



EIROPAS PARLAMENTS

2009 - 2014

*Juridiskā komiteja
Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja*

2012/0299(COD)

21.6.2013

*****I**
ZIŅOJUMA PROJEKTS

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Juridiskā komiteja
Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja

Referentes: *Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou*

(Komiteju apvienotā sanāksme — Reglamenta 51. pants)

Izmantoto apzīmējumu skaidrojums

- * Apspriežu procedūra
- *** Piekrišanas procedūra
- ***I Parastā likumdošanas procedūra (pirmais lasījums)
- ***II Parastā likumdošanas procedūra (otrais lasījums)
- ***III Parastā likumdošanas procedūra (trešais lasījums)

(Norādītā procedūra pamatojas uz akta projektā ierosināto juridisko pamatu.)

Grozījumi akta projektā

Izmaiņas, kas ar Parlamenta grozījumiem izdarītas akta projektā, ir iezīmētas **treknā slīprakstā**. Teksts, kas iezīmēts *parastā slīprakstā*, tehniskajiem dienestiem norāda tās akta projekta daļas, kurās ierosināti labojumi, lai sagatavotu galīgo teksta redakciju (piemēram, nepārprotami kļūdainas teksta daļas vai to izlaidumi kādā no valodām). Šos ierosinātos labojumus apstiprina attiecīgie tehniskie dienesti.

Informācijas bloka, ko ievieto pirms katra grozījuma attiecībā uz spēkā esošu aktu, kuru plānots grozīt ar attiecīgo akta projektu, trešajā un ceturtajā rindā attiecīgi norāda spēkā esošo aktu un tā atbilstīgo teksta vienību. Daļas, kas tiek pārņemtas no tādas spēkā esoša akta teksta vienības, kura netiek grozīta ar attiecīgo akta projektu, bet kuru Parlaments nodomājis grozīt, iezīmē **treknrakstā**. Iespējamos šādu teksta daļu svītrojumus apzīmē šādi: [...].

SATURA RĀDĪTĀJS

	Lpp.
EIROPAS PARLAMENTA NORMATĪVĀS REZOLŪCIJAS PROJEKTS	5
PASKAIDROJUMS.....	19

EIROPAS PARLAMENTA NORMATĪVĀS REZOLŪCIJAS PROJEKTS

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū un saistītiem pasākumiem

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

(Parastā likumdošanas procedūra: pirmais lasījums)

Eiropas Parlaments,

- ņemot vērā Komisijas priekšlikumu Parlamentam un Padomei (COM(2012)0614),
 - ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 294. panta 2. punktu un 157. panta 3. punktu, saskaņā ar kuriem Komisija Parlamentam ir iesniegusi priekšlikumu (C7-0382/2012),
 - ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 294. panta 3. punktu,
 - ņemot vērā Juridiskās komitejas atzinumu par ierosināto juridisko pamatu,
 - ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2013. gada 13. februāra atzinumu¹,
 - ņemot vērā Reģionu komitejas 2013. gada 30. maija atzinumu²,
 - ņemot vērā Reglamenta 55. pantu,
 - ņemot vērā Juridiskās komitejas un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas apspriedes saskaņā ar Reglamenta 51. pantu,
 - ņemot vērā Juridiskās komitejas un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas ziņojumu, kā arī Ekonomikas un monetārā komitejas, Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas un Iekšējā tirgus un patērētāju aizsardzības komitejas atzinumus (A7-0000/2013),
1. pieņem pirmajā lasījumā turpmāk izklāstīto nostāju;
 2. prasa Komisijai priekšlikumu iesniegt vēlreiz, ja tā ir paredzējusi šo priekšlikumu būtiski grozīt vai aizstāt ar citu tekstu;
 3. uzdod priekšsēdētājam nosūtīt Parlamenta nostāju Padomei un Komisijai, kā arī dalībvalstu parlamentiem.

¹ OV L 133, 9.5.2013., 68. lpp.

² Vēl nav publicēts *Oficiālajā Vēstnesī*.

Grozījums Nr. 1

Direktīvas priekšlikums 7. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(7) Cilvēkkapitāla efektīva izmantošana ir svarīgākais ekonomikas konkurētspējas faktors un izšķirošs elements, lai risinātu ES demogrāfiskās problēmas, sekmīgi konkurētu globalizētajā ekonomikā un nodrošinātu salīdzinošu priekšrocību attiecībā pret trešām valstīm. Augsti kvalificētu un apmācītu sieviešu skaits pastāvīgi pieaug, ko apliecina fakts, ka 60 % no universitāšu absolventiem ir sievietes. Ja arī turpmāk neizdosies izmantot šo talantu kopumu, lai ieceltu sievietes amatos, kas saistīti ar **ekonomikas** lēmumu pieņemšanu, tad netiktu pilnībā izmantots kvalificēts cilvēkkapitāls.

Grozījums

(7) Cilvēkkapitāla efektīva izmantošana ir svarīgākais ekonomikas konkurētspējas, **attīstības un izaugsmes** faktors un izšķirošs elements, lai risinātu ES demogrāfiskās problēmas, sekmīgi konkurētu globalizētajā ekonomikā un nodrošinātu salīdzinošu priekšrocību attiecībā pret trešām valstīm. Augsti kvalificētu un apmācītu sieviešu skaits pastāvīgi pieaug, ko apliecina fakts, ka 60 % no universitāšu absolventiem ir sievietes. Ja arī turpmāk neizdosies izmantot šo talantu kopumu, lai ieceltu sievietes **uzņēmumu vadības amatos un** amatos, kas saistīti ar lēmumu pieņemšanu, tad netiktu pilnībā izmantots kvalificēts cilvēkkapitāls.

