suočavanje s demografskim izazovima EU-a***, uspješno natjecanje u globaliziranom gospodarstvu ***i osiguravanje usporedne prednosti pred trećim zemljama***. Kadar visoko osposobljenih 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 značio bi neuspjeh u potpunom iskorištavanju stručnog ljudskog kapitala.

(7) učinkovito korištenje ljudskim kapitalom najvažnija je odrednica gospodarske konkurentnosti za uspješno natjecanje u globaliziranom gospodarstvu. ***Postoji*** kadar visoko osposobljenih i kvalificiranih žena, o čemu ***između ostalog*** svjedoči činjenica da su 60 % osoba sa sveučilišnom diplomom žene. Trajni neuspjeh u privlačenju tog kadra na položaje za donošenje gospodarskih odluka značio bi neuspjeh u potpunom iskorištavanju stručnog ljudskog kapitala.

## Amandman 9

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 7.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(7.a) radi promicanja jednakosti spolova države članice trebale bi uvesti odredbe koje bi muškarcima i ženama omogućavale usklađivanje poslovnog i obiteljskog života, osobito fleksibilne uvjete rada i potpore onima s obiteljskim obvezama.**

## **Amandman 10**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 8.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(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 stoga se donose** uravnoteženije **odluke**.  
Mnogobrojne studije su također 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 stoga **može** imati pozitivan učinak na izvedbu trgovačkog društva u pitanju.

(8) na razini trgovačkog društva, uvelike je priznato da prisutnost žena u upravama poboljšava korporativno upravljanje jer je timska izvedba **poboljšana**, a kvaliteta donošenja odluka **povećana** zbog **činjenice da uključuje uravnoteženiju perspektivu**.  
Mnogobrojne studije su također 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 stoga **bi moglo** imati pozitivan učinak na izvedbu trgovačkog društva u pitanju.

## **Amandman 11**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 9.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(9) postojeći dokazi također pokazuju da

(9) postojeći dokazi također pokazuju da

jednakost na tržištu rada može znatno poboljšati gospodarski rast. Povećanje ženske prisutnosti u upravama javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji ne utječe samo na žene imenovane u upravu već također doprinosi 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** 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 EU-u je propuštena mogućnost postizanja dugoročnog održivog rasta gospodarstva država članica u cjelini.

jednakost na tržištu rada može znatno poboljšati gospodarski rast. Povećanje ženske prisutnosti u upravama javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji ne utječe samo na žene imenovane u upravu već također doprinosi 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 **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 EU-u je propuštena mogućnost postizanja dugoročnog održivog rasta gospodarstva država članica u cjelini.

## Amandman 12

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 11.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(11) udio žena u upravama trgovačkih društava raste jako sporo, s prosječnim godišnjim povećanjem od samo 0.6 postotnih bodova 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 su uvedene obvezujuće mjere. Rastuća nepodudaranja između država članica vjerojatno će se povećati zbog jako različitih pristupa povećavanju zastupljenost žena u upravama pojedinačnih država članica.

*Izmjena*

(11) udio žena u upravama trgovačkih društava raste jako sporo, s prosječnim godišnjim povećanjem od samo 0.6 postotnih bodova 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 su uvedene obvezujuće mjere. Rastuća nepodudaranja između država članica vjerojatno će se povećati zbog jako različitih pristupa povećavanju zastupljenost žena u upravama pojedinačnih država članica.  
***Države članice bi stoga trebale razmjenjivati informacije i dobru praksu***

*radi ostvarivanja boljih rezultata  
donošenjem mjera za promicanje  
jednakosti spolova.*

## Amandman 13

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 13.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(13) trenutni 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 donose utemeljene odluke.

*Izmjena*

(13) trenutni 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 donose utemeljene odluke. ***Stoga je važno da su postupci imenovanja u upravu jasni i transparentni te da se kandidate procjenjuje objektivno po vlastitim zaslugama, neovisno o njihovom spolu.***

## Amandman 14

### Prijedlog Direktive

## Uvodna izjava 14.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(14) *ia*ko ova Direktiva nije usmjerena na usklađivanje nacionalnih prava o postupcima odabira i kriterijima kvalificiranosti za položaje u upravi u detalje, uvođenje određenih minimalnih standarda po pitanju zahtjeva za uvrštena trgovačka društva bez uravnotežene zastupljenosti spolova *za donošenje odluka o imenovanju savjetodavnih članova uprava na temelju objektivne usporedne procjene kvalifikacija kandidata u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe nužno je* kako bi se postigla ravnoteža spolova među *savjetodavnim* članovima uprava. *samo* mjera na razini EU-a može učinkovito *pomoći* da se osiguraju ravnopravni konkurentski uvjeti diljem Unije i da se izbjegnu praktične komplikacije u poslovnom životu.

*Izmjena*

(14) ova Direktiva nije usmjerena na usklađivanje nacionalnih prava o postupcima *zapošljavanja*, odabira *i imenovanja* i kriterijima kvalificiranosti za položaje u upravi u detalje, *ali zahtijeva* od uvrštenih trgovačkih društava *i velikih javnih poduzeća* bez uravnotežene zastupljenosti spolova da *prilagode svoje postupke objave slobodnih mjesta, zapošljavanja, odabira i imenovanja koji su se pokazali neophodnima* za postizanje ravnoteže spolova među članovima uprave. mjera na razini EU-a *glavno je oruđe* za učinkovito osiguravanje ravnopravnih konkurentskih uvjeta diljem Unije i izbjegavanje praktičnih komplikacija u poslovnom životu.

## Amandman 15

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 15.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(15) strategija Europa 2020 za pametan, održiv i uključiv rast 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 posto 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 pojačani napor u rješavanju svih prepreka sudjelovanju žena na tržištu rada. Trenutna gospodarska kriza pojačala je sve veću potrebu Europe da se osloni na

*Izmjena*

(15) strategija Europa 2020 za pametan, održiv i uključiv rast 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 posto 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 pojačani napor u rješavanju svih prepreka sudjelovanju žena na tržištu rada. Trenutna gospodarska kriza pojačala je sve veću potrebu Europe da se osloni na

znanje, kompetencije i inovacije te da u potpunosti iskoristi sve raspoložive talente. Jačanje sudjelovanja žena u donošenju gospodarskih odluka, **posebno** u upravama trgovačkih društava, trebalo bi imati pozitivan utjecaj prelijevanja na zapošljavanje žena u tim društvima i u cijelom gospodarstvu.

znanje, kompetencije i inovacije te da u potpunosti iskoristi sve raspoložive talente. Jačanje sudjelovanja žena u donošenju gospodarskih odluka, u upravama trgovačkih društava **i na svim upravljačkim razinama trgovačkog društva** trebalo bi imati pozitivan utjecaj prelijevanja na zapošljavanje žena u tim društvima i u cijelom gospodarstvu.

## Amandman 16

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 16.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(16) Unija bi stoga trebala raditi na povećanju prisutnosti žena u upravama trgovačkih društava kako bi potakla **i** gospodarski rast **i** konkurentnost europskih trgovačkih društava te ostvarila učinkovitu jednakost spolova na tržištu rada. Na ovom bi se cilju trebalo raditi putem minimalnih zahtjeva za pozitivno djelovanje u obliku obvezujućih mjera u cilju ostvarivanja količinskog cilja po pitanju spolnoga sastava uprava uvrštenih 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 za donošenje gospodarskih odluka.

*Izmjena*

Unija bi stoga trebala raditi na povećanju prisutnosti žena u upravama trgovačkih društava **u svim državama članicama** kako bi potakla gospodarski rast, **mobilnost na tržištu rada i osnažila** konkurentnost europskih trgovačkih društava te ostvarila učinkovitu jednakost spolova na tržištu rada. Na ovom bi se cilju trebalo raditi putem minimalnih zahtjeva za pozitivno djelovanje u obliku obvezujućih mjera u cilju ostvarivanja količinskog cilja po pitanju spolnoga sastava uprava uvrštenih društava **i velikih javnih poduzeća**, 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 za donošenje gospodarskih odluka.

## Amandman 17

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 18.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(18) ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na mikro, male i srednje poduzetnike (MSP), kako je definirano Preporukom Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikro, malih i srednjih poduzetnika, čak ako su to uvrštena trgovačka društva.

*Izmjena*

(18) ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na mikro, male i srednje poduzetnike (MSP), kako je definirano Preporukom Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikro, malih i srednjih poduzetnika, čak ako su to uvrštena društva, ***no države članice trebale bi donositi mjere za podupiranje i poticanje MSP-a da znatno poboljšaju ravnotežu spolova na svim razinama uprave i u upravama trgovačkih društava.***

## Amandman 18

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 20.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(20) u svim sustavima uprava postoji razlika između izvršnih članova uprave, koji se bave svakodnevnom upravljajem društva, 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 društvom. Budući da savjetodavni članovi uprave obavljaju nadzorne zadaće, također je jednostavnije zaposliti kvalificirane kandidate izvan društva i u velikoj mjeri također i izvan specifičnog sektora u kojem društvo posluje, što je važno za područja gospodarstva u kojima je određeni spol posebno podzastupljen u radnoj snazi.***

*Izmjena*

(20) u svim sustavima uprava postoji razlika između izvršnih članova uprave, koji se bave svakodnevnom upravljajem društva, i savjetodavnih članova uprave, koji nisu uključeni u svakodnevno upravljanje, ali izvršavaju nadzornu funkciju. Kvantitativni ciljevi iz ove Direktive trebali bi se primjenjivati na ***sve*** članove uprave.



## Amandman 19

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 21.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(21) u nekoliko država članica određeni udio savjetodavnih članova uprave može ili mora biti imenovan ili odabran od strane radne snage trgovačkog društva i/ili organizacija radnika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Kvantitativni ciljevi koje donosi ova Direktiva trebali bi se primjenjivati na sve savjetodavne članove uprave, uključujući predstavnike zaposlenika. No praktične postupke osiguravanja da se ti ciljevi ostvare, uzimajući u obzir činjenicu da su neki savjetodavni članovi uprave ujedno i predstavnici zaposlenika, trebale bi definirati države članice u pitanju.

