

## AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2022/2381 IRÁNYELVE

(2022. november 23.)

**a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről**

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

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

tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,

a jogalkotási aktus tervezete nemzeti parlamenteknek való megküldését követően,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére <sup>(1)</sup>,tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére <sup>(2)</sup>,rendes jogalkotási eljárás keretében <sup>(3)</sup>,

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 2. cikke értelmében az egyenlőség az Unió egyik alapvető értéke és az közös a tagállamokban, a nők és a férfiak közötti egyenlőség társadalmában. Az EUSZ 3. cikke (3) bekezdésének megfelelően az Unió előmozdítja a nők és férfiak közötti egyenlőséget.
- (2) Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 157. cikkének (3) bekezdése hatáskört ruház az Európai Parlamentre és a Tanácsra intézkedések elfogadása céljából, hogy biztosítsa a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a foglalkoztatás és a munka területén.
- (3) Annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és nők között a munka világában, az EUMSZ 157. cikkének (4) bekezdése előnyben részesítést tesz lehetővé azért, hogy engedje a tagállamok számára, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 23. cikke úgy rendelkezik, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen biztosítani kell, és hogy az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.
- (4) A szociális jogok európai pillére – amelyet az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság 2017-ben közösen hirdetett ki – alapelvei között szerepel a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség, többek között a munkaerőpiaci részvétel, a foglalkoztatási feltételek és a szakmai előmenetel tekintetében.
- (5) A nemek közötti egyenlőségnek a munkahelyeken való megvalósításához olyan átfogó megközelítésre van szükség, amely magában foglalja a nemek közötti egyensúly előmozdítását a gazdasági társaságok valamennyi döntéshozatali szintjén, valamint a nemek közötti bérkülönbség felszámolását. A munkahelyi egyenlőség biztosítása annak is kulcsfontosságú előfeltétele, hogy a nők körében csökkenjen a szegénység.

<sup>(1)</sup> HL C 133., 2013.5.9., 68. o.

<sup>(2)</sup> HL C 218., 2013.7.30., 33. o.

<sup>(3)</sup> Az Európai Parlament 2013. november 20-i álláspontja (HL C 436., 2016.11.24., 225. o.) és a Tanács 2022. október 17-i álláspontja első olvasatban (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé). Az Európai Parlament 2022. október 17-i álláspontja (HL C 433., 2022.11.15., 14. o.).

- (6) A 84/635/EGK tanácsi ajánlásban <sup>(4)</sup> a Tanács javasolta, hogy a tagállamok tegyenek lépéseket annak biztosítása érdekében, hogy az előnyben részesítés a lehetséges mértékben foglaljon magába olyan intézkedéseket, amelyek befolyásolják a nőknek a döntéshozó testületekben való aktív részvételét. A 96/694/EK tanácsi ajánlásban <sup>(5)</sup> a Tanács javasolta, hogy a tagállamok bátorítsák a magánszektorban a nők jelenlétének a döntéshozatal minden szintjén való növelésére, különösen egyenlőségi tervek és előnyben részesítési programok elfogadása révén, vagy ezek keretében.
- (7) Ezen irányelv célja, hogy biztosítsa a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség elvének alkalmazását és elérje a felsővezetői pozíciókban a nemek kiegyensúlyozott képviseletét azáltal, hogy eljárási követelményeket állapít meg a jelöltek igazgatói pozíciókra történő átlátható és érdemeken alapuló kinevezésére vagy megválasztására vonatkozóan.
- (8) Az elmúlt években a Bizottság több jelentést is benyújtott, melyek a gazdasági döntéshozatal terén a nemek szerinti egyenlőséget vizsgálták. Arra bátorította a nyilvánosan működő részvénytársaságokat, hogy önszabályozó intézkedésekkel növeljék vezetőtestületeikben az alulreprezentált nemhez tartozó tagok számát, és hogy tegyenek e tekintetben konkrét önkéntes vállalásokat. A Bizottság 2010. március 5-i, „A nők és a férfiak közötti egyenlőség iránti fokozott elkötelezettség – A nők chartája” című közleményében hangsúlyozta, hogy a nők továbbra is korlátokba ütköznek a gazdasági és politikai életben, valamint az állami és a magánszektorban a hatalommegosztás és a döntéshozatalban való részvétel terén, és megerősítette abbéli elkötelezettségét, hogy felhasználja hatásköreit a nőknek és a férfiaknak a közélet és a gazdaság vezető pozícióiban való igazságosabb képviselete megvalósításának érdekében. A Bizottság „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia (2010–2015)” című, 2010. szeptember 21-i közleményében a prioritások egyikeként határozta meg a nemek egyensúlyának a döntéshozatalban való javítását. A nemek egyensúlyának megvalósítása a döntéshozatalban és a politikában „Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia” című, 2020. március 5-i bizottsági közleményben meghatározott prioritások egyike.
- (9) A Tanács a 2011. március 7-i, „a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumról (2011–2020)” című következtetéseiben elismerte, hogy a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikák létfontosságúak a gazdasági növekedés, a gyarapodás és a versenyképesség szempontjából. Újból megerősítette továbbá aziránti elkötelezettségét, hogy az Európa 2020 stratégia céljainak elérése érdekében megszünteti a nemek közötti szakadékokat, különösen a nemek közötti egyenlőség szempontjából fontos három területen, vagyis a foglalkoztatás, az oktatás és a társadalmi befogadás előmozdítása terén. Sürgette továbbá a nők és a férfiak egyenlő arányú részvételének előmozdítását a döntéshozatalban minden területen és minden szinten a tehetségek teljes mértékű kihasználása érdekében. E tekintetben a rendelkezésre álló tehetségek, tudás és ötletek teljeskörű kihasználása gazdagítaná az emberi erőforrások sokszínűségét, és javítaná az üzleti kilátásokat.
- (10) A Bizottság a 2010. március 3-i, „Európa 2020: A foglalkoztatást és növekedést célzó új európai stratégia” (a továbbiakban: az Európa 2020 stratégia) című közleményében megállapította, hogy a nők fokozottabb munkaerőpiaci részvétele előfeltétele a növekedés felgyorsításának és a demográfiai kihívások kezelésének Európában. Az Európa 2020 stratégia kiemelt célul tűzte ki a 20 és 64 év közötti életkorú uniós népesség körében a legalább 75 %-os foglalkoztatottság elérését 2020-ig. Fontos az egyértelmű elkötelezettség a nemek közötti állandósult bérkülönbség megszüntetésére, és a fokozott erőfeszítések a nők munkaerőpiaci részvétele előtt álló akadályok – beleértve a létező „üvegplafon-jelenséget” – lebontásáért. Az állam- és kormányfők által 2021. május 8-án aláírt Portói Nyilatkozat <sup>(6)</sup> üdvözölte a foglalkoztatásra, a készségekre és a szegénység csökkentésére irányuló új uniós kiemelt célokat és a felülvizsgált szociális eredménytáblát, amelyekre a Bizottság a 2021. március 4-i, „Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására” című közleményében tett javaslatot. Az említett cselekvési terv előírja, hogy annak az átfogó célnak az elérése érdekében, hogy 2030-ra a 20 és 64 év közötti életkorú uniós népesség körében a legalább 78 %-os foglalkoztatási ráta megvalósuljon, törekedni kell arra, hogy a nemek közötti foglalkoztatási különbség 2019-hez képest legalább a felére csökkenjen. A női részvétel növelése a gazdasági döntéshozatalban, különösen a vezetőtestületekben várhatóan előnyös átgúnyúzó hatással jár majd a nők foglalkoztatására az érintett gazdasági társaságokban és az egész gazdaságban. A Covid19-válságot követően a nemek közötti egyenlőség és az inkluzív vezetés minden eddiginél fontosabbá vált, összhangban annak szükségességével, hogy maradéktalanul ki lehessen aknázni a rendelkezésre álló női és férfi tehetségbázist. Kutatások kimutatták, hogy a befogadás és a sokféleség segíti a helyreállítást és a rezilienciát. Ezek alapvető fontosságúak az Unió gazdasági versenyképességének biztosítása, az innováció ösztönzése és a vezetőtestületekben a szakmai színvonal megerősítése szempontjából.