Or. en

Grozījums Nr. 2

Direktīvas priekšlikums 8. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(8) Uzņēmumu līmenī ir vispāratzīts, ka sieviešu pārstāvība valdēs pozitīvi ietekmē uzņēmumu pārvaldību, jo tiek uzlabots komandas darbs un lēmumu pieņemšanas kvalitāte, kam pamatā ir dažādots un kolektīvs domāšanas veids, kurā apvienojas plašs skatījumu loks, un tādēļ tiek panākti izsvērtāki lēmumi. Daudzos pētījumos ir arī apliecināts, ka pastāv pozitīva saikne starp dzimumu daudzveidību augstākajā vadības līmenī un uzņēmuma finansiālās darbības rezultātiem un rentabilitāti. Tāpēc

Grozījums

(8) Uzņēmumu līmenī ir vispāratzīts, ka sieviešu pārstāvība valdēs pozitīvi ietekmē uzņēmumu pārvaldību, jo tiek uzlabots komandas darbs un lēmumu pieņemšanas kvalitāte, kam pamatā ir dažādots un kolektīvs domāšanas veids, kurā apvienojas plašs skatījumu loks, **kā arī proaktīvāks uzņēmējdarbības modelis**, un tādēļ tiek panākti izsvērtāki lēmumi, **lai labāk atspoguļotu sabiedrības un patērētāju reālo situāciju**. Daudzos pētījumos ir arī apliecināts, ka pastāv pozitīva saikne starp

pastiprināta sieviešu pārstāvība biržā kotētu uzņēmumu valdēs Savienībā var pozitīvi ietekmēt attiecīgo uzņēmumu darbību.

dzimumu daudzveidību augstākajā vadības līmenī un uzņēmuma finansiālās darbības rezultātiem un rentabilitāti. Tāpēc pastiprināta sieviešu pārstāvība biržā kotētu uzņēmumu valdēs Savienībā, ***ņemot vērā šādu uzņēmumu ievērojamo ekonomisko un sociālo atbildību***, var pozitīvi ietekmēt attiecīgo uzņēmumu darbību. ***Tādēļ būtu jāievieš un jānostiprina pasākumi sieviešu karjeru attīstības veicināšanai visos vadības līmeņos.***

Or. en

Grozījums Nr. 3

Direktīvas priekšlikums 9. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(9) Ir arī pierādīts, ka līdztiesība darba tirgū var ievērojami uzlabot ekonomikas izaugsmi. Pastiprināta sieviešu pārstāvība biržā kotēto uzņēmumu valdēs Savienībā nāk par labu ne tikai valdēs ieceltajām sievietēm, bet arī sekmē citu sieviešu talanta piesaisti uzņēmumam ***un nodrošina sieviešu lielāku pārstāvību*** visos vadības līmeņos un darbinieku vidū. Tāpēc lielāks sieviešu īpatsvars uzņēmumu valdēs pozitīvi ietekmē gan vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeņa atšķirības, gan vīriešu un sieviešu atalgojuma atšķirības samazināšanu. Pilnībā izmantojot sieviešu esošo talantu kopumu, ievērojami uzlabotos izglītības atdeve – gan attiecībā uz katru individuāli, gan attiecībā uz visu publisko sektoru. Sieviešu nepietiekamā pārstāvība biržā kotēto uzņēmumu valdēs Eiropas Savienībā ir neizmantota iespēja attiecībā uz ilgtermiņa un ilgtspējīgas izaugsmes nodrošināšanu dalībvalstu ekonomikā kopumā.

Grozījums

(9) Ir arī pierādīts, ka līdztiesība darba tirgū var ievērojami uzlabot ekonomikas izaugsmi. Pastiprināta sieviešu pārstāvība biržā kotēto uzņēmumu valdēs Savienībā nāk par labu ne tikai valdēs ieceltajām sievietēm, bet arī sekmē citu sieviešu talanta piesaisti uzņēmumam, sieviešu ***lielākas pārstāvības nodrošināšanu un sieviešu ieguldījuma atzīšanu*** visos vadības līmeņos un darbinieku vidū. Tāpēc lielāks sieviešu īpatsvars uzņēmumu valdēs pozitīvi ietekmē gan vīriešu un sieviešu nodarbinātības līmeņa atšķirības, gan vīriešu un sieviešu atalgojuma atšķirības samazināšanu. Pilnībā izmantojot sieviešu esošo talantu kopumu, ievērojami uzlabotos izglītības atdeve – gan attiecībā uz katru individuāli, gan attiecībā uz visu publisko sektoru. Sieviešu nepietiekamā pārstāvība biržā kotēto uzņēmumu valdēs Eiropas Savienībā ir neizmantota iespēja attiecībā uz ilgtermiņa un ilgtspējīgas izaugsmes nodrošināšanu dalībvalstu ekonomikā kopumā.

Grozījums Nr. 4**Direktīvas priekšlikums****14. apsvēruma***Komisijas ierosinātais teksts*

(14) Kaut arī šīs direktīvas mērķis nav sīki saskaņot valsts tiesību aktus par valdes locekļu atlases procedūrām un kvalifikācijas kritērijiem, tomēr ir jāievieš konkrēti minimālie standarti, lai panāktu dzimumu līdzsvaru starp direktoriem bez izpildpilnvarām; šie standarti attiecas uz prasību, saskaņā ar kuru biržā kotētiem uzņēmumiem, kuros nav līdzsvarotas dzimumu pārstāvības, lēmumi par direktoru bez izpildpilnvarām iecelšanu ir jāpieņem, balstoties uz kandidātu kvalifikācijas objektīvu un salīdzinošu novērtējumu attiecībā uz piemērotību, kompetenci un profesionālo sniegumu. Tikai **ES līmeņa** pasākums var efektīvi palīdzēt nodrošināt līdzvērtīgus konkurences apstākļus visā Savienībā **un** novērst praktiskus sarežģījumus uzņēmējdarbībā.