*Izmjena*

(21) u nekoliko država članica određeni udio savjetodavnih članova uprave može ili mora biti imenovan ili odabran od strane radne snage trgovačkog društva i/ili organizacija radnika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Kvantitativni ciljevi koje donosi ova Direktiva trebali bi se primjenjivati na sve savjetodavne članove uprave, uključujući predstavnike zaposlenika. No praktične postupke osiguravanja da se ti ciljevi ostvare, uzimajući u obzir činjenicu da su neki savjetodavni članovi uprave ujedno i predstavnici zaposlenika, trebale bi definirati države članice u pitanju ***na temelju pažljivih i opsežnih savjetovanja sa socijalnim partnerima na nacionalnoj razini.***

## Amandman 20

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 22.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(22) uvrštenim trgovačkim društvima u Uniji trebalo bi nametnuti obveze u obliku sredstava kojima se uređuju prikladni postupci s ciljem postizanja posebnih ciljeva po pitanju spolnog sastava njihovih uprava. Ona uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprave podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto savjetodavnih položaja članova uprave trebala bi ***obaviti imenovanja na te položaje na temelju usporedne analize kvalifikacija svakog***

*Izmjena*

(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 uprava. Ona uvrštena trgovačka društva ***i velika javna poduzeća*** čiji članovi upravnog odbora podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto savjetodavnih položaja članova uprave trebala bi ***prilagoditi svoje postupke zapošljavanja,***

*kandidata, uz primjenu unaprijed utvrđenih, jasnih, neutralno sastavljenih i nedvosmislenih kriterija* kako bi ostvario navedeni postotak najkasnije do 1. siječnja 2020. Direktiva stoga postavlja 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 uprave stoga ostaje na trgovačkim društvima i dioničarima.

**Amandman 21**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 23.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(23) države članice imaju dominantan utjecaj nad *uvrštenim društvima koja su* javna poduzeća u smislu članka 2. (b) Direktive Komisije 2006/111/EZ od 16. studenog 2006. o transparentnosti financijskih odnosa između država članica i javnih poduzeća kao i financijske transparentnosti unutar određenih poduzeća. Zbog tog dominantnog utjecaja one raspolažu instrumentima za brže ostvarivanje potrebne promjene. U takvim bi društvima stoga trebalo ranije postaviti cilj od najmanje 40 posto *savjetodavnih* članova uprave podzastupljenog spola.

*objave slobodnih mjesta, odabira i imenovanja radi postizanja navedenog postotka najkasnije do 1. siječnja 2020.* Direktiva stoga postavlja cilj od najmanje 40 posto članova uprave podzastupljenog spola do tog datuma. Ovaj se cilj u načelu tiče samo ukupne spolne raznolikosti među 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 uprave stoga ostaje na trgovačkim društvima i dioničarima.

*Izmjena*

(23) države članice imaju dominantan utjecaj nad *velikim* javnim poduzećima u smislu članka 2. (b) Direktive Komisije 2006/111/EZ od 16. studenog 2006. o transparentnosti financijskih odnosa između država članica i javnih poduzeća kao i financijske transparentnosti unutar određenih poduzeća. Zbog tog dominantnog utjecaja one raspolažu instrumentima za brže ostvarivanje potrebne promjene. U takvim bi društvima stoga trebalo ranije postaviti cilj od najmanje 40 posto članova uprave podzastupljenog spola.

**Amandman 22**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 24.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(24) utvrđivanje broja položaja **savjetodavnih** članova uprave neophodno za ostvarivanje cilja iziskuje daljnju specifikaciju jer većina je uprava takve veličine da je za njih matematički moguće samo ostvariti veći udio ili zadržati udio niži od 40 posto. Stoga broj položaja u upravi 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. Tako bi primjerice članovi podzastupljenog spola trebali obnašati barem jedan položaj u upravama s tri **ili četiri** savjetodavna člana, barem dva položaja u upravama s pet ili šest **savjetodavnih članova** i barem tri položaja u upravama sa sedam ili osam **savjetodavnih** članova.

**Amandman 23**

**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 26.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(26) u skladu s **tom sudskom praksom**, države članice bi trebale 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

*Izmjena*

(24) utvrđivanje broja položaja članova uprave neophodno za ostvarivanje cilja iziskuje daljnju specifikaciju jer većina je uprava takve veličine da je za njih matematički moguće samo ostvariti veći udio ili zadržati udio niži od 40 posto. Stoga broj položaja u upravi 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 **i velika javna poduzeća** ne bi trebala biti obvezna postavljati članove podzastupljenog spola na **više od polovice** položaja uprave. Tako bi primjerice članovi podzastupljenog spola trebali obnašati barem jedan položaj u upravama s tri člana, barem dva položaja u upravama s **četiri**, pet ili šest članova i barem tri položaja u upravama sa sedam ili osam članova.

*Izmjena*

(26) u skladu s **člankom 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije i sudskom praksom, u slučajevima kada se ona može primijeniti, države članice trebale bi u svojim postupcima objave slobodnih mjesta, odabira i imenovanja zajamčiti transparentnost i istodobno poštovati privatni život pri obrađivanju osobnih podataka, kao što je prepoznato u člancima 7. i 8. Povelje**. Primjeri vrsta

iskustvo u upravljačkim i/ili nadzornim zadacima, znanje u posebnim značajnim područjima poput financija, nadzora ili upravljanja ljudskim resursima, rukovođenja i komunikacijskih vještina te sposobnosti umrežavanja. Prednost bi trebalo dati kandidatu podzastupljenog spola ako je taj kandidat jednako kvalificiran kao i kandidat suprotnog *spola u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe, te ako objektivna procjena koja uzima u obzir sve kriterije specifične za pojedinačne kandidate ne prevagne u korist kandidata suprotnog spola.*

kriterija odabira koje trgovačka društva mogu primijeniti uključuju profesionalno iskustvo u upravljačkim i/ili nadzornim zadacima, znanje u posebnim značajnim područjima poput financija, nadzora ili upravljanja ljudskim resursima, rukovođenja i komunikacijskih vještina te sposobnosti umrežavanja. Prednost bi trebalo dati kandidatu podzastupljenog spola ako je taj kandidat *barem* jednako kvalificiran kao i drugi kandidat. ***Države članice trebale bi zajamčiti da trgovačka društva koja ne postižu napredak u ostvarivanju ključnog cilja Direktive razotkriju dodatne informacije o svojim politikama zapošljavanja i ravnoteže spolova u svojim upravama.***

## Amandman 24

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 27.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(27) metode zapošljavanja 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. Uvjeti odabira kandidata trebali bi biti ispunjeni u odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih trgovačkih društava na burzi. U tom smislu ovom se Direktivom ***samo uspostavlja minimalno usklađivanje postupaka odabira, čime se omogućuje da se primjenjuju uvjeti iz sudske prakse Suda*** radi postizanja cilja uravnoteženije spolne zastupljenosti u upravama

*Izmjena*

(27) metode zapošljavanja 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. ***Ovaj zakonodavni instrument stoga poštuje raznolikost postupaka odabira istodobno ustrajući u tome da se provedu prilagodbe tih postupaka radi ostvarivanja većeg sudjelovanja žena u upravama.*** Uvjeti odabira kandidata trebali bi biti ispunjeni u odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih trgovačkih društava na burzi. U tom smislu ovom se Direktivom

trgovačkih društava na burzi.

*omogućuje raznolikost postupka* odabira radi postizanja cilja uravnoteženije spolne zastupljenosti u upravama uvrštenih trgovačkih društava na burzi.

## Amandman 25

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 27.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(27.a) kada se predodabir kandidata temelji na postupcima odabira ili glasovanja, primjerice od strane zaposlenika ili njihovih predstavnika, trebalo bi prilagoditi postupke tijekom cijelog procesa kako bi se pridonijelo ostvarivanju cilja veće spolne ravnoteže u upravi općenito, pri čemu bi se trebalo osigurati da spol odabranog člana uprave tijekom postupka nipošto ne bude unaprijed određen.*

## Amandman 26

### Prijedlog Direktive Uvodna izjava 28.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(28) cilj ove Direktive je poboljšana ravnoteža spolova među članovima uprave trgovačkih društava koja kotiraju na burzi, a time i pridonosenje ostvarenju načela jednakog postupanja između muškaraca i žena, 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 također i objektivnu usporednu procjenu tih kriterija i, po potrebi, razmatranja koja su prevagnula u

(28) cilj ove Direktive je poboljšana ravnoteža spolova među članovima uprave trgovačkih društava koja kotiraju na burzi *i velikih javnih poduzeća*, a time i pridonosenje ostvarenju načela jednakog postupanja između muškaraca i žena, koje je prepoznato kao temeljno pravo Unije. Uvrštena trgovačka društva *i velika javna poduzeća* trebala bi stoga biti obvezna na zahtjev neuspješnog kandidata otkriti ne samo kriterije kvalificiranosti na temelju kojih je došlo do *zapošljavanja*, odabira *ili imenovanja*, ali također i objektivnu

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 na burzi da na zahtjev daju informacije 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 utvrđena u članku 52. stavku 1. Povelje i s mjerodavnom sudskom praksom Suda.

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 na burzi ***i velika javna poduzeća*** 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 utvrđena u članku 52. stavku 1. Povelje i s mjerodavnom sudskom praksom Suda.

## **Amandman 27**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 29.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(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.

*Izmjena*

(29) ako neuspješni kandidat podzastupljenog spola pretpostavlja da je jednako kvalificiran kao imenovani kandidat drugog spola, ***predmetno trgovačko društvo ili poduzeće*** trebalo bi biti obvezno pokazati ispravnost svojeg odabira.

## **Amandman 28**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 30.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(30) države članice trebale bi omogućiti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće sankcije za kršenja ove Direktive, koja bi,

*Izmjena*

(30) države članice trebale bi omogućiti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće sankcije za kršenja ove Direktive, koja bi,

između ostalog, mogla uključivati upravne kazne i 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.

između ostalog, mogla uključivati upravne kazne i objavu sudskog tijela o ništavnosti ili poništavanju imenovanja ili izbora članova uprave provedenih suprotno nacionalnim odredbama usvojenima u skladu s člankom 4. stavkom 1. *kao i prisilno ukidanje koje je naložilo nadležno pravosudno tijelo uz puno poštovanje odgovarajućih postupovnih mjera zaštite u slučajevima ozbiljnih i opetovanih kršenja.*

**Amandman 29**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 31.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(31) Budući da spolni sastav radne snage ima izravan učinak na dostupnost kandidata podzastupljenog spola, države članice mogu osigurati da u slučajevima kada pripadnici podzastupljenog spola čine manje od 10 posto radne snage, predmetno trgovačko društvo ne mora ispuniti cilj utvrđen ovom Direktivom.*

*Briše se.*

**Amandman 30**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 32.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(32) budući da bi *trgovačka društva uvrštena na burzi* trebala *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 društva dokažu da članovi *podzastupljenog* spola zauzimaju najmanje jednu trećinu svih položaja članova uprave, *bez obzira na to jesu li oni izvršni ili savjetodavni.*

(32) budući da je *postotak žena među izvršnim članovima uprave čak niži*, trebalo bi *pokrenuti dodatnu inicijativu* radi povećanja *broja ženskih izvršnih članova uprave*. Države članice mogu omogućiti da se smatra da je cilj iz ove Direktive postignut ako uvrštena društva dokažu da članovi *uprave* podzastupljenog spola zauzimaju najmanje jednu trećinu svih položaja članova uprave *pod uvjetom da je najmanje jedan od izvršnih članova uprave član podzastupljenog spola.*

**Amandman 31**  
**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 33.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(33) uz ***mjere*** koje se odnose na ***savjetodavne*** članove uprave 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 obveze bi trebale imati cilj postizanja opipljivog napretka od trenutnog položaja pojedinih trgovačkih društava prema boljoj ravnoteži spolova.