<sup>(4)</sup> A Tanács 84/635/EGK ajánlása (1984. december 13.) a nőkre vonatkozó pozitív intézkedések előmozdításáról (HL L 331., 1984.12.19., 34. o.).

<sup>(5)</sup> A Tanács 96/694/EK ajánlása (1996. december 2.) a férfiak és nők döntéshozatalban történő kiegyensúlyozott részvételéről (HL L 319., 1996.12.10., 11. o.).

<sup>(6)</sup> <https://www.consilium.europa.eu/hu/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) Az Európai Parlament 2011. július 6-i, a nőkről és a vállalkozásvezetésről szóló állásfoglalásában sürgette a gazdasági társaságokat, hogy 2015-re érjék el a vezetőtestületekben a nők 30 %-os, valamint 2020-ra 40 %-os arányát mint kritikus határt. Felhívta a Bizottságot, hogy amennyiben a gazdasági társaságok és a tagállamok által tett lépések elégtelennek bizonyulnak, 2012-ig nyújtson be kvótákat is tartalmazó jogalkotási javaslatot. Fontos lenne, hogy az ilyen jogalkotási javaslat korlátozott ideig legyen alkalmazandó és a változás és a gyors reformok katalizátoraként szolgáljon a gazdasági döntéshozatalban a nemek között továbbra is fennálló egyenlőtlenségek és sztereotípiák megszüntetésére. Az Európai Parlament 2012. március 13-i és a 2021. január 21-i állásfoglalásaiban ismételt hangúlyozta, hogy jogalkotásra van szükség.
- (12) Fontos, hogy az uniós intézmények, szervek és hivatalok jó példával járjanak elől a nemek közötti egyenlőség tekintetében, többek között azért, hogy célkitűzéseket határoznak meg a nemek közötti kiegyensúlyozott képviseletre vonatkozóan a vezetés valamennyi szintjén. Különös figyelmet kell fordítani a felső vezetőkre vonatkozó munkaerő-felvételi politikákra. Ezért a Bizottság 2020. március 5-i, „Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia” című közleményében hangsúlyozta, hogy az uniós intézményeknek, szerveknek és hivataloknak a vezetői pozíciókban biztosítaniuk kell a nemek közötti egyensúlyt. A Bizottság 2022. április 5-i, „Az új humánerőforrás-stratégia a Bizottság számára” című közleményében kötelezettséget vállalt arra, hogy 2024-ig vezetésének valamennyi szintjén biztosítja a teljes egyenlőséget a nemek között. A Bizottság figyelemmel fogja kísérni az előrelépést, és rendszeresen jelentést fog tenni arról a honlapján. A Bizottság megosztja továbbá a legjobb gyakorlatokat más uniós intézményekkel, szervekkel és hivatalokkal, és honlapján jelentést tesz majd közzé a nemek közötti egyensúlynak az említett intézmények, szervek és hivatalok vezetői pozícióinak tekintetében fennálló helyzetéről. Az Európai Parlament 2020. január 13-i elnökségi határozatában megállapodott arról, hogy 2024-re elérendő célokat tűz ki a felső- és középvezetői pozíciókban a nemek közötti egyensúlyra vonatkozóan. Az Európai Parlament továbbra is minden vezetői szintjén nyomon fogja követni az előrelépést, és arra törekszik, hogy jó példával járjon elől. A Tanács a 2021-2024-re vonatkozó sokszínűségi és befogadási stratégiájában elkötelezte magát amellett, hogy legkésőbb 2026 végéig egy 45–55 %-os sávon belül megvalósítsa a nemek közötti egyenlőséget Főtitkársága vezetői pozícióiban. A Tanács Főtitkárságának a vezetői pozíciókban a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési terve intézkedéseket határoz meg az említett célkitűzés elérése érdekében.
- (13) Fontos, hogy a gazdasági társaságok és a vállalkozások ösztönözzék, támogassák és fejlesszék a női tehetségeket minden szinten és egész karrierjük során annak biztosítása érdekében, hogy a képzett nőknek lehetőségük legyen arra, hogy vezetőtestületi és vezetői pozíciókat tölthessenek be.
- (14) A nemek közötti egyenlőség előmozdítása és a nők döntéshozatalban való részvételének támogatása érdekében az (EU) 2019/1158 európai parlamenti és tanácsi irányelv<sup>(7)</sup> – amely előmozdítja a munka és a magánélet közötti egyensúlyt a szülők és a gondozók esetében – előírja, hogy a tagállamok tegyék meg a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy szülői, apasági és gondozói szabadságok – és a már létező szülési szabadság – révén biztosítsák a gondozási feladatok nők és férfiak közötti egyenlő megosztását. Az említett irányelv előírja továbbá a rugalmas munkafeltételek kérelmezésének jogát.
- (15) Számos egyedi tényező gátolja a nők igazgatóvá történő kinevezését, amelyeket nemcsak kötelező erejű szabályok, hanem oktatási kezdeményezések és a bevált gyakorlatokat előmozdító ösztönzők révén is le lehet küzdeni. Először is, alapvető fontosságú annak nagyobb mértékű tudatosítása az üzleti iskolákban és egyetemeken, hogy a nemek közötti egyenlőség előnyös a gazdasági társaságok számára, mivel növeli versenyképességüket. Szükséges emellett ösztönözni az igazgatók rendszeres cserélődését és pozitív intézkedéseket bevezetni a tagállamok és gazdasági társaságok arra irányuló erőfeszítéseinek támogatása és jutalmazása érdekében, hogy határozottabb megközelítést alkalmazzanak a legfontosabb gazdasági döntéshozó testületeket érintő ilyen változások vonatkozásában minden szinten.
- (16) Az Unióban széles a magas szintű képzettséggel rendelkező nők köre, amely folyamatosan bővül, amit az is bizonyít, hogy az egyetemeken végző hallgatók 60 %-a nő. A nemek közötti egyensúly elérése a vezetőtestületekben alapvető fontosságú az említett meglévő kör hatékony felhasználása érdekében, ami meghatározó az Unió demográfiai és gazdasági kihívásainak kezelése szempontjából. Így a nők alulreprezentáltsága a vezetőtestületekben elszalasztott lehetőség általánosságban a tagállamok gazdasági számára, valamint fejlődésük és növekedésük tekintetében. A meglévő női tehetségbázis maradéktalan kihasználása javulást jelentene az oktatás megtérülése tekintetében is, mind az egyének, mind a közszektor szempontjából. Széles körben elismert tény, hogy a nők jelenléte a vezetőtestületben javítja a vállalatirányítást, mivel a csapatteljesítményt és a döntéshozatal minőségét javítja egy olyan változatosabb és kollektív szemlélet, amely a nézőpontok szélesebb skáláját foglalja magában. Számos tanulmány kimutatta, hogy a sokszínűség proaktívabb üzleti modellt, kiegyensúlyozottabb döntéseket és magasabb szintű szakmai normákat

(7) Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 188., 2019.7.12., 79. o.).

eredményez a vezetőtestületekben, amelyek jobban tükrözik a társadalmi realitásokat és a fogyasztók igényeit. Ösztönzi az innovációt is. Számos tanulmány kimutatta azt is, hogy pozitív kapcsolat áll fenn a felsővezetés nemi sokfélesége és a gazdasági társaság pénzügyi teljesítménye és nyereségessége között, és az jelentős hosszú távú fenntartható növekedést eredményez. A nemek közötti egyensúly elérése a vezetőtestületekben ezért létfontosságú ahhoz, hogy biztosítani lehessen az Unió versenyképességét a globalizált gazdaságban, és komparatív előnyt jelentene a harmadik országokkal szemben.