Grozījums

(14) Kaut arī šīs direktīvas mērķis nav sīki saskaņot valsts tiesību aktus par valdes locekļu atlases procedūrām un kvalifikācijas kritērijiem, tomēr ir jāievieš konkrēti minimālie standarti, lai panāktu dzimumu līdzsvaru starp direktoriem bez izpildpilnvarām; šie standarti attiecas uz prasību, saskaņā ar kuru biržā kotētiem uzņēmumiem, kuros nav līdzsvarotas dzimumu pārstāvības, lēmumi par direktoru bez izpildpilnvarām iecelšanu ir jāpieņem, balstoties uz kandidātu kvalifikācijas objektīvu un salīdzinošu novērtējumu attiecībā uz piemērotību, kompetenci un profesionālo sniegumu. Tikai **saistošs** pasākums **Savienības līmenī** var efektīvi palīdzēt nodrošināt līdzvērtīgus konkurences apstākļus visā Savienībā, novērst praktiskus sarežģījumus uzņēmējdarbībā **un ļaut vadītājiem un direktoriem maksimāli izmantot iekšējā tirgus iespējas.**

Or. en

Grozījums Nr. 5**Direktīvas priekšlikums****16. apsvēruma***Komisijas ierosinātais teksts*

(16) Tāpēc Savienībai būtu jācenšas palielināt sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, lai veicinātu ekonomikas izaugsmi un Eiropas uzņēmumu konkurētspēju, kā

Grozījums

(16) Tāpēc Savienībai būtu jācenšas palielināt sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, lai veicinātu ekonomikas izaugsmi un Eiropas uzņēmumu konkurētspēju, kā

arī lai panāktu to, ka darba tirgū pastāv efektīva dzimumu līdztiesība. Šis mērķis būtu jāīsteno, ieviešot minimālās prasības attiecībā uz pozitīvu rīcību, kas izpaužas kā saistoši pasākumi, kuru nolūks ir sasniegt kvantitatīvu mērķi dzimumu sadalījumam biržā kotēto uzņēmumu valdēs, ņemot vērā apstākli, ka dalībvalstis vai citas valstis, kas ir izvēlējušās šo vai līdzīgu metodi, ir guvušas vislabākos rezultātus sieviešu nepietiekamās pārstāvības samazināšanā amatos, kas saistīti ar ekonomikas lēmumu pieņemšanu.

arī lai panāktu to, ka darba tirgū pastāv efektīva dzimumu līdztiesība. Šis mērķis būtu jāīsteno, ieviešot minimālās **kopīgās Savienības** prasības attiecībā uz pozitīvu rīcību, kas izpaužas kā saistoši pasākumi, kuru nolūks ir sasniegt kvantitatīvu mērķi dzimumu sadalījumam biržā kotēto uzņēmumu valdēs, ņemot vērā apstākli, ka dalībvalstis vai citas valstis, kas ir izvēlējušās šo vai līdzīgu metodi, ir guvušas vislabākos rezultātus sieviešu nepietiekamās pārstāvības samazināšanā amatos, kas saistīti ar ekonomikas lēmumu pieņemšanu.

Or. en

Grozījums Nr. 6

Direktīvas priekšlikums 18. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(18) Šī direktīva nebūtu jāpieņem mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), kā noteikts Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikumā 2003/361/EK par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju, pat tad, ja tie ir biržā kotēti uzņēmumi.

Grozījums

svītrots

Or. en

Pamatojums

Visiem biržā kotētajiem uzņēmumiem būtu jāsasniedz direktīvā noteiktais mērķis, ņemot vērā to ekonomisko nozīmi, kā arī ekonomisko un sociālo atbildību.

Grozījums Nr. 7

Direktīvas priekšlikums 23. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(23) Dalībvalstīm ir dominējoša ietekme uz biržā kotētiem uzņēmumiem, kas ir valsts uzņēmumi Komisijas 2006. gada 16. novembra Direktīvas 2006/111/EK par dalībvalstu un publisku uzņēmumu finansiālo attiecību pārredzamību, kā arī par dažu uzņēmumu finanšu pārredzamību 2. panta b) apakšpunkta izpratnē. Minētās dominējošās ietekmes dēļ dalībvalstu rīcībā ir instrumenti, lai ātrāk panāktu vajadzīgās izmaiņas. Tāpēc attiecībā uz šādiem uzņēmumiem būtu jānosaka, ka mērķis, saskaņā ar kuru vismaz 40 procentiem direktoru bez izpildpilnvarām ir jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma, ir jāsasniedz agrāk.

Grozījums

(23) Dalībvalstīm ir dominējoša ietekme uz biržā kotētiem uzņēmumiem, kas ir valsts uzņēmumi Komisijas 2006. gada 16. novembra Direktīvas 2006/111/EK par dalībvalstu un publisku uzņēmumu finansiālo attiecību pārredzamību, kā arī par dažu uzņēmumu finanšu pārredzamību 2. panta b) apakšpunkta izpratnē. Minētās dominējošās ietekmes dēļ dalībvalstu rīcībā ir instrumenti, lai ātrāk panāktu vajadzīgās izmaiņas. Tāpēc attiecībā uz šādiem uzņēmumiem būtu jānosaka, ka mērķis, saskaņā ar kuru vismaz 40 procentiem direktoru bez izpildpilnvarām ir jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma, ir jāsasniedz agrāk ***atbilstīgi piemērotiem mehānismiem, ko ievieš dalībvalstis saskaņā ar šo direktīvu.***

Or. en

Grozījums Nr. 8

Direktīvas priekšlikums 24. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(24) ***Lai noteiktu direktoru bez izpildpilnvarām amata vietu skaitu, kas vajadzīgs mērķa sasniegšanai, ir nepieciešams sīkaks precizējums, jo vairumā gadījumu valdes lielums ir tāds, ka matemātiska aprēķina rezultātā var iegūt tikai skaitli, kas ir lielāks vai mazāks par precīzo 40 procentu īpatsvaru. Tāpēc valdes amata vietu skaitam, kas vajadzīgs mērķa sasniegšanai, būtu jābūt skaitlim, kas ir vistuvāk 40 procentiem. Vienlaikus,***

Grozījums

(24) ***Ja valdi bez izpildpilnvarām veido tikai trīs locekļi, ir matemātiski neiespējami pārsniegt 40 % daļu attiecībā uz abiem dzimumiem. Tādēļ tādos gadījumos*** valdēs, kurās ir trīs direktori bez izpildpilnvarām, locekļiem no nepietiekami pārstāvētā dzimuma būtu jāieņem vismaz viena amata vieta.