*Izmjena*

(33) uz ***inicijative*** koje se odnose na ***izvršne*** članove uprave vodeći računa i o ***daljnjem*** poboljšanju ravnoteže spolova među članovima uprave koji su uključeni u zadatke svakodnevnog upravljanja, uvrštena trgovačka društva trebala bi se pojedinačno obvezati na ***uravnoteženiju*** zastupljenost oba spola među izvršnim članovima uprave, koju treba postići najkasnije do 1. siječnja 2020., ***a u slučaju velikih javnih poduzeća do 1. siječnja 2018.*** Te obveze bi trebale imati cilj postizanja opipljivog napretka od trenutnog položaja pojedinih trgovačkih društava prema boljoj ravnoteži spolova.

**Amandman 32**

**Prijedlog Direktive**  
**Uvodna izjava 34.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(34) države članice bi trebale zahtijevati da uvrštena trgovačka društva na godišnjoj osnovi pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima 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 podatke bi trebalo objaviti te bi u slučaju da predmetno trgovačko društvo nije ostvarilo cilj, trebale uključivati opis mjera koje je do sada poduzelo i koje namjerava

*Izmjena*

(34) države članice bi trebale zahtijevati da uvrštena trgovačka društva ***i velika javna poduzeća*** na godišnjoj osnovi pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima 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 ***i velikog javnog poduzeća*** prema ravnoteži spolova među članovima uprave. Takve podatke bi trebalo objaviti ***na primjeren i lako dostupan način u godišnjem izvješću i na internetskoj***



poduzeti u budućnosti kako bi ostvarilo cilj.

*stranici* te bi u slučaju da predmetno trgovačko društvo nije ostvarilo cilj, trebali uključivati *sveobuhvatni* opis mjera koje je do sada poduzelo i koje namjerava poduzeti u budućnosti kako bi ostvarilo cilj.

### Amandman 33

#### Prijedlog Direktive

##### Uvodna izjava 35.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(35) države članice možda su već poduzele mjere kojima se stvaraju sredstva za osiguravanje uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama 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.

*Izmjena*

(35) države članice možda su već poduzele mjere kojima se stvaraju sredstva za osiguravanje uravnoteženije zastupljenosti žena i muškaraca u upravama 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 članovima uprave trgovačkih društava *ili cilj od jedne trećine iz članka 4. stavka 1. \* ove Direktive* najkasnije do 1. siječnja 2020. ili, u slučaju *velikih* javnih poduzeća, najkasnije do 1. siječnja 2018. *Komisija bi trebala procijeniti je li ostvaren dovoljan napredak u postizanju ciljeva iz ove Direktive. Ako napredak nije dovoljan u nekoj državi članici, odredbe ove Direktive automatski će stupiti na snagu u toj državi članici;*

### Amandman 34

#### Prijedlog Direktive

##### Uvodna izjava 37.

(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 značajnih 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 s zastupljenosti žena i muškaraca u upravama trgovačkih društava, ravnoteža spolova u upravama korporacija u cijeloj Uniji može se poboljšati jedino putem zajedničkog pristupa, a potencijal za jednakost spolova, konkurentnost i rast može se bolje ostvariti putem koordiniranog djelovanja na razini Unije nego putem nacionalnih inicijativa različitog opsega, ambicioznosti i učinkovitosti. Budući da se ciljevi iz ove Direktive ne mogu dostatno ostvariti od strane država članica 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.

## **Amandman 35**

### **Prijedlog Direktive Uvodna izjava 38.**

(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 značajnih 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 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 s zastupljenosti žena i muškaraca u upravama trgovačkih društava, ravnoteža spolova u upravama korporacija u cijeloj Uniji može se poboljšati jedino putem zajedničkog pristupa, a potencijal za jednakost spolova, konkurentnost i rast može se bolje ostvariti putem koordiniranog djelovanja na razini Unije nego putem nacionalnih inicijativa različitog opsega, ambicioznosti i učinkovitosti. Budući da se ciljevi iz ove Direktive ne mogu dostatno ostvariti od strane država članica 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.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(38) u skladu s načelom proporcionalnosti, kako je utvrđeno u tom članku, ova Direktiva je ograničena na postavljanje zajedničkih ciljeva i načela te ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja, 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 upravi. Ova Direktiva ne upliće se u mogućnost trgovačkih društava da imenuju najkvalificiranije članove uprave te omogućava dovoljno dugo razdoblje prilagodbe za sva uvrštena društva na burzi.

**Amandman 36**

**Prijedlog Direktive  
Članak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

ova Direktiva utvrđuje mjere kako bi osigurala uravnoteženiju zastupljenost muškaraca i žena među *savjetodavnim* članovima uprave uvrštenih trgovačkih društava uspostavljajući mjere usmjerene na ubrzani napredak prema ravnoteži spolova, u isto vrijeme dozvoljavajući trgovačkim društvima dovoljno vremena da poduzmu nužne korake.

**Amandman 37**

**Prijedlog Direktive  
Članak 2. – točka 1.**

*Izmjena*

(38) u skladu s načelom proporcionalnosti, kako je utvrđeno u tom članku, ova Direktiva je ograničena na postavljanje zajedničkih ciljeva i načela te ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja, 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 upravi. Ova Direktiva ne upliće se u mogućnost trgovačkih društava da imenuju najkvalificiranije članove uprave te omogućava dovoljno dugo razdoblje prilagodbe za sva uvrštena društva na burzi **i velika javna poduzeća.**

*Izmjena*

ova Direktiva utvrđuje mjere kako bi osigurala uravnoteženiju zastupljenost muškaraca i žena među članovima uprave uvrštenih trgovačkih društava **i velikim javnim poduzećima** uspostavljajući mjere usmjerene na ubrzani napredak prema ravnoteži spolova, u isto vrijeme dozvoljavajući trgovačkim društvima dovoljno vremena da poduzmu nužne korake.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(1) „uvršteno trgovačko društvo“ znači trgovačko društvo **osnovano** u državi članici 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;

*Izmjena*

(1) „uvršteno trgovačko društvo“ znači trgovačko društvo **smješteno** u državi članici 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;

**Amandman 38**

**Prijedlog Direktive  
Članak 3.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

ova se Direktiva ne primjenjuje na male i srednje poduzetnike („MSP“).

*Izmjena*

ova se Direktiva ne primjenjuje na male i srednje poduzetnike **ni na mikro** poduzeća („MSP“), **no države članice trebale bi uspostaviti politike za podupiranje i poticanje MSP-a radi znatnog poboljšanja ravnoteže spolova na svim upravljačkim razinama i u upravama trgovačkih društava.**

**Amandman 39  
Prijedlog Direktive  
Članak 4. – naslov**

*Tekst koji je predložila Komisija*

ciljevi povezani sa **savjetodavnim** članovima uprave

*Izmjena*

ciljevi povezani s članovima uprave

**Amandman 40**

**Prijedlog Direktive**

## Članak 4. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva čiji članovi uprave podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto *savjetodavnih* položaja 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 najkasnije do 1. siječnja 2020. ili najkasnije do 1. siječnja 2018. u slučaju uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća.

*Izmjena*

1. države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva *i velika javna poduzeća* čiji članovi uprave podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto položaja članova uprave *prilagode svoje postupke zapošljavanja, objave o slobodnim mjestima, prethodnog odabira, odabira ili imenovanja na sve položaje uprave u cilju da ostvare* navedeni postotak najkasnije do 1. siječnja 2020. ili najkasnije do 1. siječnja 2018. u slučaju uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća.

*Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva provedu prilagodbe u odgovarajućim fazama postupka zapošljavanja, prethodnog odabira, odabira ili imenovanja. Prije svega, države članice osiguravaju da trgovačka društva odabiru kandidate za položaj u upravi iz spolno uravnotežene skupine kandidata.*

*U mjeri u kojoj se postupak odabira odvija na temelju usporedne analize kvalifikacija svakog kandidata, države članice osiguravaju da takve prilagodbe uključuju primjenu unaprijed utvrđenih, jasnih, neutralno sastavljenih i nedvosmislenih kriterija.*

## Amandman 41

### Prijedlog Direktive

#### Članak 4. – stavak 1.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*1.a države članice mogu omogućiti da se smatra da je cilj iz ovog stavka ostvaren ako uvrštena trgovačka društva i velika javna poduzeća dokažu da članovi*

*podzastupljenog spola zauzimaju najmanje jednu trećinu svih položaja u upravi, pod uvjetom da su zastupljeni u oba tipa članova uprave, i izvršnom i savjetodavnom. Broj potreban za ispunjavanje tog cilja od jedne trećine broj je najbliži udjelu od jedne trećine.*

## Amandman 42

### Prijedlog Direktive Članak 4. – stavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. broj *savjetodavnih* položaja članova uprave koji je nužan kako bi se ostvario cilj utvrđen u stavku 1. je *broj najbliži udjelu od 40 posto, ali koji ne prelazi 49* posto.

*Izmjena*

2. broj položaja članova uprave koji je nužan kako bi se ostvario cilj utvrđen u stavku 1. je *najmanje 40* posto.

## Amandman 43

### Prijedlog Direktive Članak 4. – stavak 3.

*Tekst koji je predložila Komisija*

3. kako bi ostvarile cilj utvrđen u stavku 1., države članice osiguravaju da se pri 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.