- (17) A nők képviselőinek növelése a vezetőtestületekben nem csak a vezetőtestületekbe kinevezett nőket érinti, hanem elősegíti női tehetségek odavonzását a gazdasági társasághoz, valamint a nők fokozottabb jelenlétének biztosítását a vezetőség minden szintjén és a munkavállalók körében. Ezért a nők nagyobb aránya a vezetőtestületekben várhatóan kedvező hatást gyakorol a nemek közötti foglalkoztatási különbség és a bérkülönbség felszámolása terén is.
- (18) Annak ellenére, hogy a nemek közötti egyensúly bizonyítottan kedvező hatással van magukra a gazdasági társaságokra és általában a gazdaságra is, a nemi alapon történő megkülönböztetést tiltó hatályos uniós jog, illetve a már létező, önszabályozást ösztönző uniós szintű fellépések ellenére a nők továbbra is Unió-szerte jelentősen alulreprezentáltak a gazdasági társaságok legmagasabb szintű döntéshozó testületeiben. A statisztikák azt mutatják, hogy a felső szintű üzleti döntéshozatalban részt vevő nők aránya továbbra is nagyon alacsony. Ha a tehetségbázis feléne esetében még csak fel sem merül a vezetői pozíciók lehetősége, az magát a kinevezési eljárást és a kinevezések minőségét is negatívan befolyásolhatja, és növelheti az üzleti vezetői struktúrákkal szembeni bizalmatlanságot, emellett a rendelkezésre álló humántőke hatékony felhasználásának csökkenéséhez vezethet. Fontos, hogy a társadalom szerkezete híuen tükröződjön a vállalati döntéshozatalban, és hogy az Unió teljes lakosságában rejlő lehetőségek ki legyenek használva. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete szerint 2021-ben a legnagyobb nyilvánosan működő részvénytársaságokban a vezetőtestületek tagjainak átlagban 30,6 %-a, az elnököknek pedig csupán 8,5 %-a volt nő. Ez a nők tisztességtelen és diszkriminatív alulreprezentáltságára utal, ami egyértelműen aláássa a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód uniós alapelveit a foglalkoztatás és a munkavégzés területén. Ezért a nők szakmai előmenetelének ösztönzésére irányuló intézkedéseket a vezetés minden szintjén be kell vezetni és meg kell erősíteni, valamint különös figyelmet kell fordítani annak biztosítására, hogy ez megtörténjen a nyilvánosan működő részvénytársaságok esetében, tekintettel az ilyen társaságok jelentős gazdasági és társadalmi felelősségére. Fontos továbbá, hogy az uniós szervek és hivatalok jó példával járjanak elől a saját igazgatótanácsaik összetételében a nemek között fennálló egyenlőtlenségek orvoslása terén.
- (19) A vezetőtestületekben nagyon lassan emelkedett a nők aránya az elmúlt évek során. A javulás üteme jelentősen eltér a tagállamokban, és nagyon eltérő eredményekhez vezetett. Azokban a tagállamokban, ahol kötelező intézkedéseket léptettek életbe, sokkal jelentősebb előrelépés volt megfigyelhető. Ezek az eltérések valószínűleg még markánsabbá fognak válni, tekintettel arra, hogy a vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly javítását célzó megközelítések nagyon eltérőek. Ezért a tagállamok ösztönözve vannak arra, hogy egymás között osszák meg az információkat a nemzeti szinten hozott hatékony intézkedésekről és szakpolitikákról, valamint cseréljék ki a legjobb gyakorlatokat annak érdekében, hogy az Unió egészében támogassák az előrelépést a vezetőtestületekben a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselőinek megvalósítása terén.
- (20) A nyilvánosan működő részvénytársaságok vezetőtestületeiben a nemek közötti egyensúlyra vonatkozó elaprózódott és változatos, vagy nem létező nemzeti szabályozás nem csupán különbségekhez vezet a tagállamok között a nem-ügyvezető igazgató nők száma és a javulás eltérő mértéke tekintetében, hanem belső piaci akadályokat is teremt azáltal, hogy eltérő vállalatirányítási követelményeket támaszt a nyilvánosan működő részvénytársaságok vonatkozásában az Unióban. Ezek a különbségek a vezetőtestületek összetételére vonatkozó jogi és önszabályozási követelmények terén gyakorlati problémákat okozhatnak a határokon átnyúlóan működő, nyilvánosan működő részvénytársaságok számára – különösen leányvállalatok létrehozása, valamint összeolvadások és felvásárlások esetében –, és az igazgatói pozícióra jelöltek számára.
- (21) A nemek közötti egyensúly gazdasági társaságokon belüli hiánya jelentősebb a magasabb vezetői szinteken. Emellett a felső vezetésben részt vevő nők közül sokan olyan területeken dolgoznak, mint például az emberi erőforrások és a kommunikáció, míg a felső vezetésben dolgozó férfiakat nagyobb valószínűséggel foglalkoztatják a gazdasági társaságok belül az általános vezetésben vagy a vonalbeli vezetésben. Mivel az igazgatói pozíciókra nagyrészt felsővezetői tapasztalattal rendelkező jelöltek közül választanak, létfontosságú, hogy a gazdasági társaságoknál emelkedjen az ilyen vezetői pozíciókba előlépő nők száma.