lai novērstu sākotnēji pārāk lielā mērā pārstāvētā dzimuma diskrimināciju, biržā kotētiem uzņēmumiem nebūtu jāuzliek pienākums aizpildīt pusi vai vairāk amata vietu ar valdes locekļiem bez izpildpilnvarām, kuri ir no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Tādējādi, piemēram, valdēs, kurās ir trīs vai četri direktori bez izpildpilnvarām, locekļiem no nepietiekami pārstāvētā dzimuma būtu jāieņem vismaz viena amata vieta, valdēs, kurās ir pieci vai seši direktori bez izpildpilnvarām, tiem būtu jāieņem vismaz divas amata vietas un valdēs ar septiņiem vai astoņiem direktoriem bez izpildpilnvarām – vismaz trīs amata vietas.

Or. en

Grozījums Nr. 9

Direktīvas priekšlikums

26. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(26) Saskaņā ar minēto judikatūru dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka kandidātu, kuri ir vislabāk kvalificēti direktoru bez izpildpilnvarām amata vietām, atlases pamatā ir katra kandidāta kvalifikācijas salīdzinoša analīze, balstoties uz iepriekš izstrādātiem, skaidriem, neitrāli formulētiem un nepārprotamiem kritērijiem. Atlases kritēriju veidi, kurus uzņēmumi varētu izmantot, ir, piemēram, profesionālā pieredze vadības un/vai uzraudzības pienākumu veikšanā, zināšanas konkrētajās specifiskajās jomās, piemēram, finanšu, kontroles vai cilvēkresursu pārvaldības jomā, vadības prasmes un saziņas iemaņas, kā arī sakaru veidošanas un uzturēšanas spējas. Priekšroka būtu jādod nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja šis kandidāts piemērotības, kompetences un

Grozījums

(26) Saskaņā ar minēto judikatūru dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka kandidātu, kuri ir vislabāk kvalificēti direktoru bez izpildpilnvarām amata vietām, atlases pamatā ir katra kandidāta kvalifikācijas salīdzinoša analīze, balstoties uz iepriekš izstrādātiem, skaidriem, neitrāli formulētiem un nepārprotamiem kritērijiem. Atlases kritēriju veidi, kurus uzņēmumi varētu izmantot, ir, piemēram, profesionālā pieredze vadības un/vai uzraudzības pienākumu veikšanā, zināšanas konkrētajās specifiskajās jomās, piemēram, finanšu, kontroles vai cilvēkresursu pārvaldības jomā, vadības prasmes, **starptautiskā pieredze** un saziņas iemaņas, kā arī sakaru veidošanas un uzturēšanas spējas. Priekšroka būtu jādod nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja šis kandidāts piemērotības,

profesionālā snieguma ziņā ir tikpat kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts un ja objektīvā novērtējumā, ņemot vērā visus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajam kandidātam, līdzsvars nenoslēcas par labu otra dzimuma kandidātam.

kompetences un profesionālā snieguma ziņā ir tikpat kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts un ja objektīvā novērtējumā, ņemot vērā visus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajam kandidātam, līdzsvars nenoslēcas par labu otra dzimuma kandidātam.

Or. en

Grozījums Nr. 10

Direktīvas priekšlikums 31. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(31) Tā kā dzimumu pārstāvība starp darbiniekiem tieši ietekmē nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātu pieejamību, dalībvalstis var noteikt, ka gadījumos, kad nepietiekami pārstāvētais dzimums veido mazāk nekā 10 procentus no darbinieku skaita, attiecīgajam uzņēmumam nebūtu jāsasniedz šajā direktīvā noteiktais mērķis.

svītrots

Or. en

Pamatojums

Visiem uzņēmumiem ir jāpilda pienākums uzlabot dzimumu līdzsvarotu pārstāvību, tādēļ nevajadzētu paredzēt nekādus atbrīvojumus. It sevišķi direktīva visiem uzņēmumiem nodrošina elastību, lai tie varētu pieņemt atbilstīgas procedūras, kas atbilst to nozares vajadzībām. Visbeidzot, direktori bez izpildpilnvarām parasti pilda uzraudzības uzdevumus un sniedz ieguldījumu vispārējos vadības uzdevumos, kas nav tieši saistīti ar nozares jautājumiem.

Grozījums Nr. 11

Direktīvas priekšlikums 34. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(34) Dalībvalstīm būtu jānosaka biržā kotētajiem uzņēmumiem pienākums agrīnā posmā sniegt kompetentajām valsts iestādēm informāciju par dzimumu pārstāvību valdes locekļu vidū un informāciju par to, kā tie sasniedza šajā direktīvā noteiktos mērķus, lai sniegtu minētajām iestādēm iespēju novērtēt katra biržā kotētā uzņēmuma progresu ceļā uz dzimumu līdzsvaru direktoru vidū. Šī informācija būtu jāpublicē, un gadījumā, ja attiecīgais uzņēmums nav sasniedzis mērķi, tajā būtu jāiekļauj to pasākumu apraksts, ko uzņēmums līdz šim ir veicis un paredz veikt turpmāk, lai sasniegtu mērķi.