*Izmjena*

3. kako bi ostvarile cilj utvrđen u stavku 1., *i u skladu s člankom 23. stavkom 2. Povelje o temeljnim pravima Europske unije*, države članice osiguravaju da se pri *zapošljavanju*, odabiru *i imenovanju* članova uprave prednost pruži *osposobljenom* kandidatu podzastupljenog spola osim ako objektivna procjena koja uzima u obzir sve kriterije ne prevagne u korist kandidata suprotnog spola. *U tom smislu kriteriji odabira moraju prije svega biti jasni, transparentni i nediskriminirajući.*

*U slučaju postupka odabira koji se temelji na sposobnostima prednost se daje kandidatu podzastupljenog spola u*

*slučajevima u kojima je taj kandidat barem jednako kvalificiran kao i kandidat drugog spola u pogledu podobnosti, osposobljenosti ili profesionalne izvedbe.*

**Amandman 44**  
**Prijedlog Direktive**  
**Članak 4. – stavak 4.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

4. države članice osiguravaju da su trgovačka društva na burzi obvezna **na zahtjev neuspješnog kandidata** otkriti kriterije kvalificiranosti na temelju kojih je došlo do odabira, objektivnu usporednu procjenu tih kriterija i, po potrebi, razmatranja koja su prevagnula u korist kandidata drugog spola.

*Izmjena*

4. države članice osiguravaju da su trgovačka društva na burzi **i velika javna poduzeća** obvezna **neuspješnom kandidatu** otkriti **broj i spol kandidata u skupini kandidata istodobno poštivajući njihovu anonimnost u skladu s pravom EU-a o zaštiti podataka**, kvalifikacijske kriterije na kojima su se zasnivali **zapošljavanje**, odabir **ili imenovanje**, objektivnu usporednu procjenu tih kriterija i, po potrebi, razmatranja koja su prevagnula u korist kandidata drugog spola.

**Amandman 45**  
**Prijedlog Direktive**  
**Članak 4. – stavak 4.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**4.a države članice osiguravaju da uvjeti odabira kandidata trebaju biti ispunjeni u odgovarajućoj fazi postupka odabira u skladu s nacionalnim pravom i statutom dotičnih trgovačkih društava na burzi.**

**Amandman 46**  
**Prijedlog Direktive**

#### Članak 4. – stavak 5.

*Tekst koji je predložila Komisija*

5. države članice poduzimaju potrebne mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavima, da osiguraju ako neuspješni kandidat podzastupljenog spola utvrdi činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je jednako kvalificiran kao imenovani kandidat drugog spola, obveza je uvrštenog trgovačkog društva da dokaže da nije došlo do kršenja pravila iz stavka 3.

*Izmjena*

5. države članice poduzimaju potrebne mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavima, da osiguraju da ***uvrštena trgovačka društva i velika javna poduzeća mogu pokazati da je njihov postupak imenovanja proveden u skladu s pravilom iz stavka 3., osobito u slučajevima*** kada neuspješni kandidat podzastupljenog spola utvrdi činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti da je jednako kvalificiran kao imenovani kandidat drugog spola, obveza je uvrštenog trgovačkog društva ***ili velikog javnog poduzeća*** da dokaže da nije došlo do kršenja pravila iz stavka 3.

#### Amandman 47

##### Prijedlog Direktive

#### Članak 4. – stavak 6.

*Tekst koji je predložila Komisija*

***6. države članice mogu omogućiti da uvrštena trgovačka društva čiji su članovi podzastupljenog spola zastupljeni u manje od 10 posto radne snage, nisu podložna cilju utvrđenom u stavku 1.***

*Izmjena*

***Briše se.***

#### Amandman 48

##### Prijedlog Direktive

#### Članak 5. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. države članice osiguravaju da trgovačka društva na burzi poduzimaju pojedinačne obveze koje se odnose na uravnoteženu zastupljenost oba spola među izvršnim članovima uprave kako bi ih ostvarila najkasnije do 1. siječnja 2020. ili, u slučaju

*Izmjena*

1. države članice osiguravaju da trgovačka društva na burzi poduzimaju ***daljnje*** pojedinačne obveze koje se odnose na uravnoteženu zastupljenost oba spola među izvršnim članovima uprave, ***u skladu s***



*uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća, najkasnije do 1. siječnja 2018.*

*postupcima opisanima u članku 4.*

*Cilj takvih obveza je ostvarivanje konkretnog napretka prema većoj ravnoteži spolova koju treba ostvariti nakasnije do 1. siječnja 2020. ili, u slučaju velikih javnih poduzeća, do 1. siječnja 2018.*

## **Amandman 49**

### **Prijedlog Direktive Članak 5. – stavak 2.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

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

*Izmjena*

2. države članice zahtijevaju da uvrštena trgovačka društva **i velika javna poduzeća** pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima jednom godišnje, **kada ih mogu upotrijebiti u svojim godišnjim izvješćima**, od [dvije godine nakon usvajanja], o zastupljenosti spolova u svojim upravama, praveći razliku između savjetodavnih i izvršnih članova uprave te o **postignutom napretku i** mjerama koje su poduzete s obzirom na ciljeve utvrđene člankom 4. stavkom 1. i stavkom 1. ovog članka, te, **prema potrebi, o spolu imenovanih članova uprave tijekom referentnog razdoblja i** da te podatke na primjeren, **lak** i dostupan način objave na svojoj internetskoj stranici.

## **Amandman 50**

### **Prijedlog Direktive Članak 5. – stavak 3.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

3. ako uvršteno trgovačko društvo ne

*Izmjena*

3. kada uvrštena trgovačka društva **ili**

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 za nepostizanje ciljeva ili obveza te opis mjera koje je trgovačko društvo usvojilo ili namjerava usvojiti kako bi ostvarilo ciljeve ili obveze.

**velika javna poduzeća** ne ostvare ciljeve utvrđene člankom 4. stavkom 1. ili svoje vlastite obveze preuzete u skladu sa stavkom 1. ovog članka, podaci koje navodi stavak 2. ovog članka uključuju razloge ne postizanja ciljeva ili obveza te **sveobuhvatni** opis mjera koje je trgovačko društvo usvojilo ili namjerava usvojiti kako bi ostvarilo ciljeve ili obveze.

## Amandman 51

### Prijedlog Direktive Članak 5. – stavak 4.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**4. države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da je tijelo ili tijela imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o primjeni načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zaposlenja i zanimanja (preinaka) nadležna i za promidžbu, analizu, nadzor i potporu uravnotežene zastupljenosti spolova u upravama uvrštenih poduzeća.**

**Briše se.**

### *Obrazloženje*

*The deletion of this part is not meant as a deletion of the text, but as a restructuring of the directive. This part is placed now as a separate article 8 (a) new. This is done in order to extend the competence of the equality body.*

## Amandman 52

### Prijedlog Direktive Članak 6. – stavak 2. – uvodni dio

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

2. sankcije moraju biti učinkovite,

2. sankcije moraju biti učinkovite,

razmjerne i odvratajuće te mogu uključivati sljedeće mjere:

razmjerne, **progresivne** i odvratajuće te mogu uključivati sljedeće mjere:

### Amandman 53

#### Prijedlog Direktive

#### Članak 6. – stavak 2. – točka a

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(a) upravne kazne;

(a) **rano upozorenje nakon kojega slijede progresivne** upravne kazne;

### Amandman 54

#### Prijedlog Direktive

#### Članak 6. – stavak 2. – točka ba (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(ba) prisilno ukidanje koje je naložilo nadležno pravosudno tijelo uz puno poštovanje odgovarajućih postupovnih mjera zaštite u slučajevima ozbiljnih i opetovanih kršenja.**

#### *Obrazloženje*

*It should be made clear that a wide range of options are open to Member States when it comes to establishing a credible sanctions regime at the national level.*

### Amandman 55

#### Prijedlog Direktive

#### Članak 6. – stavak 2.c (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**2.c države članice izvještavaju o sankcijama koje su na snazi u skladu s odredbama ove Direktive.**

## Amandman 56

### Prijedlog Direktive

#### Članak 7. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

države članice **moгу** 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 njihovom državnom području, pod uvjetom da se tim odredbama **ne stvara neopravdana diskriminacija niti ograničava uredno funkcioniranje unutarnjeg tržišta.**

*Izmjena*

države članice **potiče se da** uvode ili zadržavaju odredbe koje su povoljnije od odredbi iz ove Direktive kako bi **ostvarile cilj iz članka 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije i** osigurale uravnoteženiju zastupljenost muškaraca i žena u vezi s trgovačkim društvima na njihovom državnom području pod uvjetom da se te odredbe **usmjeravaju prema cilju iz ove Direktive i ne prelaze ono što je potrebno za njegovo ostvarivanje ili ne stvaraju neopravdanu diskriminaciju.**

## Amandman 57

### Prijedlog Direktive

#### Članak 8. – stavak 3. – podstavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

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

*Izmjena*

ne dovodeći u pitanje **članak 4. stavak 6.,** države članice koje su prije stupanja na snagu ove Direktive već poduzele mjere kako bi osigurale uravnoteženiju zastupljenost žena i muškaraca među savjetodavnim članovima uprave uvrštenih trgovačkih društava **i velikih javnih poduzeća ili države članice u kojima su na snazi druge mjere, primjerice, one samoregulatorne, usmjerene na uravnoteženiju zastupljenost žena i muškaraca među savjetodavnim članovima uprave uvrštenih trgovačkih društava i velikih javnih poduzeća** mogu obustaviti primjenu postupovnih zahtjeva koji se odnose na imenovanja i sadržani su u stavcima 1., 3., 4. i 5. članka 4. **i na primjenu članka 5. stavka 1.,** pod uvjetom da **procjena Europske komisije pokaže da**

te mjere omogućuju pripadnicima podzastupljenog spola da obnašaju *ili* barem 40 posto savjetodavnih položaja članova uprave uvrštenih trgovačkih društava *ili ostvaruju cilj od jedne trećine iz članka 4. stavka 7.* najkasnije do 1. siječnja 2020. ili najkasnije do 1. siječnja 2018. za javna poduzeća *Dotične države članice obavještavaju o tome Komisiju.*

#### *Obrazloženje*

*Also self-regulatory measures (e.g. corporate governance codes) that have proven efficient should justify the suspension of the procedural requirements.*

### **Amandman 58**

#### **Prijedlog Direktive Članak 8.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

#### **Članak 8.a**

##### ***Tijelo za jednakost spolova***

***države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da je tijelo ili tijela imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o primjeni načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zaposlenja i zanimanja (preinaka) nadležna i za promidžbu, analizu, nadzor i potporu ravnoteže spolova u upravama uvrštenih trgovačkih društava.***

---

SL L 204, 26.7.2006., str. 23.