- (22) Az irányelv megfelelő végrehajtását lehetővé tévő egyik legfőbb tényező, hogy az igazgatók előzetesen és teljes átláthatóság mellett meghatározandó kiválasztási feltételeit hatékonyan alkalmazzák, úgy, hogy a jelöltek szakképzettségét, tudását és készségeit nemüktől függetlenül, egyenlő alapon veszik figyelembe.
- (23) A legtöbb tagállamban az igazgatói pozíciók esetében jelenleg nem átláthatóak a kiválasztási folyamatok és a minősítési szempontok, ami jelentős akadályt jelent a nemi egyensúly javításának az igazgatók körében, továbbá hátrányosan befolyásolja mind a vezetőtestületi tagjelöltek pályafutását és mozgásszabadságát, mind a befektetői döntéseket. Az átláthatóság ilyen hiánya visszatartja az igazgatói pozíciók azon lehetséges jelöltjeit a pályázástól, akiknek a szakképzettségére a leginkább szükség lenne, illetve attól, hogy megtámadják a nemi alapú elfogultságra visszavezethető kinevezési döntéseket, ami által korlátozódik a belső piacon belüli mozgásszabadságuk. Másrésztől a befektetők olyan befektetési stratégiákat is követhetnek, melyekhez információkra van szükség az igazgatók szakértelmével és kompetenciájával kapcsolatban is. Az igazgatók minősítési szempontjainak és kiválasztási folyamatának nagyobb átláthatósága lehetővé tenné a befektetők számára, hogy jobban felmérjék a gazdasági társaság üzleti stratégiáját és megalapozott döntéseket hozzanak. Fontos ezért, hogy a vezetőtestületi tagok kinevezési eljárásai egyértelműek és átláthatóak legyenek, a jelentkezőket pedig tárgyilagosan, egyéni érdemeik alapján, nemüktől függetlenül értékeljék.
- (24) Ezen irányelvnek ugyan nem célja az igazgatói pozíciókra történő kiválasztási folyamatra és minősítési szempontokra vonatkozó nemzeti jogszabályok részletes harmonizációja, a nemek közötti egyensúly megvalósítása céljából szükség van bizonyos minimumkövetelmények bevezetésére azon nyilvánosan működő részvénytársaságok tekintetében, amelyek esetében a nemek képviselete nem kiegyensúlyozott, az igazgatói pozíciókba kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek átlátható és egyértelműen meghatározott kiválasztási folyamat alapján történő kiválasztására, valamint a minősítésük alkalmasság, kompetencia és szakmai teljesítmény szempontjából történő tárgyilagos összehasonlító értékelésére vonatkozóan. Csak kötelező erejű, uniós szintű intézkedés segítségével lehet Unió-szerte hatékonyan biztosítani az egyenlő versenyfeltételeket és elkerülni az üzleti életben a gyakorlati bonyodalmakat.
- (25) Ennélfogva az Uniónak arra kell törekednie, hogy növelje a nők jelenlétét a vezetőtestületekben minden tagállamban, hogy ezzel is fokozza a gazdasági növekedést, ösztönözze a munkaerőpiaci mobilitást, erősítse a nyilvánosan működő részvénytársaságok versenyképességét, továbbá megvalósítsa a munkaerőpiacon a nemek közötti tényleges egyenlőséget. E cél elérésére előnyben részesítésre vonatkozó minimumkövetelmények megállapítása révén kell törekedni kötelező intézkedések formájában. Az említett kötelező intézkedéseknek a nyilvánosan működő részvénytársaságok vezetőtestületeinek nemi összetételére vonatkozó számszerűsített cél teljesítésére kell irányulniuk, tekintettel arra, hogy azok a tagállamok és harmadik országok érték el a legjobb eredményeket a nők gazdasági döntéshozatalban való alulreprezentáltságának javítása terén, melyek ilyen intézkedéseket alkalmaztak vagy ehhez hasonló módszert választottak.
- (26) Fontos, hogy minden egyes nyilvánosan működő részvénytársaság a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikát dolgozzon ki annak érdekében, hogy minden szinten megvalósuljon a nemek kiegyensúlyozottabb képviselete. Az ilyen politikák magukban foglalhatják például egy női jelölt és egy férfi jelölt együttes kinevezését a kulcsfontosságú pozíciókba, a nőket célzó mentorálási programokat és szakmai előmeneteli tanácsadást, valamint a sokféleséget szem előtt tartó munkaerő-felvételt ösztönző humánerőforrás-stratégiákat.
- (27) A nyilvánosan működő részvénytársaságok kiemelt gazdasági fontossággal, láthatósággal és hatással rendelkeznek a piac egésze tekintetében. Az ilyen társaságok a tágabb értelemben vett gazdaság számára állítanak fel normákat, és a gyakorlataikat várhatóan más típusú gazdasági társaságok is követni fogják. A nyilvánosan működő részvénytársaságok nyilvános jellege indokolja, hogy esetükben közérdekből fokozottabb szabályozás érvényesüljön.
- (28) Az ezen irányelvben előírt intézkedéseknek a nyilvánosan működő részvénytársaságokra kell vonatkozniuk.
- (29) Ezen irányelv nem vonatkozik mikro-, kis és középvállalkozásokra (a továbbiakban: kkv-k).
- (30) Ezen irányelv alkalmazásában az ezen irányelv hatálya alá tartozó kérdések szabályozásában illetékes tagállam az a tagállam kell, hogy legyen, melyben az adott nyilvánosan működő részvénytársaság székhellyel rendelkezik. Ez az irányelv nem érinti a gazdasági társaságokra az ezen irányelv által nem szabályozott ügyekben alkalmazandó jogot meghatározó nemzeti szabályokat.
- (31) A nyilvánosan működő részvénytársaságok esetében a vezetőtestületek szerkezete vonatkozásában eltérő rendszerek léteznek az egyes tagállamokban, a fő különbség az, hogy létezik egyszerűen az igazgatótanácsból és felügyelőbizottságból álló kettős rendszer, másrészt pedig az ügyvezetői és a felügyeleti funkciót egy testületben egyesítő egységes rendszer. Léteznek vegyes rendszerek is, amelyekben megjelennek mind a két rendszerre jellemző vonások, vagy amelyek választási lehetőséget adnak a gazdasági társaságoknak a különféle modellek között. Ezen irányelvnek a tagállamokban létező valamennyi vezetőtestületi rendszerre vonatkoznia kell.

- (32) Minden vezetőtestületi rendszer *de jure* vagy *de facto* különbséget tesz a gazdasági társaság napi ügyvezetésével foglalkozó ügyvezető igazgatók, és a nem ügyvezető igazgatók között, akik felügyeleti feladatot látnak el és nem vesznek részt a nyilvánosan működő részvénytársaság napi ügyvezetésében. Ezen irányelv célja a nemek egyensúlyának javítása mindkét igazgatói kategória esetében. Ezen irányelv különbséget tesz az igazgatók említett két kategóriája között annak érdekében, hogy sikerüljön megtalálni a megfelelő egyensúlyt aközött, hogy a vezetőtestületekben fokozni kell a nemek közötti egyensúlyt és hogy a minimálisra kell csökkenteni a gazdasági társaságok napi ügyvezetésébe való beavatkozást.
- (33) Számos tagállamban a nemzeti jog vagy gyakorlat értelmében a nem ügyvezető igazgatók meghatározott hányadát a gazdasági társaságok munkavállalóinak vagy a munkavállalók szervezeteinek vagy a kettőnek együtt lehet, vagy kell kineveznie vagy megválasztania. Az ezen irányelvben meghatározott számszerűsített célkitűzéseknek az ilyen igazgatókra is vonatkozniuk kell. Mivel azonban egyes nem ügyvezető igazgatók a munkavállalók képviselői, a tagállamoknak kell meghatározniuk az említett célok elérésének eszközeit, kellően figyelembe véve a munkavállalók képviselőinek megválasztására vagy kinevezésére vonatkozóan a nemzeti jogban meghatározott különös szabályokat, és tiszteletben tartva a szabad szavazásnak a munkavállalók képviselőinek megválasztásakor gyakorolható jogát. Tekintettel a nemzeti társasági jog tagállamonkénti különbözőségeire, lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy a számszerűsített célkitűzéseket a részvényesek és a munkavállalók képviselőire külön-külön alkalmazzák.
- (34) A tagállamoknak vagy elő kell írniuk a nyilvánosan működő részvénytársaságok számára azt a célkitűzést, hogy olyan vezetőtestületeik legyenek, amelyekben a nem ügyvezető igazgatói pozíciókban az alulreprezentált nem tagjainak aránya 2026. június 30-ára legalább 40 %, vagy, másik megoldásként – mivel fontos, hogy a nyilvánosan működő részvénytársaságok valamennyi döntéshozó pozícióban növeljék az alulreprezentált nem arányát – a nemeknek az összes igazgatói pozícióban való kiegyensúlyozottabb képviselete előmozdításának érdekében elő kell írniuk a nyilvánosan működő részvénytársaságok számára azt a célkitűzést, hogy olyan vezetőtestületeik legyenek, amelyekben az összes igazgatói pozícióban az alulreprezentált nem tagjainak aránya 2026. június 30-ára legalább 33 %, függetlenül attól, hogy ügyvezető vagy nem ügyvezető igazgatói pozícióról van-e szó.
- (35) Azon célkitűzések, hogy a vezetőtestületekben az alulreprezentált nem tagjainak aránya a nem ügyvezetői igazgatói pozíciókban legalább 40 % vagy az összes igazgatói pozícióban legalább 33 % legyen a nemek általános egyensúlyát érintik az igazgatók körében, és konkrét esetekben nem befolyásolják az egyes igazgatóknak a férfi és a női jelöltek széles köréből való kiválasztását. Ez különösen azt is jelenti, hogy ez az irányelv nem zár el egyetlen jelöltet sem az igazgatói pozíciók elöl, és nem erőtlet rá egyetlen meghatározott igazgatót sem a nyilvánosan működő részvénytársaságra vagy a részvényesekre. A megfelelő igazgatókról való döntés így továbbra is a nyilvánosan működő részvénytársaságok és a részvényesek joga marad.
- (36) Jelleghűknél fogva helyénvaló, hogy az ezen irányelv hatálya alá tartozó közzvállalkozások példát mutatnak a magánszektorban. A tagállamok meghatározó befolyást gyakorolnak a 2006/111/EK bizottsági irányelv<sup>(8)</sup> 2. cikkének b) pontja szerinti – szabályozott piacon jegyzett – közzvállalkozásokra. A meghatározó befolyásnak köszönhetően a tagállamok megfelelő eszközökkel rendelkeznek ahhoz, hogy a szükséges változást gyorsabban érvényesítsék.
- (37) Az ezen irányelvben meghatározott célkitűzések eléréséhez szükséges igazgatói pozíciók számának meghatározása további pontosítást igényel, mivel a legtöbb vezetőtestület létszámát figyelembe véve matematikailag nem lehetséges pontosan elérni a 40 %-os vagy adott esetben 33 %-os arányt. Ezért az ezen irányelvben meghatározott célkitűzések teljesítéséhez szükséges igazgatói pozíciók számának a 40 %-os vagy adott esetben a 33 %-os arányhoz legközelebbi számnak kell lennie, és az az egyik esetben sem haladhatja meg a 49 %-ot.