Grozījums

(34) Dalībvalstīm būtu jānosaka biržā kotētajiem uzņēmumiem pienākums agrīnā posmā sniegt kompetentajām valsts iestādēm informāciju par dzimumu pārstāvību valdes locekļu vidū un informāciju par to, kā tie sasniedza šajā direktīvā noteiktos mērķus, lai sniegtu minētajām iestādēm iespēju novērtēt katra biržā kotētā uzņēmuma progresu ceļā uz dzimumu līdzsvaru direktoru vidū. Šī informācija būtu jāpublicē, un gadījumā, ja attiecīgais uzņēmums nav sasniedzis mērķi, tajā būtu jāiekļauj to pasākumu apraksts, ko uzņēmums līdz šim ir veicis un paredz veikt turpmāk, lai sasniegtu mērķi. ***Turklāt uzņēmumiem, kas nav sasnieguši mērķus vai izpildījuši apņemšanās, būtu jāsniedz pamatojums, kādēļ tas tā ir, kā arī konkrētu pasākumu apraksts, kurus tie ir līdz šim īstenojuši un paredzējuši īstenot turpmāk, lai sasniegtu mērķi.***

Or. en

Grozījums Nr. 12

Direktīvas priekšlikums 39. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(39) Saskaņā ar proporcionalitātes principu mērķis, kas jāasniedz biržā kotētajiem uzņēmumiem, būtu jāierobežo laikā, un tam jābūt spēkā tikai tik ilgi, kamēr būs sasniegts ilgtspējīgs progress attiecībā uz dzimumu pārstāvību valdēs. Šā iemesla dēļ Komisijai būtu regulāri jāpārskata šis

Grozījums

(39) Saskaņā ar proporcionalitātes principu mērķis, kas jāasniedz biržā kotētajiem uzņēmumiem, būtu jāierobežo laikā, un tam jābūt spēkā tikai tik ilgi, kamēr būs sasniegts ilgtspējīgs progress attiecībā uz dzimumu pārstāvību valdēs. Šā iemesla dēļ Komisijai būtu regulāri jāpārskata šis

direktīvas piemērošana un jāziņo par to Eiropas Parlamentam un Padomei. Šīs direktīvas darbības termiņš beidzas 2028. gada 31. decembrī. Komisijai tās pārskatā būtu jānovērtē, vai pēc minētā termiņa beigām ir nepieciešams pagarināt šīs direktīvas darbības termiņu.

direktīvas piemērošana un jāziņo par to Eiropas Parlamentam un Padomei. Šīs direktīvas darbības termiņš beidzas 2028. gada 31. decembrī. Komisijai tās pārskatā būtu jānovērtē, vai pēc minētā termiņa beigām ir nepieciešams pagarināt šīs direktīvas darbības termiņu.

Dalībvalstīm būtu jāsadarbojas ar sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību, lai efektīvi informētu tos par šīs direktīvas nozīmi, transponēšanu un īstenošanu. Informatīvas kampaņas ievērojami veicinātu biržā nekotētu uzņēmumu informētību un mudinātu tos proaktīvi sasniegt dzimumu līdzsvarotu pārstāvību.

Or. en

Grozījums Nr. 13

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

(1) „biržā kotētais uzņēmums” ir uzņēmums, ***kurš reģistrēts*** dalībvalstī un kura ***vērtspapīrus*** atļauts tirgot regulētā tirgū Direktīvas 2004/39/EK 4. panta 1. punkta 14. apakšpunkta izpratnē vienā vai vairākās dalībvalstīs;

Grozījums

(1) „biržā kotētais uzņēmums” ir uzņēmums, ***kura galvenais birojs atrodas*** dalībvalstī un kura ***akcijas*** atļauts tirgot regulētā tirgū Direktīvas 2004/39/EK 4. panta 1. punkta 14. apakšpunkta izpratnē vienā vai vairākās dalībvalstīs;

Or. en

Grozījums Nr. 14

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 8. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

(8) „***mazie un vidējie uzņēmumi***” jeb

Grozījums

svītrots

„MVU” ir uzņēmumi, kuros nodarbinātas mazāk par 250 personām un kuru gada apgrozījums nepārsniedz 50 miljonus euro, vai kuru ikgadējā bilance nepārsniedz 43 miljonus euro vai līdzvērtīgu summu attiecīgās dalībvalsts valūtā tādām MVU, kas reģistrēts dalībvalstī, kuras valūta nav euro;

Or. en

Grozījums Nr. 15

Direktīvas priekšlikums

3. pants

Komisijas ierosinātais teksts

3. pants

Izņēmums attiecībā uz maziem un vidējiem uzņēmumiem

Šī direktīva neattiecas uz maziem un vidējiem uzņēmumiem („MVU”).

Grozījums

svītrots

Or. en

Grozījums Nr. 16

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

2. Direktoru bez izpildpilnvarām skaitam, kas nepieciešams, lai sasniegtu 1. punktā noteikto mērķi, ir jābūt ***tādam, lai tas būtu vistuvāk 40 % īpatsvaram, taču nepārsniegtu 49 %.***

Grozījums

2. Direktoru bez izpildpilnvarām skaitam, kas nepieciešams, lai sasniegtu 1. punktā noteikto mērķi, ir jābūt ***vismaz 40 % . Ja valdi bez izpildpilnvarām veido tikai trīs locekļi, pietiek ar attiecību viens pret divi.***

Or. en

Pamatojums

Līdzreferenti atzīst mazu un vidēju uzņēmumu kā Eiropas rūpniecības inovācijas pamata nozīmi. Tādēļ tiem vajadzētu būt vadošā pozīcijā centienos panākt dzimumu vienlīdzību un tie ir jāietver direktīvā. Visiem biržā kotētajiem uzņēmumiem būtu jāsasniedz direktīvā noteiktais mērķis, ņemot vērā to ekonomisko nozīmi, kā arī ekonomisko un sociālo atbildību.

Grozījums Nr. 17

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 6. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

6. Dalībvalstis var noteikt, ka uz biržā kotētajiem uzņēmumiem, kuros nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvars darbinieku vidū ir mazāks par 10 %, neattiecas 1. punktā noteiktais mērķis. **svītrots**

Or. en

Pamatojums

Visiem uzņēmumiem ir jāpilda pienākums uzlabot dzimumu līdzsvarotu pārstāvību, tādēļ nevajadzētu paredzēt nekādus atbrīvojumus. It sevišķi direktīva visiem uzņēmumiem nodrošina elastību, lai tie varētu pieņemt atbilstīgas procedūras, kas atbilst to nozares vajadzībām. Visbeidzot, direktori bez izpildpilnvarām parasti pilda uzraudzības uzdevumus un sniedz ieguldījumu vispārējos vadības uzdevumos, kas nav tieši saistīti ar nozares jautājumiem.