### **Amandman 59**

#### **Prijedlog Direktive**

## Članak 9. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. države članice najkasnije do 1. siječnja 2017. i nakon toga svake dvije godine šalju Komisiji izvješće o provedbi ove Direktive. Ta 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 poduzimaju trgovačka društva na burzi u skladu s člankom 5. stavkom 1.

*Izmjena*

1. države članice najkasnije do 1. siječnja 2017. i nakon toga svake dvije godine šalju Komisiji izvješće o provedbi ove Direktive. Ta 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 poduzimaju trgovačka društva na burzi **i velika javna poduzeća** u skladu s člankom 5. stavkom 1.

## Amandman 60

### Prijedlog Direktive

#### Članak 9. – stavak 2. – podstavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

države članice koje su u skladu s člankom 8. stavkom 3. obustavile primjenu postupovnih zahtjeva koji se odnose na imenovanja iz članka 4. stavka 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 **izdaje** posebno izvješće u kojem utvrđuje omogućuju li te mjere na učinkovit način ostvarivanje cilja da pripadnici poodzastupljenog spola drže najmanje 40 % položaja savjetodavnih članova uprave **trgovačkih društava na burzi koja su** javna poduzeća do 1. siječnja 2018., odnosno, u slučaju trgovačkih društava na burzi **koja nisu javna poduzeća**, do 1. siječnja 2020. Prvo takvo izvješće Komisija **izdaje** do 1. srpnja 2017., a sljedeća izvješća **izdaje** u roku od šest mjeseci nakon podnošenja nacionalnih

*Izmjena*

države članice koje su u skladu s člankom 8. stavkom 3. obustavile primjenu postupovnih zahtjeva koji se odnose na imenovanja iz članka 4. stavka 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 učinkovit način ostvarivanje cilja da pripadnici poodzastupljenog spola drže najmanje 40 % položaja savjetodavnih članova uprave **velikih** javnih poduzeća do 1. siječnja 2018., odnosno, u slučaju trgovačkih društava na burzi, do 1. siječnja 2020. Prvo takvo izvješće Komisija **objavljuje** do 1. srpnja 2017., a sljedeća izvješća **objavljuje** u roku od šest mjeseci nakon podnošenja nacionalnih izvješća iz stavka 1.

izvješća iz stavka 1.

## Amandman 61

### Prijedlog Direktive

#### Članak 9. – stavak 2. – podstavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

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

*Izmjena*

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

## Amandman 62

### Prijedlog Direktive

#### Članak 9. – stavak 3.

*Tekst koji je predložila Komisija*

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

*Izmjena*

3. Komisija revidira primjenu ove Direktive i o tome izvještava Europski Parlament i Vijeće najkasnije do 31. prosinca 2021. i nakon toga svake dvije godine. *Nakon savjetovanja s Europskim parlamentom, Vijećem i europskim socijalnim partnerima* Komisija osobito ocjenjuje jesu li ostvareni ciljevi ove Direktive.

## Amandman 63

### Prijedlog Direktive

#### Članak 9. – stavak 4.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*4. u svojem izvješću Komisija ocjenjuje je li, u svjetlu razvoja u zastupljenosti muškaraca i žena u upravama trgovačkih društava na burzi 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.*

*Briše se.*



## POSTUPAK

<b>Naslov</b>	Ravnoteža spolova među savjetodavnim članovima trgovačkih društava uvrštenih na burzama		
<b>Referentni dokumenti</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Nadležni odbor</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	JURI 22.11.2012.	FEMM 22.11.2012.	
<b>Odbori koji su dali mišljenje</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	EMPL 22.11.2012.		
<b>Izvjestitelj(ica) za mišljenje</b> Datum imenovanja	Marije Cornelissen 12.12.2012.		
<b>Članak 51. - Zajedničke sjednice odbora</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	17.1.2013.		
<b>Razmatranje u odboru</b>	23.4.2013.	19.6.2013..	8.7.2013.
<b>Datum usvajanja</b>	9.7.2013.		
<b>Rezultat konačnog glasovanja</b>	+: -: 0:	37 5 4	
<b>Zastupnici nazočni na konačnom glasovanju</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Viliija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inès Cristina Zuber		
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju</b>	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju prema čl. 187. st. 2.</b>	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		



4.6.2013

## MIŠLJENJE ODBORA ZA UNUTARNJE TRŽIŠTE I ZAŠTITU POTROŠAČA

upućeno Odboru za pravna pitanja i Odboru za prava žena i jednakost spolova

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))

Izvjestiteljica za mišljenje: Antonyia Parvanova

### KRATKO OBRAZLOŽENJE

Prijedlog je usmjeren na promicanje jednakosti spolova u donošenju gospodarskih odluka, posebno za uvrštena trgovačka društva, u skladu s člankom 3. stavkom 3. UEU-a, te na korištenje postojećeg kvalificiranog kadra za ravnopravije zastupanje spolova u odborima trgovačkih društava, time doprinoseći urednom funkcioniranju unutarnjeg tržišta i ciljevima Unijine strategije Europa 2020 te njenom ciljnom povećanju stope zaposlenosti žena do 75 % do 2020.

Izvjestiteljica podupire ciljeve prijedloga. Posebno pozdravlja odabir država članica Direktive kao alata za uspostavljanje usklađenog pravnog sustava u Uniji i stvaranje veće pravne sigurnosti te smanjenje administrativnih tereta koji su rezultat različite primjene i provedbe načela jednakosti spolova u odborima.

Promicanje jednakosti između žena i muškaraca jedan je od glavnih ciljeva EU-a, kako je navedeno u njegovim Ugovorima (članak 3. stavak 3. UEU-a i članci 8. i 157. UFEU-a), kao i u Povelji o temeljnim pravima (članak 23.). Institucije EU-a su poduzele različite napore kako bi promicale jednakost spolova u donošenju gospodarskih odluka. Komisija je 2010. odredila jednakost u donošenju odluka kao jedan od prioriteta svoje Ženske povelje (COM (2010)78 konačno) te svoje strategije za Jednakost između žena i muškaraca 2010-2015 (COM (2010) 491 konačno) iz 2010. U travnju 2011. potpredsjednica Komisije Reding pokrenula je „Žene u odboru jamče za Europu” pozivajući javno uvrštena trgovačka društva da se dobrovoljno obvežu na povećanje udjela žena u odborima do 40 % do 2020. Poziv na potpisivanje obveze trajao je jednu godinu, no samo je 24 trgovačkih društava potpisalo.

Unatoč ovim naporima, uporna neravnoteža između spolova na vodećim položajima i dalje opstaje. Prema podacima Komisije, 15,8 % mjesta u odborima najvećih uvrštenih trgovačkih društava trenutno zauzimaju žene. Napredak u ispravljanju situacije je spor s godišnjim

povećanjem od samo 0,6 %. Rezultati se razlikuju u različitim državama članicama.

Prijedlog Komisije podupiru svi povjerenici na gospodarskim položajima: potpredsjednik Tajani (Industrija i poduzetništvo), potpredsjednik Almunia (Tržišno natjecanje), potpredsjednik Rehn (Gospodarska i monetarna pitanja), povjerenik Barnier (Unutarnje tržište i usluge) i povjerenik Andor (Zapošljavanje i socijalna pitanja), kao i potpredsjednica Viviane Reding.

Izjaviteljica je utvrdila nekoliko područja koja su od ključnog interesa ovom Odboru i kojima se njenim doprinosom posvetila dodatna pažnja, a to su posebice funkcioniranje unutarnjeg tržišta, pravna sigurnost za trgovačka društva i odražavanje sklonosti potrošača u odlukama trgovačkog društva. Izjaviteljica je potrebnu pažnju posvetila krhkoj gospodarskoj situaciji u EU-u i na koje načine ovaj prijedlog može pozitivno pridonijeti postizanju financijske stabilnosti i dugoročnog gospodarskog rasta.

Prema podacima Komisije, žene nadziru oko 70 % svjetskih potrošačkih odluka. Stoga više žena na upravljačkim položajima može pružiti širi uvid u gospodarsko ponašanje i potrošačke odabire. Proizvodi i usluge koje su više u skladu s potrebama i sklonostima potrošača mogu povećati prodaju.

Još jedan ključni element je osiguravanje pravne sigurnosti za trgovačka društva koja djeluju u više država članica. Trenutno postoje nepodudaranja u pravilima za postizanje jednakosti spolova u odborima trgovačkih društava u cijeloj Uniji. Takva raznolikost može imati negativan učinak na funkcioniranje jedinstvenog tržišta. Trgovačka društva s prekograničnim poslovanjem trebaju usklađeni, pouzdani pravni okvir kako bi se u potpunosti iskoristio pristup jedinstvenom tržištu te kako bi ostvarili dostatne gospodarske rezultate.

Kako su brojne kvalitativne studije pokazale, u kontekstu trenutnog gospodarskog okruženja postoji pozitivan odnos između spolne različitosti na vrhovnoj upravljačkoj razini i financijske izvedbe i isplativosti trgovačkog društva. Zato povećanje zastupljenosti žena u odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji nije samo provođenje načela jednakosti spolova i nediskriminacije već može imati i pozitivan učinak na organizacijsku i financijsku izvedbu trgovačkog društva u pitanju.

U kontekstu starenja stanovništva u EU-u, ona smatra da bi se neiskorištavanjem potencijala polovice stanovništva Europe za položaje u odborima trgovačkih društava mogao usporiti razvitak našeg gospodarstva, oporavak naših financijskih struktura i kapaciteta dostupnog ljudskog kapitala.

U svojim izmjenama izjaviteljica također poziva države članice da potaknu trgovačka društva na ostvarivanje napretka u smislu poštovanja načela jednakosti spolova u svojim upravnim odborima i izvještavanja o napretku, olakšavajući ženama pristup poslovnim mrežama i oblikujući njihovu politiku ljudskih resursa na način koji podupire dovođenje kvalificiranog ženskog kadra.

Predložene izmjene su uravnotežene i potvrđuju izvorni tekst pojačavajući ranije navedene aspekte. Njihovim uključenjem poboljšat će se pravna sigurnost prijedloga i ojačat će se ključna načela jednakosti spolova, ujedno osiguravajući usklađenost s člankom 23. Povelje o temeljnim pravima te člancima 8. i 157. UFEU-a.