<sup>(8)</sup> A Bizottság 2006/111/EK irányelve (2006. november 16.) a tagállamok és a közzvállalkozások közötti pénzügyi kapcsolatok átláthatóságáról, illetve egyes vállalkozások pénzügyi átláthatóságáról (HL L 318., 2006.11.17., 17. o.).

- (38) Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: a Bíróság) az előnyben részesítéssel, és annak a Charta 21. cikke által is tartalmazott, nemi alapú megkülönböztetés tilalmának elvével való összeegyeztethetőségével kapcsolatos ítélkezési gyakorlatában <sup>(\*)</sup> elfogadta, hogy bizonyos esetekben előnyben lehet részesíteni az alulreprezentált nem képviselőit a foglalkoztatás céljából történő kiválasztás vagy az előmenetel során, feltéve, hogy az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt a másik nemhez tartozó versenytársával azonos minősítéssel rendelkezik alkalmasság, kompetencia és szakmai teljesítmény szempontjából, az előnyben részesítés nem automatikus és feltétel nélküli, továbbá felülbíráható, amennyiben a másik nemhez tartozó másik jelölt személyéhez kapcsolódó indokok az említett jelölt felé billentik a mérleg nyelvét, valamint, hogy minden jelölt pályázatát objektíven, az összes kiválasztási kritériumnak az érintett jelöltre való alkalmazásával értékelik.
- (39) A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy az olyan nyilvánosan működő részvénytársaságok, amelyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem tagjai a nem ügyvezető igazgatói pozíciók kevesebb mint 40 %-át vagy adott esetben az összes igazgatói pozíció – beleértve az ügyvezető és a nem ügyvezető igazgatókat egyaránt – kevesebb mint 33 %-át töltik be, a legjobb minősítéssel rendelkező jelöltek ezekbe a pozíciókba történő kinevezését vagy megválasztását a jelölteknek a kiválasztási folyamat előtt meghatározott világos, semleges megfogalmazott és egyértelmű követelményeken alapuló minősítésének összehasonlító értékelése alapján végezzék el, annak érdekében, hogy vezető testületeikben javítsák a nemek közötti egyensúlyt. A nyilvánosan működő részvénytársaságok által alkalmazható kiválasztási követelménytípusok közé tartoznak például az igazgatási vagy felügyeleti feladatok terén szerzett szakmai gyakorlat, valamint az olyan meghatározott, releváns területeken szerzett nemzetközi tapasztalat, multidiszciplináris ismeretek, vezetői, kommunikációs, hálózatépítési képességek és tudás, mint a pénzügyek, a pénzügyi felügyelet vagy a humánerőforrás-gazdálkodás.
- (40) Az igazgatói pozíciókra történő kinevezésre vagy megválasztásra történő kiválasztás során elsőbbséget kell biztosítani az alulreprezentált nemhez tartozó, azonos képzettséggel rendelkező jelölteknek. Az ilyen elsőbbség azonban nem jelenthet automatikus és feltétel nélküli preferenciát. Lehetnek olyan kivételes esetek, amikor a másik nemhez tartozó, azonos képzettséggel rendelkező jelölt sajátos helyzetére vonatkozó objektív értékelés alapján felülbíráhatják azt a preferenciát, amelyet egyébként az alulreprezentált nemhez tartozó jelöltek kellene biztosítani. Ilyen felülbírálásra például akkor kerülhet sor, ha az igazgatók kiválasztására nemzeti vagy gazdasági társasági szinten átfogóbb sokszínűségi politikák vonatkoznak. Az előnyben részesítés alkalmazása felülbírálásának mindazonáltal kivételes jellegűnek kell lennie és eseti értékelésen kell alapulnia, és azt olyan objektív kritériumokkal kell megfelelően indokolni, amelyek semmi esetre sem különböztethetik meg hátrányosan az alulreprezentált nemet.
- (41) Azon tagállamokban, ahol az ezen irányelvben meghatározott, a jelöltek igazgatói pozíciókra történő kinevezésére vagy megválasztására vonatkozó követelmények alkalmazandók, azok a nyilvánosan működő részvénytársaságok, amelyek vezetőtestületeiben az alulreprezentált nem tagjai a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40 %-át vagy az összes igazgatói pozíció legalább 33 %-át töltik be, nem kötelezhetők az említett követelményeknek történő megfelelésre.
- (42) Az igazgatói pozíciókba kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztásának módja tagállamonként és nyilvánosan működő részvénytársaságonként különbözik. A részvényesek közgyűlése elé terjesztendő jelölteket előválogathatja például jelölőbizottság, valamint vezetők keresésére szakosodott cég is. Az igazgatói pozíciókba kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztására vonatkozó követelményeknek a nemzeti jogszabályokkal és az érintett nyilvánosan működő részvénytársaságok alapszabályával összhangban teljesülniük kell a kiválasztási folyamat megfelelő szakaszai során – többek közt valamely jelölteknek a részvényesek általi megválasztása előtt –, például az előválogatott jelöltek listájának elkészítése során. E tekintetben ez az irányelv csak az igazgatói pozíciókba kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztásának minimumelőírásait határozza meg, lehetővé téve a nemek közötti egyenlőség és a nyilvánosan működő részvénytársaságok vezetőtestületeiben a nők és férfiak kiegyensúlyozottabb képviselete céljának elérése érdekében a Bíróság ítélkezési gyakorlatában előírt feltételek alkalmazását. Ezen irányelv nem avatkozik bele indokolatlanul a nyilvánosan működő részvénytársaságok napi ügyvezetésébe, mivel a nyilvánosan működő részvénytársaságok megtartják a jelöltek – a szakképzés és más vonatkozó objektív megfontolások alapján történő – szabad kiválasztásának jogát.