Grozījums Nr. 18

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

3. Ja biržā kotētie uzņēmumi nerasniedz 4. panta 1. punktā noteiktos mērķus vai neizpilda savas atsevišķās saistības, ko tie uzņēmušies saskaņā ar šā panta 1. punktu, **šā panta 2. punktā minētajā informācijā jāiekļauj iemesli**, kuru dēļ netika panākti mērķi vai izpildītas saistības, un to

3. Ja biržā kotētie uzņēmumi nerasniedz 4. panta 1. punktā noteiktos mērķus vai neizpilda savas atsevišķās saistības, ko tie uzņēmušies saskaņā ar šā panta 1. punktu, **tie iesniedz paziņojumu par iemesliem**, kuru dēļ netika panākti mērķi vai izpildītas saistības, un to pasākumu **aprakstu**, ko

pasākumu *apraksts*, ko uzņēmums ir veicis vai plāno veikt, lai sasniegtu mērķus vai izpildītu saistības.

uzņēmums ir veicis vai plāno veikt, lai sasniegtu mērķus vai izpildītu saistības. **Šis paskaidrojums ietilpst 2. punktā minētajā informācijā.**

Or. en

Grozījums Nr. 19

Direktīvas priekšlikums 5. panta – 4. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

4. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka saskaņā ar 20. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), izraudzītās iestādes ir atbildīgas arī par dzimumu pārstāvības līdzsvara biržā kotēto uzņēmumu valdēs veicināšanu, analīzi, uzraudzību un atbalstu.

Grozījums

4. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka saskaņā ar 20. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija), izraudzītās iestādes ir atbildīgas arī par dzimumu pārstāvības līdzsvara biržā kotēto uzņēmumu valdēs veicināšanu, analīzi, uzraudzību un atbalstu. **Šajā nolūkā dalībvalstis efektīvi sadarbojas ar sociālajiem partneriem un pilsonisko sabiedrību.**

Or. en

Grozījums Nr. 20

Direktīvas priekšlikums 6. pants – 2. punkts – ba apakšpunkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

ba) izslēgšana no publiskiem uzaicinājumiem iesniegt priekšlikumus.

Or. en

Pamatojums

Ņemot vērā dalībvalstu un reģionālo un vietējo iestāžu ekonomisko un sociālo atbildību, ir būtiski uzlabot publisko uzņēmumu pārredzamību. Tādēļ biržā kotēti uzņēmumi, kas nepilda šajā direktīvā noteiktās saistības, tiek izslēgti no publiskā iepirkuma konkursiem, kuri attiecas uz vispārējām ekonomiskajām interesēm.

PASKAIDROJUMS

Pamatinformācija

Līdzreferenti atzinīgi vērtē priekšlikumu kā turpinājumu 2011. gadā pieņemtajai Parlamenta rezolūcijai par sievietēm un uzņēmējdarbības augstākā līmeņa vadību, kā arī ņemot vērā joprojām pastāvošo nevienlīdzību starp sieviešu un vīriešu pārstāvību uzņēmumu augstākajos amatos. Ierosinātā direktīva veicina vienlīdzības principa kā ES pamatvērtības aizsardzību un konkrētā ES stratēģiju attiecībā uz dzimumu vienlīdzību visos līmeņos un visās ekonomikas nozarēs, kā Eiropas Parlaments ir vairākkārt atgādinājis.

Eiropadome 1984. un 1996. gadā izdeva divus ieteikumus, mudinot privāto sektoru palielināt sieviešu pārstāvību visos lēmumu pieņemšanas līmeņos, un aicināja Eiropas Komisiju šajā saistībā īstenot pasākumus. Komisija 2011. gada martā uzsāka dialogu ar lieliem ES biržā kotētiem uzņēmumiem un izdeva „Sievietes mūsu uzņēmuma valdē — solījums Eiropai”, ko uzņēmumi varēja parakstīt, lai apņemtos palielināt sieviešu pārstāvību savās valdēs līdz 30 % līdz 2015. gadam un līdz 40 % līdz 2020. gadam. Taču pēc viena gada tikai 24 uzņēmumi bija parakstījuši šo solījumu.

Kopumā sieviešu pārstāvības palielināšanas progress ES ir bijis ļoti lēns¹, un uzlabojumu līmenis ir bijis ļoti nevienmērīgs, proti, no 5 % līdz 25 %. Šo iemeslu dēļ līdzreferenti ir pārliecināti, ka Eiropas likumdevējam būtu jāpieņem atbilstīgi tiesību akti.

Līdzreferenti uzskata, ka LESD 157. panta 3. punkts ir piemērots juridiskais pamats saistošiem pasākumiem, kuru mērķis ir nodrošināt, ka tiek piemērots princips par sieviešu un vīriešu vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un profesijas jautājumos. To apstiprināja Juridiskā komiteja savā 2013. gada 20. jūnija sanāksmē.

ES tiesību aktu pieņemšanas nozīme

Gadu gaitā daudzas dalībvalstis ir īstenojušas iniciatīvas, lai efektīvi risinātu dzimumu līdzsvarotības jautājumu. Dažas dalībvalstis ir izmēģinājušas veidus, kā palielināt sieviešu dalību valdēs, pieņemot tiesību aktus² un tādējādi būtiski paātrinot sieviešu un vīriešu līdzsvarotas pārstāvības valdēs sasniegšanas procesu. Citas ir atbalstījušas proaktīvas uzņēmumu iniciatīvas un pasākumus, kas ir izrādījušies ļoti lietderīgi, bet joprojām nepietiekami, lai sasniegtu taustāmus rezultātus. Tādēļ ir jāatzīmē, ka ES gan pasākumi, gan rezultāti ir neviendabīgi.

¹ Laikposmā no 2003. līdz 2011. gadam sieviešu pārstāvība valdēs ir palielinājusies no 8,5 % līdz 13,7 %, kas ir 5,2 procentpunktu palielinājums nedaudz vairāk nekā 8 gados. Tas ir lēns vidējais izmaiņu līmenis aptuveni 0,6 procentpunktu apmērā gadā. (Avots: EK progresa ziņojums: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf.)