## AMANDMANI

Odbor za unutarnje tržište i zaštitu potrošača poziva Odbor za prava žena i jednakost spolova da kao nadležni odbor u svoje izvješće uključi sljedeće amandmane:

### Amandman 1 Prijedlog Direktive

#### Uvodna izjava 6.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(6a) Prema Komisiji<sup>1</sup> žene trenutno nadziru većinu svjetske potrošačke aktivnosti. Bolja zastupljenost žena u odborima bi omogućila predmetnim trgovačkim društvima šire razumijevanje potrošačkih potreba i gospodarskog ponašanja. Trgovačka društva stoga mogu pružiti dobra i usluge koje su više u skladu s potražnjom potrošača.***

---

<sup>1</sup>*Opća uprava za pravosuđe Europske komisije „Žene i donošenje gospodarskih odluka u EU-u: Strategija Europa 2020 iz 2012.”*

### Amandman 2 Prijedlog Direktive

#### Uvodna izjava 6.b (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(6b) Institucije i agencije EU-a bi trebale predvoditi svojim primjerom i to poboljšanjem ravnoteže spolova. Načela utvrđena ovom Direktivom bi trebala biti uključena u pravila koja uređuju unutarnje postupke zapošljavanja Europske komisije, Europskog parlamenta i svih institucija EU-a i agencija, uključujući i Europsku***

*središnju banku. Potrebno je razviti učinkovitije spolne politike u svim institucijama EU-a kako bi one utjecale na natječaje za zapošljavanje, osposobljavanje unutar institucija te na svakodnevno funkcioniranje institucija EU-a. U te bi svrhe institucije trebale osigurati da se ravnoteža spolova postigne u natjecajima za više rukovodstvo, uključujući glavne uprave, članove upravnog odbora i načelnike odjela.*

### **Amandman 3 Prijedlog Direktive**

#### **Uvodna izjava 6.c (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(6.c) Ključno je da rukovodstvo Komisije, izvršnog tijela EU-a, poboljša svoju ravnotežu spolova kako bi ona bolje predstavljala europske građane. Države članice se stoga poziva da imenuju i muškog i ženskog kandidata za svaki položaj u kolegiju povjerenika kako bi ostvarili ravnotežu spolova u kolegiju Komisije.*

### **Amandman 4 Prijedlog Direktive**

#### **Uvodna izjava 6.d (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(6.d) Europska središnja banka (ESB), Europski sustav financijskog nadzora (ESFS), uključujući i Europski odbor za sistemske rizike (ESRB) te Europska nadzorna tijela (ESA), trebali bi se pridržavati svih aspekata jednakosti i nediskriminacije na temelju spola. Odbore nadzornika ESA-ova bi također trebalo potaknuti da predstave spolno uravnoteženi popis kandidata za položaje*

*predsjednika i izvršnih članova uprave na odgovarajućem saslušanju u Europskom parlamentu. Konačni odabir za te položaje treba biti spolno uravnotežen. Također je važno da Upravni odbor i savjetodavni odbori ESFB-a imaju ravnotežu spolova.*

## **Amandman 5 Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 6.e (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(6.e) Nadzorni odbor Europske središnje banke (ESB), uključujući i uloge predsjednika i potpredsjednika, treba biti uravnotežen po pitanju spola. Kad god se oslobodi mjesto u Izvršnom odboru ESB-a one države članice koje su prihvatile euro kao valutu treba potaknuti da imenuju dva kandidata, muškog i ženskog, za slobodan položaj. Države članice bi također trebalo potaknuti da imenuju žene za guvernere nacionalnih središnjih banaka kako bi postigle ravnotežu spolova u Upravnom vijeću i Općem vijeću ESB-a te u Općem odboru ESRB-a.*

## **Amandman 6 Prijedlog Direktive Uvodna izjava 8.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(8) Na razini trgovačkog društva, uvelike je priznato da prisutnost žena u odborima poboljšava korporativno upravljanje jer su timska izvedba i kvaliteta donošenja odluka povećani zbog raznovrsnijeg i zajedničkog načina razmišljanja koji uključuje širi raspon perspektiva i stoga donosi uravnoteženije odluke. Mnogobrojne studije su također pokazale da postoji pozitivan odnos između spolne raznolikosti na vrhovnoj upravljačkoj

(8) Na razini trgovačkog društva, uvelike je priznato da prisutnost žena u odborima poboljšava korporativno upravljanje jer su timska izvedba i kvaliteta donošenja odluka povećani zbog raznovrsnijeg i zajedničkog načina razmišljanja koji uključuje širi raspon perspektiva i stoga donosi uravnoteženije odluke. Mnogobrojne studije su također pokazale da postoji pozitivan odnos između spolne raznolikosti na vrhovnoj upravljačkoj

razini i financijske izvedbe i isplativosti trgovačkog društva. Povećanje zastupljenosti žena u odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji stoga može imati pozitivan učinak na izvedbu trgovačkog društva u pitanju.

razini i financijske izvedbe i isplativosti trgovačkog društva. Povećanje zastupljenosti žena u odborima javno uvrštenih trgovačkih u Uniji stoga može imati pozitivan učinak na *organizacijsku i financijsku* izvedbu trgovačkog društva u pitanju.

## **Amandman 7 Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 9.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(9) Postojeći dokazi također pokazuju da jednakost na tržištu rada može značajno poboljšati gospodarski rast. Povećanje ženske prisutnosti u odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji ne utječe samo na žene imenovane u odbor već također doprinosi privlačenju kvalificiranih žena u trgovačko društvo te osiguravanju veće prisutnosti žena na svim razinama upravljanja i u radnoj snazi. Stoga, *veći* udio žena u odborima trgovačkih društava ima pozitivan učinak na brisanje razlike u zapošljavanju i plaći među spolovima. Potpuno iskorištavanje postojećeg kvalificiranog ženskog kadra značilo bi značajan napredak u smislu povratka obrazovanju i za pojedince i za javni sektor. Podzastupljenost žena u odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u EU-u je propuštena mogućnost postizanja dugoročnog održivog rasta gospodarstva država članica u cjelini.

## **Amandman 8 Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 10.**

*Izmjena*

(9) Postojeći dokazi također pokazuju da jednakost na tržištu rada može značajno poboljšati gospodarski rast. Povećanje ženske prisutnosti u odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u Uniji ne utječe samo na žene imenovane u odbor već također doprinosi privlačenju kvalificiranih žena u trgovačko društvo te osiguravanju veće prisutnosti žena na svim razinama upravljanja i u radnoj snazi. Stoga, *reprezentativniji* udio žena u odborima trgovačkih društava ima pozitivan učinak na brisanje razlike u zapošljavanju i plaći među spolovima. Potpuno iskorištavanje postojećeg kvalificiranog ženskog kadra značilo bi značajan napredak u smislu povratka obrazovanju i za pojedince i za javni sektor. Podzastupljenost žena u odborima javno uvrštenih trgovačkih društava u EU-u je propuštena mogućnost postizanja dugoročnog održivog rasta gospodarstva država članica u cjelini.



### *Tekst koji je predložila Komisija*

(10) Unatoč postojećem zakonodavstvu Unije usmjerenom na sprječavanje 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 i dalje značajno **zaostaju u broju za muškarcima** u najvišim tijelima ovlaštenima za donošenje odluka u trgovačkim društvima diljem Unije. U privatnom sektoru te posebno u uvrštenim trgovačkim društvima ova neravnoteža spolova je posebno značajna i oštra. 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 zauzimale u prosjeku samo 13.7 posto mjesta u odborima najvećih javno uvrštenih trgovačkih društava u državama članicama. Među savjetodavnim članovima uprave samo 15 posto su bile žene.

## **Amandman 9 Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 11.**

#### *Tekst koji je predložila Komisija*

(11) Udio žena u odborima trgovačkih društava raste jako sporo, s prosječnim godišnjim povećanjem od samo 0.6 postotnih bodova tijekom prošlih godina. Stopa poboljšanja razlikovala se u pojedinim državama članicama i dovela je do jako različitih rezultata. Mnogo značajniji napredak je zabilježen u državama članicama u kojima su uvedene

### *Izmjena*

(10) Unatoč postojećem zakonodavstvu Unije usmjerenom na sprječavanje 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 i dalje značajno **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 je posebno značajna i oštra, **dok određene institucije i agencije EU-a, 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 zauzimale u prosjeku samo 13.7 posto mjesta u odborima najvećih javno uvrštenih trgovačkih društava u državama članicama. Među savjetodavnim članovima uprave samo 15 posto su bile žene.

#### *Izmjena*

(11) Udio žena u odborima trgovačkih društava raste jako sporo, s prosječnim godišnjim povećanjem od samo 0.6 postotnih bodova tijekom prošlih godina. Stopa poboljšanja razlikovala se u pojedinim državama članicama i dovela je do jako različitih rezultata. Mnogo značajniji napredak je zabilježen u državama članicama u kojima su uvedene

obvezujuće mjere. Rastuća nepodudaranja između država članica *vjerojatno će se* povećati zbog jako različitih pristupa povećavanju zastupljenost žena u odborima pojedinačnih država članica.

obvezujuće mjere. Rastuća nepodudaranja između država članica *mogla bi se* povećati zbog jako različitih pristupa povećavanju zastupljenost žena u odborima pojedinačnih država članica. *Stoga bi države članice trebalo poticati da dijele informacije i šire najbolju praksu usmjerenu na promicanje ravnoteže spolova, uključujući i uspjehe trgovačkih društava koja imaju odbore s uspostavljenom ravnotežom spolova u svom sastavu.*

## **Amandman 10 Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 11.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(11.a) Države članice bi trebale usvojiti strategije koje vode prema sociokulturološkom pomaku u njihovom pristupu ravnoteži spolova koristeći raznolika sredstva 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 omogućavanja pristupa dnevnom boravku za djecu.*

## **Amandman 11 Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 12.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(12) Rascjepkani i različiti propisi ili nepostojanje propisa na nacionalnoj razini po pitanju ravnoteže spolova u odborima uvrštenih trgovačkih društava ne samo da vodi nepodudaranjima u broju žena među savjetodavnim članovima uprave i

(12) Rascjepkani i različiti propisi ili nepostojanje propisa na nacionalnoj razini po pitanju ravnoteže spolova u odborima uvrštenih trgovačkih društava ne samo da vodi nepodudaranjima u broju žena među savjetodavnim članovima uprave i

različitim stopama napretka među državama članicama, već postavlja i prepreke za unutarnje tržište namećući različite zahtjeve korporativnog upravljanja na europska uvrštena trgovačka društva. Te razlike u pravnim i samoregulativnim 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 odboru.

različitim stopama napretka među državama članicama, već postavlja i prepreke za unutarnje tržište namećući različite zahtjeve korporativnog upravljanja na europska uvrštena trgovačka društva. Te razlike u pravnim i samoregulativnim 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 odboru.