<sup>(\*)</sup> A Bíróság C-450/93. sz., *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen* ügyben 1995. október 17-én hozott ítélete (ECLI:EU:C:1995:322); a Bíróság C-409/95. sz. *Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen* ügyben 1997. november 11-én hozott ítélete (ECLI:EU:C:1997:533); a Bíróság C-158/97. sz., *Badeck és társai* ügyben 2000. március 28-én hozott ítélete (ECLI:EU:C:2000:163); a Bíróság C-407/98. sz., *Abrahamsson és Anderson* ügyben 2000. július 6-én hozott ítélete (ECLI:EU:C:2000:367).

- (43) Ezen irányelv nemek közötti egyensúllyal kapcsolatos célkitűzéseinek tekintetében a nyilvánosan működő részvénytársaságok számára elő kell írni, hogy az igazgató pozícióra kinevezendő vagy megválasztandó jelölt kérelmére tájékoztassák őt a kiválasztás alapjául szolgáló minősítés szempontjairól, a jelölteknek az említett szempontok szerinti tárgyilagos összehasonlító értékeléséről, és adott esetben a mérleg nyelvét kivételesen nem az alulreprezentált nemhez tartozó jelölt javára billentő konkrét megfontolásokról is. Ez a tájékoztatási kötelezettség magával vonhatja a Charta 7. és 8. cikkében elismert jogoknak, azaz a magánélet tisztelgetéséhez való jognak és a személyes adatok védelméhez fűződő jognak a korlátozását. Az ilyen korlátozások azonban szükségesek, és az arányosság elvével összhangban ténylegesen elismert általános érdekű célkitűzéseket szolgálnak. Ezért összhangban vannak a Charta 52. cikke (1) bekezdésében az ilyen korlátozások tekintetében előírt követelményekkel és a Bíróság vonatkozó ítélkezési gyakorlatával. Az ilyen korlátozásokat az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendeletnek <sup>(10)</sup> megfelelően kell alkalmazni.
- (44) A nyilvánosan működő részvénytársaságnak bizonyítania kell a választás helyességét, amennyiben egy, az alulreprezentált nemhez tartozó, valamely igazgatói pozícióra kinevezendő vagy megválasztandó jelölt olyan tényeket terjeszt a bíróság vagy más illetékes hatóság elé, melyekből vélelmezhető, hogy az említett jelölt ugyanolyan képzettséggel rendelkezik, mint a másik nemhez tartozó, kiválasztott jelölt.
- (45) Miközben ez az irányelv a vezetőtestületek nemi összetételének javítását célzó, kötelező erejű intézkedések formájában minimumkövetelményeket kíván megállapítani, a szubszidiaritás elvével összhangban fontos elismerni a különböző megközelítések létjogosultságát és az ezen szakpolitikai területen elfogadott egyes olyan meglévő nemzeti intézkedések hatékonyságát, amelyek kielégítő eredményeket értek el. Egyes tagállamokban már történtek erőfeszítések a nők és a férfiak vezetőtestületekben való kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítására, mégpedig olyan kötelező erejű intézkedések elfogadása révén, amelyek ugyanolyan hatékonynak tekinthetők, mint az ezen irányelvben megállapított intézkedések. Az említett tagállamok felfüggeszthetik az igazgatói pozíciókra kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztására és adott esetben az egyedi számszerűsített célkitűzések meghatározására vonatkozóan az ezen irányelvben meghatározott követelmények alkalmazását, amennyiben az ezen irányelvben meghatározott, felfüggesztésre vonatkozó feltételek teljesülnek. Azokban az esetekben, amikor a tagállamok a nemzeti jog útján már bevezettek ilyen kötelező intézkedéseket, az ezen irányelvben az igazgatók konkrét számára vonatkozóan meghatározott kerekítési szabályokat kell értelemszerűen alkalmazni az ezen irányelv szerinti nemzeti intézkedések értékelése céljából. Amennyiben egy tagállamban ilyen felfüggesztés alkalmazandó, úgy kell tekinteni, hogy az ezen irányelvben meghatározott célkitűzések megvalósultak, és így az ezen irányelvben a nem ügyvezető igazgatókkal vagy az összes igazgatóval kapcsolatosan meghatározott célkitűzések nem lépnek a vonatkozó nemzeti intézkedések helyébe és nem egészíti ki az említett intézkedéseket.
- (46) Annak érdekében, hogy a napi ügyvezetési feladatokban részt vevő igazgatók körében is javuljon a nemek közötti egyensúly, a nyilvánosan működő részvénytársaságok számára elő kell írni, hogy az ügyvezető igazgatók körében a két nem kiegyensúlyozottabb képviselésére vonatkozóan saját számszerűsített célkitűzéseket határozzanak meg, és hogy törekedjenek arra, hogy az ilyen célkitűzéseket az ebben az irányelvben meghatározott határidőre elérjék. Az említett célkitűzések segíteni fognak a gazdasági társaságoknak kézzelfogható eredményeket felmutatni a jelenlegi helyzetükhöz képest. Az említett kötelezettség nem alkalmazandó azon nyilvánosan működő részvénytársaságokra, amelyek az összes igazgató vonatkozásában – függetlenül attól, hogy ügyvezető vagy nem ügyvezető igazgatókról van szó – a 33 %-os célkitűzés elérésére törekednek.
- (47) A tagállamoknak elő kell írniuk a nyilvánosan működő részvénytársaságok számára, hogy évente szolgáltatassanak információkat az illetékes hatóságoknak vezetőtestületeik nemi összetételéről és az ebben az irányelvben meghatározott célkitűzések elérésére tett intézkedésekről, annak érdekében, hogy a hatóságok minden egyes nyilvánosan működő részvénytársaság esetében fel tudják mérni, hogy azok milyen előrelépést tettek az igazgatóik körében a nemek közötti egyensúly megvalósítása terén. Ezeket az információkat a nyilvánosan működő részvénytársaságoknak honlapjukon megfelelő és könnyen hozzáférhető módon közzé kell tenniük, és be kell illeszteniük az éves jelentéseikbe is. Amennyiben egy nyilvánosan működő részvénytársaság nem teljesítette az alkalmazandó számszerűsített célkitűzéseket, az erre vonatkozó információk körében ismertetni kell azokat a konkrét intézkedéseket is, amelyeket a társaság eddig tett vagy a jövőben tenni kíván az ezen irányelvben meghatározott célkitűzések elérése érdekében. A szükségtelen adminisztratív terhek és az erőfeszítések

<sup>(10)</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (HL L 119., 2016.5.4., 1. o.).



megkettőzésének elkerülése érdekében az ezen irányelv alapján jelentendő, a vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúlyra vonatkozó információknak – az alkalmazandó uniós joggal és különösen a 2013/34/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvvel<sup>(1)</sup> összhangban – adott esetben a nyilvánosan működő részvénytársaságok vállalatirányítási nyilatkozatának részét kell képezniük. Amennyiben a tagállamok a 12. cikk szerint felfüggesztették a 6. cikk alkalmazását, az ezen irányelvben meghatározott jelentéstételi kötelezettségek nem alkalmazandók, feltéve, hogy az említett tagállamok nemzeti joga olyan jelentéstételi kötelezettségeket ír elő, amelyek biztosítják a nyilvánosan működő részvénytársaságok által a nők és férfiak vezetőtestületeikben való kiegyensúlyozottabb képviselete terén elért eredményekre vonatkozó információk rendszeres közzétételét.