² Beļģija, Francija un Itālija pieņēma saistošas kvotas ar sankcijām, savukārt Nīderlande un Spānija pieņēma kvotas bez sankcijām. Turklāt Dānija, Somija, Grieķija, Austrija un Slovēnija ir pieņēmušas noteikumus par valstij piederošiem uzņēmumiem. (Avots: EK progresa ziņojums.)

Francijā sieviešu pārstāvība valdēs Francijas *CAC 40* uzņēmumos laikposmā no 2010. gada oktobra līdz 2012. gada janvārim palielinājās par 10 procentpunktiem, proti, līdz 22,3 %. Itālijā, kas 2011. gadā pieņēma likumu, kurā biržā kotētiem un valstij piederošiem uzņēmumiem bija noteikta prasība līdz 2015. gadam iesaistīt sievietes vienā trešdaļā vadības un uzraudzības valdes amatā, tika novērots sieviešu skaita pieaugums biržā kotēto uzņēmumu valdēs 4,9 procentpunktu apmērā laikposmā no 2012. gada janvāra līdz oktobrim.

Citās dalībvalstīs pašregulācija, brīvprātīgi mērķi un korporatīvās pārvaldības iniciatīvas (piemēram, rīcības kodeksi¹) bija vērsti uz to, lai mudinātu uzņēmumus iecelt vairāk sieviešu augstos amatos.

Saistošu mērķu pozitīvā ietekme ir taustāms pierādījums, ka uzņēmumi var nodrošināt atbilstību noteikumiem, kas nodrošina dzimumu līdzsvarotu pārstāvību darbinieku pieņemšanā. Turklāt jānorāda, ka dalībvalstīs, kurās saistoši noteikumi nav pieņemti, uzņēmumi joprojām krietni atpaliek no pieņemama dzimumu līdzsvarotas pārstāvības līmeņa.

Ir būtiski noteikt stabilu kopīgu regulējumu attiecībā uz uzņēmumiem, kas ir iesaistīti pārrobežu darbībās, kā arī attiecībā uz kvalificētu vīriešu un sieviešu mobilitāti un karjeras izredzēm lēmumu pieņemšanas struktūrās.

Visbeidzot, lai efektīvi risinātu ES problēmas saistībā ar ekonomikas krīzes radīto neaizsargāto situāciju, ir jāizmanto viss cilvēkkapitāls, lai panāktu uzņēmumu izaugsmi, konkurētspēju un labākus finanšu rezultātus. Pasākumi, kuru mērķis ir sasniegt labāku dzimumu pārstāvības līdzsvaru valdēs, veicina minēto mērķi.

Ierosinātā direktīva

Priekšlikumam, kura pamatā ir vienlīdzības, pārredzamības un taisnīgas paaugstināšanas pēc nopelniem principi, kā arī kopīgas procedūras un mērķi, ir liela pievienotā vērtība. Jāatzīmē, ka direktīvā noteikto saistību izpilde uzņēmumiem radīs ierobežotu administratīvo slogu. Direktīva uzlabos sociālo taisnīgumu darba tirgū un veicinās ekonomikas izaugsmi, pilnībā izmantojot visus pieejamos resursus, prasmes un priekšrocības, lai ES cilvēku potenciāls tiktu efektīvi izmantots.

Turklāt šis priekšlikums atbilst proporcionalitātes un subsidiaritātes principiem.

Direktīvas mērķis

Priekšlikumam ir skaidrs mērķis panākt nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvību 40 % apmērā valdes locekļu bez izpildpilnvarām amatos visos publiski biržā kotētos uzņēmumos un izveidot atbilstīgu regulējumu dalībvalstīm un uzņēmumiem, lai īstenotu efektīvas procedūras nolūkā veicināt dzimumu līdzsvarotu pārstāvību visu biržā kotēto uzņēmumu valdēs. Tas uzlabos korporatīvo pārvaldību, nodrošinot sievietēm lielākas iespējas ieņemt vadošu lēmumu

¹ Austrijā, Beļģijā, Dānijā, Somijā, Francijā, Vācijā, Luksemburgā, Nīderlandē, Polijā, Spānijā, Zviedrijā un Apvienotajā Karalistē valsts korporatīvās pārvaldības kodeksos dažādos mēros ir mudināts nodrošināt dzimumu daudzveidību uzņēmumu valdēs.

pieņemšanas amatu, un uzlabos uzņēmumu ekonomiskos rezultātus, pateicoties sieviešu prasmēm.

Direktīvas darbības joma

Līdzreferenti ņem vērā to, ka ierosinātā direktīva paredz pagaidu pasākumu, lai noteiktu skaidru kopīgu stratēģiju visām dalībvalstīm nolūkā sasniegt kopīgo mērķi, proti, panākt nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvību vismaz 40 % apmērā direktoru bez izpildpilnvarām amatos līdz 2020. gadam privātos biržā kotētos uzņēmumos un līdz 2018. gadam valstij piederošos biržā kotētos uzņēmumos.

Direktīva ļauj dalībvalstīm tās transponēšanas procesā ņemt vērā valstij specifiskās iezīmes. Tādēļ dalībvalstīm būtu cieši jāsadarbojas ar uzņēmumiem un ieinteresētajām personām, lai izstrādātu atbilstīgas procedūras un mehānismus, kas ļaus sasniegt 40 % mērķi, ievērojot direktīvā noteikto termiņu.

Dalībvalstis, kurās jau ir ieviesta efektīva sistēma, varēs to saglabāt ar nosacījumu, ka tā ir tikpat efektīva kā ierosinātā sistēma, lai sasniegtu mērķi — nepietiekami pārstāvētā dzimuma vismaz 40 % pārstāvību valdēs. Turklāt dalībvalstīm būs jānosaka atbilstīgas un atturošas sankcijas uzņēmumiem, kas pārkāpj direktīvu.