***No, provedba uredbi navedenih u Direktivi bi trebala biti neovisna o različitim načinima odabira savjetodavnih članova u odbore europskih trgovačkih društava.***

## **Amandman 12 Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 12.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(12.a) Jedan od glavnih čimbenika za ispravnu provedbu sljedeće Direktive je učinkovito korištenje kriterija za odabir savjetodavnih članova uprave, koji bi bili određeni unaprijed i s punom transparentnošću, pri čemu se sposobnosti kandidata podjednako uzimaju u obzir, bez obzira na njihov spol.***

## **Amandman 13 Prijedlog Direktive Uvodna izjava 12.b (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(12.b) U kontekstu starenja stanovništva i pomanjkanja vještina, neiskorištavanje potencijala polovice stanovništva Europe za položaje u odborima trgovačkih društava moglo bi usporiti mogućnosti razvitka našeg gospodarstva i oporavak***

*naših financijskih struktura. Ako se polovicu kvalificiranog kadra uopće ne uzima u obzir za rukovoditeljske položaje, postupak i kvaliteta samog imenovanja može biti ugrožena, čime bi se povećalo nepovjerenje prema poslovnim strukturama moći i što bi moglo dovesti do smanjenja u učinkovitom ostvarenju dostupnog ljudskog kapitala. Sustavno uključivanje podobnih kandidata oba spola osigurava da su novi članovi odbora odabrani među najboljim kandidatima, i muškim i ženskim te se društvo time pravedno odražava u korporativnom odlučivanju.*

## **Amandman 14** **Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 14.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(14) Iako ova Direktiva nije usmjerena na usklađivanje nacionalnih prava o postupcima odabira i kriterijima kvalificiranosti za položaje u odboru u detalje, uvođenje određenih minimalnih standarda po pitanju zahtjeva za uvrštena trgovačka društva bez uravnotežene zastupljenosti spolova u svrhu donošenja odluka o imenovanju za savjetodavne članove odbora na temelju objektivne usporedne procjene kvalifikacija kandidata u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe nužno je kako bi se postigla ravnoteža spolova među savjetodavnim članovima odbora. Samo mjera na razini EU-a može učinkovito pomoći da se osiguraju ravnopravni konkurentski uvjeti diljem Unije i da se izbjegnu praktične komplikacije u poslovnom životu.

*Izmjena*

(14) Iako ova Direktiva nije usmjerena na usklađivanje nacionalnih prava o postupcima odabira i kriterijima kvalificiranosti za položaje u odboru u detalje, uvođenje određenih minimalnih standarda po pitanju zahtjeva za uvrštena trgovačka društva bez uravnotežene zastupljenosti spolova u svrhu donošenja odluka o imenovanju za savjetodavne članove odbora **na temelju objave o slobodnom mjestu za koje su moguće prijave te** objektivne usporedne procjene kvalifikacija kandidata u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe nužno je kako bi se postigla ravnoteža spolova među savjetodavnim članovima odbora. Samo mjera na razini EU-a može učinkovito pomoći da se osiguraju ravnopravni konkurentski uvjeti diljem Unije i da se izbjegnu praktične komplikacije u poslovnom životu.

## **Amandman 15**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Uvodna izjava 17.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(17) Trgovačka društva uvrštena na burze uživaju posebnu gospodarsku važnost, vidljivost i utjecaj na tržište u cjelini. Mjere iz ove Direktive bi se stoga trebale primjenjivati na uvrštena trgovačka društva, koja su definirana kao trgovačka društva osnovana u državi članici 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 od 21. travnja 2004. o tržištima financijskih instrumenata, 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 **uredi u većoj mjeri** prema javnom interesu.

## **Amandman 16**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Uvodna izjava 17.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(17) Trgovačka društva uvrštena na burze uživaju posebnu gospodarsku važnost, vidljivost i utjecaj na tržište u cjelini. Mjere iz ove Direktive bi se stoga trebale primjenjivati na uvrštena trgovačka društva, koja su definirana kao trgovačka društva osnovana u državi članici 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 od 21. travnja 2004. o tržištima financijskih instrumenata, 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 **primjereno uredi** prema javnom interesu.

***(17.a) Trgovačka društva koja nisu uvrštena na burzu također igraju veliku ulogu u gospodarstvu. U načelu bi mogla biti uključena u područje primjene ove Direktive. No, budući da situacija sa spolovima u tim trgovačkim društvima nije općenito dobro poznata i budući da bi posebna pravila mogla biti potrebna kako bi se odražavale njihove posebnosti i različita priroda unutar i među državama članicama, uključivanje se ne bi trebalo***

*provesti sve do kasnije faze. Komisija bi trebala provesti temeljitu istragu o svim značajnim aspektima koji su gore navedeni i predstaviti sukladan prijedlog s tim učinkom.*

## **Amandman 17** **Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 18.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(18) Ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na mikro, male i srednje poduzetnike (MSP), kako je definirano Preporukom Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikro, malih i srednjih poduzetnika, *čak i ako se radi o uvrštenim trgovačkim društvima.*

*Izmjena*

(18) Ova se Direktiva ne bi trebala primjenjivati na mikro, male i srednje poduzetnike (MSP), kako je definirano Preporukom Komisije 2003/361/EZ od 6. svibnja 2003. o definiciji mikro, malih i srednjih poduzetnika. *Ovaj izuzetak MSP-ova bi trebao biti primjenjiv i na uvrštena te u kasnijoj fazi na trgovačka društva koja nisu uvrštena na burzi.*

## **Amandman 18** **Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 21.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(21) U nekoliko država članica, određeni udio savjetodavnih članova uprave može ili mora biti imenovan ili odabran od strane radne snage trgovačkog društva i/ili organizacija radnika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Kvantitativni ciljevi koje donosi ova Direktiva 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.

*Izmjena*

(21) U nekoliko država članica, određeni udio savjetodavnih članova uprave može ili mora biti imenovan ili odabran od strane radne snage trgovačkog društva i/ili organizacija radnika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Kvantitativni ciljevi koje donosi ova Direktiva 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 *na temelju pažljivih i opsežnih savjetovanja*

**Amandman 19**  
**Prijedlog Direktive**

**Uvodna izjava 22.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*(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. Ona uvrštena trgovačka društva čiji članovi upravnog odbora podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto savjetodavnih položaja članova uprave trebala bi obaviti 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 upravnog odbora stoga ostaje na trgovačkim društvima i dioničarima.*

*Izmjena*

*(22) Uvrštena trgovačka društva u Uniji bi trebala usvojiti prikladne postupke s ciljem postizanja posebnih ciljeva po pitanju spolnog sastava njihovih odbora. Ona uvrštena trgovačka društva čiji članovi upravnog odbora podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto savjetodavnih položaja članova uprave trebala bi obaviti imenovanja za te položaje na temelju objave o slobodnom mjestu za koje su moguće prijave i 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 upravnog odbora stoga ostaje na trgovačkim društvima i dioničarima.*

## **Amandman 20**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Uvodna izjava 26.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(26) U skladu s tom sudskom praksom, države članice bi trebale 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, znanje u posebnim značajnim područjima poput financija, nadzora ili upravljanja ljudskim resursima, rukovođenja i komunikacijskih vještina te sposobnosti umrežavanja. Prednost bi trebalo dati kandidatu podzastupljenog spola ako je taj kandidat jednako kvalificiran kao i kandidat suprotnog spola u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe, te ako objektivna procjena koja uzima u obzir sve kriterije specifične za pojedinačne kandidate ne prevagne u korist kandidata suprotnog spola.

## **Amandman 21**

### **Prijedlog Direktive**

#### **Uvodna izjava 31.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

***(31) Budući da spolni sastav radne snage ima izravni učinak na dostupnost kandidata podzastupljenog spola, države članice mogu omogućiti da se u slučajevima kada pripadnici podzastupljenog spola čine manje od***

*Izmjena*

(26) U skladu s tom sudskom praksom, države članice bi trebale osigurati da se odabir najkvalificiranijih kandidata za savjetodavne članove uprave temelji na ***objavi o slobodnom mjestu za koje su moguće prijave i*** 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, znanje u posebnim značajnim područjima poput financija, nadzora ili upravljanja ljudskim resursima, rukovođenja i komunikacijskih vještina te sposobnosti umrežavanja. Prednost bi trebalo dati kandidatu podzastupljenog spola ako je taj kandidat jednako kvalificiran kao i kandidat suprotnog spola u smislu podobnosti, osposobljenosti i profesionalne izvedbe, te ako objektivna procjena koja uzima u obzir sve kriterije specifične za pojedinačne kandidate ne prevagne u korist kandidata suprotnog spola.

*Izmjena*

***brisan***



**10 posto radne snage predmetnog trgovačkog društva ne treba zahtijevati ostvarenje cilja utvrđenog ovom Direktivom.**

## **Amandman 22 Prijedlog Direktive**

### **Uvodna izjava 34.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(34) Države članice bi trebale zahtijevati da uvrštena trgovačka društva na godišnjoj osnovi pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima vlasti o spolnom sastavu svojih odbora 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 podatke bi trebalo objaviti te bi u slučaju da predmetno trgovačko društvo nije ostvarilo cilj, trebali uključivati opis mjera koje je do sada poduzelo i koje namjerava poduzeti u budućnosti kako bi ostvarilo cilj.

*Izmjena*

(34) Države članice bi trebale zahtijevati da uvrštena trgovačka društva na godišnjoj osnovi pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima vlasti o spolnom sastavu svojih odbora 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 podatke bi trebalo objaviti **na primjeren i lako dostupan način u godišnjem izvješću i na internetskoj stranici** te bi u slučaju da predmetno trgovačko društvo nije ostvarilo cilj, trebali uključivati **sveobuhvatni** opis mjera koje je do sada poduzelo i koje namjerava poduzeti u budućnosti kako bi ostvarilo cilj.

## **Amandman 23 Prijedlog Direktive**

### **Članak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

Ova Direktiva utvrđuje mjere kako bi **osigurala** uravnoteženiju zastupljenost muškaraca i žena među savjetodavnim članovima uprave uvrštenih trgovačkih društava uspostavljajući mjere usmjerene na ubrzani napredak prema ravnoteži spolova, u isto vrijeme dozvoljavajući

*Izmjena*

Ova Direktiva utvrđuje mjere kako bi **postigla** uravnoteženiju zastupljenost muškaraca i žena među savjetodavnim članovima uprave uvrštenih trgovačkih društava uspostavljajući mjere usmjerene na ubrzani napredak prema ravnoteži spolova, **poštujući gospodarski i pravni**

trgovačkim društvima dovoljno vremena da poduzmu nužne korake.