- (48) Az igazgatói pozíciókra kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztására vonatkozó követelményeket, az ügyvezető igazgatókra vonatkozó számszerűsített célkitűzés meghatározásának kötelezettségét, valamint a jelentéstételi kötelezettségeket hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókkal kell érvényre juttatni, és a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy az említett célból megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre. Az ilyen szankciók közé tartozhatnak a bírságok vagy az igazgatók kiválasztására vonatkozó döntések bírói testület által megállapított semmisségének vagy érvénytelenítésének a lehetősége is. A szankciók alkalmazására vonatkozó nemzeti jog sérelme nélkül, amíg a nyilvánosan működő részvénytársaságok megfelelnek az említett célkitűzéseknek, a nők és férfiak igazgatók körében való képviseletére vonatkozó számszerűsített célkitűzések nem teljesítéséért nem szankcionálhatók. A szankciók nem alkalmazhatók magukra a nyilvánosan működő részvénytársaságokra, amennyiben a nemzeti jog szerint az adott tevékenység vagy mulasztás nem a társaságnak, hanem más természetes vagy jogi személynek, például az egyes részvényeseknek tudható be. A tagállamok számára lehetővé kell tenni, hogy az ezen irányelvben meghatározott szankciók nem kimerítő jegyzékében felsorolt szankcióktól eltérő szankciókat alkalmazzanak, különösen abban az esetben, ha valamely nyilvánosan működő részvénytársaság súlyosan és ismétlődően megsérti az ezen irányelvben megállapított kötelezettségeket. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a nyilvánosan működő részvénytársaságok a közbeszerzési szerződések és a koncessziók teljesítése során az alkalmazandó uniós joggal összhangban teljesítsék az alkalmazandó szociális és munkajogi kötelezettségeket.
- (49) A tagállamok vagy a nyilvánosan működő részvénytársaságok a nők és férfiak kiegyensúlyozottabb képviseletének biztosítása érdekében kedvezőbb intézkedéseket is bevezethetnek vagy fenntarthatnak.
- (50) A tagállamoknak ki kell jelölniük azokat a szervezetet, amelyek szorgalmazzák, elemzik, nyomon követik és támogatják a nemek közötti egyensúlyt a nyilvánosan működő részvénytársaságok vezetőtestületeiben. Ezenfelül, tájékoztató kampányokkal és a legjobb gyakorlatok megosztásával jelentősen hozzá lehetne járulni a kérdéssel kapcsolatos tudatosság növeléséhez a nyilvánosan működő részvénytársaságok teljes körében, és bátorítani lehetne őket a nemek közötti egyensúly proaktív elérésére. A tagállamok számára különösen javasolt, hogy olyan szakpolitikákat vezessenek be, amelyek támogatást és ösztönzést nyújtanak a kkv-k számára a nemek közötti egyensúly jelentős javításához a vezetés valamennyi szintjén és a vezetőtestületekben.
- (51) Ezen irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat és megfelel a Charta által elismert elveknek. Különösen hozzájárul a nők és a férfiak közötti egyenlőség elvének (a Charta 23. cikke), és a foglalkozás megválasztása szabadságának és a munkavállaláshoz való jognak (a Charta 15. cikke) az érvényesítéséhez. Ez az irányelv törekszik a hatékony jogorvoslatihoz és a tisztességes eljáráshoz való jog (a Charta 47. cikke) teljeskörű tiszteletben tartására. A vállalkozás szabadságának (a Charta 16. cikke) és a tulajdonhoz való jognak (a Charta 17. cikkének (1) bekezdése) a gyakorlására vonatkozó korlátozások tiszteletben tartják az említett szabadság és jog lényegi tartalmát, továbbá szükségesek és arányosak. Korlátozások bevezetése csak akkor lehetséges, ha azok ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálják.
- (52) Míg egyes tagállamok fogadtak el ugyan szabályokat, vagy – vegyes eredményekkel – bátorítottak az önszabályozásra, a tagállamok többsége nem cselekedett vagy nem mutatott hajlandóságot olyan fellépésre, ami elégséges mértékű javuláshoz vezetne. A múltbeli és jelenlegi trendekre vonatkozó rendelkezésre álló információk átfogó elemzésén alapuló előrejelzések, valamint a szándékok azt mutatták, hogy a tagállamok saját intézkedéseikkel a belátható jövőben nem fogják elérni az ebben az irányelvben szereplő, az Unió-szerte az igazgatók körében a nők és férfiak kiegyensúlyozott képviseletére vonatkozó célkitűzéseket. A cselekvés hiánya ezen a területen általában véve lassítja a nemek közötti munkahelyi egyenlőségre – ezen belül a nemek közötti, részben a vertikális szegregációnak betudható bérkülönbség megszüntetésére – való törekvést. Az említett körülményekre, valamint a vezetőtestületekben a nők és a férfiak képviselete terén a tagállamok közti fokozódó különbségekre tekintettel a gazdasági társasági vezetőtestületekben a nemek közötti egyensúly az Unióban csak közös megközelítés

<sup>(1)</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2013/34/EU Irányelve (2013. június 26.) a meghatározott típusú vállalkozások éves pénzügyi kimutatásairól, összevont (konszolidált) éves pénzügyi kimutatásairól és a kapcsolódó beszámolókról, a 2006/43/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv módosításáról, valamint a 78/660/EGK és a 83/349/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (HL L 182., 2013.6.29., 19. o.).

révén javítható, és a nemek közötti egyenlőség, a versenyképesség és a növekedés terén meglévő potenciál csak uniós szinten koordinált cselekvés révén valósulhat meg, nem pedig olyan nemzeti kezdeményezésekkel, melyek hatályuk, ambíciójuk és hatékonyságuk tekintetében eltérnek egymástól. Mivel ezen irányelv célját, nevezetesen a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének megvalósítását a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly gyorsabb megteremtésére irányuló hatékony intézkedések bevezetése révén, megfelelő időt biztosítva a nyilvánosan működő részvénytársaságok számára ahhoz, hogy e célból megtegyék a szükséges lépéseket, a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, az Unió szintjén azonban az intézkedés terjedelme és hatásai miatt e célok jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat a szubszidiaritásnak az EUMSZ 5. cikkében foglalt elvével összhangban. Az arányosságnak az említett cikkben foglalt elvével összhangban ez az irányelv közös célok és elvek megállapítására korlátozódik, és nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket. A tagállamok kellő szabadságot kapnak annak eldöntésére, hogy a nemzeti körülmények, így különösen a vezetőtestületi pozíciók betöltésére vonatkozó szabályok és gyakorlatok figyelembevételével hogyan érhetőek el legjobban az ezen irányelvben meghatározott célok. Ez az irányelv nem gátolja a nyilvánosan működő részvénytársaságokat abban, hogy a legalkalmasabb jelölteket nevezzék ki igazgatónak, továbbá rugalmas keretet és megfelelően hosszú alkalmazkodási időszakot biztosít.

- (53) A tagállamoknak együtt kell működniük a szociális partnerekkel és a civil társadalommal annak érdekében, hogy hatékonyan tájékoztassák őket ezen irányelv jelentőségéről, átültetéséről és végrehajtásáról.
- (54) Az arányosság elvével összhangban a nyilvánosan működő részvénytársaságok által elérendő céloknak időben korlátozottnak kell lenniük, és azok csak addig maradhatnak hatályban, amíg a vezetőtestületek nemi összetételében megfelelő változás nem következik be. Ezért a Bizottságnak rendszeresen felül kell vizsgálnia ezen irányelv alkalmazását, és jelentést kell tennie az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. Ezen túlmenően ez az irányelv előírja azt az időpontot, amikor hatályát veszti. A Bizottságnak a felülvizsgálat során meg kell vizsgálnia, hogy szükség van-e ezen irányelv hatályának az említett időpontot túli meghosszabbítására.
- (55) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. szeptember 28-i együttes politikai nyilatkozatával <sup>(12)</sup> összhangban a tagállamok vállalták, hogy az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez indokolt esetben egy vagy több olyan dokumentumot mellékelnek, amely megmagyarázza az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó úgy ítéli meg, hogy ilyen dokumentumok átadása indokolt,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

#### 1. cikk

#### Cél

Ezen irányelv célja, hogy a nemek közötti egyensúly gyorsabb megteremtésére irányuló hatékony intézkedések bevezetése révén biztosítsa a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nők és a férfiak kiegyensúlyozottabb képviselését, megfelelő időt biztosítva a nyilvánosan működő részvénytársaságok számára az említett cél érdekében szükséges lépések megtételére.