Ja 40 % mērķis netiks sasniegts līdz 2018. gadam uzņēmumos, kas pilnībā vai daļēji pieder valstij, un līdz 2020. gadam privātos uzņēmumos, dalībvalstis nodrošinās, ka uzņēmumos tiek sasniegts labākas dzimumu līdzsvarotas pārstāvības mērķis.

Īpaši noteikumi par biržā kotētiem uzņēmumiem, kas ir publiski uzņēmumi

Taisnīguma un pārredzamības nosacījumi ir vēl svarīgāki saistībā ar uzņēmumiem, kas pilnībā vai daļēji pieder valstij, un uzņēmumiem, kurus var uzskatīt par publiskiem uzņēmumiem Komisijas 2006. gada 16. novembra Direktīvas 2006/111/EK 2. panta b) apakšpunkta izpratnē. Tas attiecas uz jebkuru uzņēmumu, kurā valsts iestādes var tieši vai netieši īstenot dominējošu ietekmi savu īpašumtiesību dēļ, finansiālas dalības dēļ vai tādu noteikumu dēļ, kas attiecas uz šiem uzņēmumiem. Ņemot vērā šādu uzņēmumu ekonomisko un sociālo atbildību, uzlabotai pārredzamībai un vienlīdzībai ir būtiska nozīme. Turklāt nevar noliegt, ka publiskais sektors sabiedrībā rāda priekšzīmi un tam būtu jāatspoguļo paaugstināšana pēc nopelniem un sociālais taisnīgums. Dalībvalstīm ir dominējoša ietekme attiecībā uz šādiem uzņēmumiem, tādēļ to rīcībā ir vairāk instrumentu, lai ātrāk ieviestu izmaiņas. Šādā kontekstā dzimumu vienlīdzība un lielāka sieviešu līdzdalība ekonomisko lēmumu pieņemšanā ir valstij piederošu uzņēmumu būtisks mērķis. Tādēļ ierosinātā direktīva šādiem uzņēmumiem pieprasa ievērot pienākumu panākt līdzsvarotu pārstāvību valdēs ātrāk nekā privātajam sektoram, proti, līdz 2018. gadam.

Līdzreferentu priekšlikuma svarīgākie elementi

Darbības jomas paplašināšana

Līdzreferenti uzsver direktīvas darbības jomas paplašināšanas nozīmi, lai efektīvi palielinātu tās lietderību un ietekmi visos biržā kotētajos uzņēmumos.

- Neatkarīgi no biržā kotēto uzņēmumu izmēra tiem visiem būtu jāievēro šajā direktīvā

noteiktais mērķis. Šādu prasību pamato gan to ekonomiskā un sociālā atbildība, gan to ekonomiskā nozīme.

- Viena dzimuma dominētu nozaru ietveršana: biržā kotētajiem uzņēmumiem visās nozarēs būtu jāatbilst direktīvā noteiktajam mērķim, ņemot vērā to ekonomisko nozīmi, kā arī ekonomisko un sociālo atbildību.

Saistoša procedūra

Līdzreferenti uzsver, ka būtu skaidri jānorāda, ka direktīvā ir noteikts pienākums dalībvalstīm un uzņēmumiem sasniegt mērķi, pieņemot efektīvus pasākumus.

Lielāka pārredzamība valdes locekļu bez izpildpilnvarām iecelšanas/ievēlēšanas procedūrā

Līdzreferenti pauž stingru atbalstu labākai pārredzamībai valdes locekļu iecelšanas un ievēlēšanas procedūrā, jo tas ir vienīgais veids, kā efektīvi nodrošināt daudzveidību un atlasī, kuras pamatā ir paaugstināšanas pēc nopelniem kritēriji.

Līdzsvarota pārstāvība

Līdzreferenti uzskata, ka, lai sasniegtu dzimumu vienlīdzības mērķi, uzņēmumiem būtu jāīsteno vajadzīgie pasākumi, lai panāktu nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvību vismaz 40 % apmērā. Ja valdi bez izpildpilnvarām veido tikai trīs locekļi, jebkura no dzimumiem kvota 40 % apmērā ir neiespējama un pietiek ar attiecību viens pret divi.

Neatbilstība

Līdzreferenti uzskata, ka uzņēmumiem, kas nenodrošina atbilstību, jāsniedz pamatojums par to, kādēļ mērķis nav sasniegts vai apņemšanās nav īstenotas, un jānorāda, kādi konkrēti pasākumi tiks ieviesti, lai efektīvi nodrošinātu, ka tiek sasniegts labākas dzimumu līdzsvarotas pārstāvības mērķis.

Sankcijas

Turklāt līdzreferenti uzsver, ka dalībvalstīm ir jāparedz, ka biržā kotētiem uzņēmumiem, kas neievieš, nepiemēro vai neievēro paredzētās procedūras direktoru bez izpildpilnvarām iecelšanai vai ievēlēšanai, tiek piemērotas efektīvas, samērīgas un atturošas sankcijas. Līdzreferenti ierosina Komisijas ierosinātajam iespējamo sankciju sarakstam pievienot izslēgšanu no publiskiem uzaicinājumiem iesniegt priekšlikumus.

Līdzreferenti uzsver efektīvu turpmāko pasākumu un pārskatīšanas nozīmi. Šajā nolūkā ir svarīgi, ka dalībvalstis, sākot no 2017. gada un reizi divos gados pēc tam, iesniedz ziņojumu par direktīvas īstenošanu.

Direktīvas informācijas un efektivitātes uzlabošana

Līdzreferenti ir pārliecināti, ka būs jārīko informētības un komunikācijas kampaņas, lai pienācīgi un efektīvi informētu ieinteresētās personas un pilsoņus par direktīvas ietekmi gan uz ekonomiku, gan sabiedrību. Šādas informatīvas kampaņas būs svarīgas, lai veicinātu biržā nekotētu uzņēmumu informētību un mudinātu tos proaktīvi sasniegt dzimumu līdzsvarotu pārstāvību.