*okvir država članica*, u isto vrijeme dozvoljavajući trgovačkim društvima dovoljno vremena da poduzmu nužne korake.

## Amandman 24 Prijedlog Direktive

### Članak 4. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva čiji članovi upravnog odbora podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto savjetodavnih položaja 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 najkasnije do 1. siječnja 2020. ili najkasnije do 1. siječnja 2018. u slučaju uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća.

*Izmjena*

1. Države članice osiguravaju da uvrštena trgovačka društva čiji članovi upravnog odbora podzastupljenog spola obnašaju manje od 40 posto savjetodavnih položaja članova uprave imenovanja za te položaje obave na temelju *objave o slobodnom mjestu za koje su moguće prijave i* usporedne analize kvalifikacija svakog kandidata, uz primjenu unaprijed utvrđenih, jasnih *i* neutralno sastavljenih kriterija, kako bi *postigla* navedeni postotak najkasnije do 1. siječnja 2020. ili najkasnije do 1. siječnja 2018. u slučaju uvrštenih trgovačkih društava koja su javna poduzeća.

## Amandman 25 Prijedlog Direktive

### Članak 4. – stavak 3.

*Tekst koji je predložila Komisija*

3. Kako bi ostvarile 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

*Izmjena*

3. Kako bi ostvarile cilj utvrđen u stavku 1., države članice *bi mogle poticati* 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.

spola.

***Kriteriji spomenuti u prvom podstavku koji se koriste za odabir su jasni, transparentni i nediskriminirajući. Utvrđuju se unaprijed i dostupni su svim kandidatima.***

**Amandman 26  
Prijedlog Direktive**

**Članak 4. – stavak 3.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***3.a. Države članice definiraju u svojem zakonodavstvu primjerenu fazu izbornog postupka savjetodavnih članova uprave u svrhu postizanja cilja utvrđenog stavkom 1. na najučinkovitiji način.***

**Amandman 27  
Prijedlog Direktive**

**Članak 4. – stavak 3.b (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***3.b. Kada se odabir iz stavka 3. 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;***

**Amandman 28  
Prijedlog Direktive  
Članak 4. – stavak 6.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***6. Države članice mogu omogućiti da uvrštena trgovačka društva čiji su članovi***

***Briše se***

*podzastupljenog spola zastupljeni u manje od 10 posto radne snage, nisu podložna cilju utvrđenom u stavku 1.*

#### **Amandman 29**

#### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 4. – stavak 7.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*7.a. Bez obzira na njegovo članstvo ili kako je organiziran, upravni odbor je kolegij koji predstavlja sve dioničare u cjelini i mora nastaviti tako djelovati. Od njega se zahtijeva da uvijek djeluje u interesu trgovačkog društva. Pažnju posebno treba posvetiti ravnoteži spolova u odboru i osiguravanju jednake zastupljenosti oba spola s ciljem uspješnog odražavanja interesa dioničara i sastava potrošačke strukture u cjelini.*

#### **Amandman 30**

#### **Prijedlog Direktive**

#### **Članak 5. – stavak 2.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

2. Države članice zahtijevaju da uvrštena trgovačka društva pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima vlasti, jednom godišnje od [dvije godine nakon usvajanja], o zastupljenosti spolova u svojim odborima, 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 objave te podatke na primjeren i dostupan način na svojoj internetskoj stranici.

2. Države članice zahtijevaju da uvrštena trgovačka društva pruže podatke nadležnim nacionalnim tijelima vlasti, jednom godišnje od [dvije godine nakon usvajanja], o zastupljenosti spolova u svojim odborima, 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 objave te podatke na primjeren i **lako** dostupan način **u godišnjem izvješću i** na svojoj internetskoj stranici.

**Amandman 31**  
**Prijedlog Direktive**  
**Članak 5. – stavak 2.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***2.a Države članice bi trebale stvoriti primjerene poticaje kako bi potaknule trgovačka društva na ostvarivanje napretka u smislu osiguravanja poštovanja načela jednakosti spolova u svojim upravnim odborima i izvještavanje o napretku. Povećavajući tako mogućnosti dioničarima da pronađu visokokvalificirane ženske kandidate i potaknu razmjenu informacija i najboljih praksi, olakšavajući ženama pristup važnim poslovnim mrežama za poslovni razvoj te oblikujući politiku ljudskih resursa na način koji podupire dovođenje kvalificiranog ženskog kadra i osigurava nepostojanje spolne pristranosti.***

**Amandman 32**  
**Prijedlog Direktive**

**Članak 5. – stavak 3.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

3. Kada uvrštena trgovačka društva ne ostvare ciljeve utvrđene člankom 4. stavkom 1. ili svoje vlastite obveze preuzete u skladu sa stavkom 1. ovog članka, podaci koje navodi stavak 2. ovog članka uključuju razloge ne postizanja ciljeva ili obveza te opis mjera koje je trgovačko društvo usvojilo ili namjerava usvojiti kako bi ostvarilo ciljeve ili obveze.

3. Kada uvrštena trgovačka društva ne ostvare ciljeve utvrđene člankom 4. stavkom 1. ili svoje vlastite obveze preuzete u skladu sa stavkom 1. ovog članka, podaci koje navodi stavak 2. ovog članka uključuju razloge ne postizanja ciljeva ili obveza te ***sveobuhvatni*** opis mjera koje je trgovačko društvo usvojilo ili namjerava usvojiti kako bi ostvarilo ciljeve ili obveze.

**Amandman 33**  
**Prijedlog Direktive**  
**Članak 6. – stavak 2. – točka b**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(b) ništavnost ili poništavanje imenovanja ili izbora savjetodavnih članova uprave provedenog suprotno nacionalnim odredbama usvojenima u skladu s člankom 4. stavkom 1., a koje objavi sudsko tijelo.

*Izmjena*

(b) ništavnost ili poništavanje imenovanja ili izbora savjetodavnih članova uprave provedenog suprotno nacionalnim odredbama usvojenima u skladu s člankom 4. stavkom 1., a koje objavi sudsko tijelo.  
***Ništvavnost ili poništavanje imenovanja ili izbora savjetodavnih članova uprave ne bi trebalo imati nikakve posljedice na valjanost odluka koje donosi odbor.***

### **Amandman 34 Prijedlog Direktive**

#### **Članak 8. – stavak 3. – podstavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

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

*Izmjena*

***Država članica koja je prije stupanja na snagu ove Direktive pokušala postići uravnoteženiju zastupljenost žena i muškaraca među savjetodavnim članovima uprave ili općenito među članovima uprave (izvršnim i savjetodavnim) uvrštenih trgovačkih društava može obustaviti primjenu članka 4., 5. i 6. ove Direktive za javna uvrštena trgovačka društva ako uzme u obzir da će pripadnici podzastupljenog spola u prosjeku obnašati barem 40 posto savjetodavnih položaja članova uprave ili općenito jednu trećinu položaja članova uprave (izvršnih i savjetodavnih) takvih trgovačkih društava najkasnije do 1. siječnja 2020. ili najkasnije do 1. siječnja 2018. za uvrštena trgovačka društva koja su javna poduzeća.***  
***Država članica na koju se ovaj stavak primjenjuje u skladu s tim obavještava Komisiju.***

## POSTUPAK

<b>Naslov</b>	Ravnoteža spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama		
<b>Referentni dokumenti</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Nadležni odbori</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	JURI 22.11.2012.	FEMM 22.11.2012.	
<b>Odbori koji su dali mišljenje</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	IMCO 22.11.2012.		
<b>Izvjestitelj(ica) za mišljenje</b> Datum imenovanja	Antonyia Parvanova 18.12.2012.		
<b>Članak 51. - Zajedničke sjednice odbora</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	17.1.2013.		
<b>Razmatranje u odboru</b>	21.3.2013.	11.4.2013.	29.5.2013.
<b>Datum usvajanja</b>	30.5.2013.		
<b>Rezultat konačnog glasovanja</b>	+: -: 0:	27 3 3	
<b>Zastupnici nazočni na konačnom glasovanju</b>	Claudette Abela Baldacchino, Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, Preslav Borissov, Jorgo Chatzimarkakis, Birgit Collin-Langen, Lara Comi, Anna Maria Corazza Bildt, António Fernando Correia de Campos, Cornelis de Jong, Vicente Miguel Garcés Ramón, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Stanimir Ilchev, Edvard Kožušník, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Sirpa Pietikäinen, Phil Prendergast, Mitro Repo, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Barbara Weiler		
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju</b>	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer		





## POSTUPAK

<b>Naslov</b>	Ravnoteža spolova među savjetodavnim članovima uprava trgovačkih društava uvrštenih na burzama		
<b>Referentni dokumenti</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Datum podnošenja EP-u</b>	14.11.2012		
<b>Nadležni odbori</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
<b>Odbor(i) čije se mišljenje traži</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	ECON 22.11.2012	EMPL 22.11.2012	IMCO 22.11.2012
<b>Izvjestitelj(i)</b> Datum imenovanja	Evelyn Regner 18.1.2013	Rodi Kratsa-Tsagaropoulou 18.1.2013	
<b>Članak 51. - Zajedničke sjednice odbora</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	17.1.2013		
<b>Razmatranje u odboru</b>	9.7.2013		
<b>Datum usvajanja</b>	14.10.2013		
<b>Rezultat konačnog glasovanja</b>	+: -: 0:	40 9 2	
<b>Zastupnici nazočni na konačnom glasovanju</b>	Raffaele Baldassarre, Regina Bastos, Edit Bauer, Sebastian Valentin Bodu, Françoise Castex, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Marielle Gallo, Zita Gurmai, Mary Honeyball, Livia Járóka, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Constance Le Grip, Klaus-Heiner Lehne, Astrid Lulling, Antonio Masip Hidalgo, Alajos Mészáros, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Antonia Parvanova, Bernhard Rapkay, Evelyn Regner, Raül Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Francesco Enrico Speroni, Dimitar Stoyanov, Marc Tarabella, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Cecilia Wikström, Marina Yannakoudakis, Tadeusz Zwiefka		
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju</b>	Izaskun Bilbao Barandica, Mojca Kleva Kekuš, Eva Lichtenberger, Kartika Tamara Liotard, Doris Pack, Rui Tavares, Corien Wortmann-Kool		
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju prema čl. 187. st. 2.</b>	Jutta Haug, Karin Kadenbach, Jürgen Klute, Judith A. Merkies, María Muñoz De Urquiza, Eva Ortiz Vilella, Andrés Perelló Rodríguez, Andrej Plenković, Catherine Trautmann		
<b>Datum podnošenja</b>	25.10.2013		