#### 2. cikk

#### Hatály

Ez az irányelv a nyilvánosan működő részvénytársaságokra alkalmazandó. Ez az irányelv nem alkalmazandó a mikro-, kis- és középvállalkozásokra (a továbbiakban: kkv-k).

<sup>(12)</sup> HL C 369., 2011.12.17., 14. o.

## 3. cikk

**Fogalom meghatározások**

Ezen irányelv alkalmazásában:

1. „nyilvánosan működő részvénytársaság”: valamely tagállamban székhellyel rendelkező olyan társaság, melynek részvényeivel egy vagy több tagállamban kereskedni lehet a 2014/65/EU irányelv 4. cikke (1) bekezdésének 21. pontjában foglaltak szerinti szabályozott piacokon;
2. „vezetőtestület”: egy nyilvánosan működő részvénytársaság ügyviteli, ügyvezető vagy felügyelőtestülete;
3. „igazgató”: egy vezetőtestület tagja, ideértve az alkalmazottakat képviselő tagot is;
4. „ügyvezető igazgató”: egy egységes vezetőtestület olyan tagja, aki részt vesz egy nyilvánosan működő részvénytársaság napi ügyvezetésében, vagy kettős vezetőtestületi rendszer esetén a nyilvánosan működő részvénytársaságban ügyvezetői feladatokat ellátó vezetőtestület tagja;
5. „nem ügyvezető igazgató”: egy egységes vezetőtestület tagja az ügyvezető igazgatón kívül, vagy kettős vezetőtestületi rendszer esetén a nyilvánosan működő részvénytársaság felügyeleti feladatokat ellátó testületének tagja;
6. „egységes vezetőtestület”: olyan egységes vezetőtestület, amely egy nyilvánosan működő részvénytársaságban mind az ügyvezetői, mind a felügyeleti feladatokat ellátja;
7. „kettős vezetőtestületi rendszer”: olyan rendszer, amelyben egy nyilvánosan működő részvénytársaságban az ügyvezetői és a felügyeleti feladatokat elkülönült vezetőtestületek látják el;
8. „mikro-, kis- és középvállalkozás” vagy „kkv”: olyan gazdasági társaság, amely 250-nél kevesebb alkalmazottat foglalkoztat, és az éves árbevétele nem haladja meg az 50 millió EUR-t, vagy az éves mérlegfőösszege nem haladja meg a 43 millió EUR-t, vagy olyan tagállamban székhellyel rendelkező kkv esetében, amelynek hivatalos pénzneme nem az euro, az említett árbevételnek vagy mérlegfőösszegnek megfelelő értéket az adott tagállam pénznemében.

## 4. cikk

**Alkalmazandó jog**

Az ezen irányelv hatálya alá tartozó kérdések szabályozására egy adott nyilvánosan működő részvénytársaság tekintetében az a tagállam illetékes, amelyben a társaság székhellyel rendelkezik. Az alkalmazandó jog az említett tagállam joga.

## 5. cikk

**A testületekben a nemek közötti egyensúlyra vonatkozó célkitűzések**

(1) A tagállamok biztosítják, hogy a nyilvánosan működő részvénytársaságok az alábbi – 2026. június 30-ig elérendő – célkitűzések valamelyikének hatálya alá tartozzanak:

- a) a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40 %-át az alulreprezentált nem tagjai töltsék be;
- b) az összes igazgatói pozíció – beleértve mind az ügyvezető, mind a nem ügyvezető igazgatói pozíciókat – legalább 33 %-át az alulreprezentált nem tagjai töltsék be.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy azok a nyilvánosan működő részvénytársaságok, amelyekre nem vonatkozik az (1) bekezdés b) pontjában megállapított célkitűzés, egyedi számszerűsített célokat tűzzenek ki az ügyvezető igazgatók körében a nemi egyensúly javításának céljából. A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy az ilyen nyilvánosan működő részvénytársaságok törekedjenek az ilyen egyedi számszerűsített célkitűzések 2026. június 30-ig történő elérésére.

(3) Az (1) bekezdés a) pontjában meghatározott célkitűzés eléréséhez szükséges nem ügyvezető igazgatói pozíciók száma a 40 %-os arányhoz legközelebbi, de legfeljebb 49 %-nak megfelelő szám. Az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott célkitűzés eléréséhez szükséges összes igazgatói pozíció száma a 33 %-os arányhoz legközelebbi, de legfeljebb 49 %-nak megfelelő szám. Az említett számokat a melléklet tartalmazza.

## 6. cikk

**A célkitűzések eléréséhez szükséges eszközök**

(1) A tagállamok biztosítják, hogy azok a nyilvánosan működő részvénytársaságok, amelyek nem érik el az 5. cikk (1) bekezdésének a) vagy b) pontjában – amelyik alkalmazandó – említett célkitűzéseket, kiigazítsák az igazgatói pozíciókba kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztásának folyamatát. Az említett jelöltek kiválasztásának az egyes jelöltek szakképzettségének összehasonlító értékelésén kell alapulnia. Ennek érdekében a világos, semlegesen megfogalmazott és egyértelmű kritériumokat megkülönböztetésmentes módon kell alkalmazni a kiválasztási folyamat egésze – ezen belül az álláshirdetések elkészítése, az előválogatás fázisa, az előválogatott jelöltek listája létrehozásának fázisa, valamint a jelöltek körének összeállítása – során. Ezeket a kritériumokat a kiválasztási folyamatot megelőzően kell megállapítani.

(2) Az igazgatói pozíciókba kinevezendő vagy megválasztandó jelöltek kiválasztásakor a tagállamok biztosítják, hogy az alkalmasság, a kompetencia és a szakmai teljesítmény szempontjából azonos minősítéssel rendelkező jelöltek közül elsőbbséget élvezzen az alulrepräsentált nemhez tartozó jelölt, kivéve azokat a kivételes eseteket, amikor nagyobb jogi súlyú okokra – például a sokszínűségekre vonatkozó egyéb politikák követésére – hivatkoznak olyan objektív értékelés keretében, amely figyelembe veszi a másik nemhez tartozó jelölt sajátos helyzetét és amely megkülönböztetésmentes kritériumokon alapul, a mérleg nyelvét a másik nemhez tartozó jelölt javára billentve el.

(3) A tagállamok biztosítják, hogy az igazgatói pozícióra történő kinevezési vagy megválasztási eljárásban részt vevő jelölt kérésére a nyilvánosan működő részvénytársaságok kötelesek legyenek tájékoztatni a jelöltet az alábbiakról:

- a) a kiválasztás alapjául szolgáló minősítési szempontok;
- b) a jelölteknek az említett szempontok szerinti objektív összehasonlító értékelése; és
- c) adott esetben a mérleg nyelvét kivételesen a nem az alulrepräsentált nemhez tartozó jelölt felé billentő konkrét megfontolások.

(4) A tagállamok a nemzeti igazságszolgáltatási rendszereikkel összhangban megteszik az annak biztosításához szükséges intézkedéseket, hogy amennyiben egy az alulrepräsentált nemhez tartozó sikertelen jelölt bíróság vagy egyéb illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyek alapján vélemezni lehet, hogy az említett jelölt ugyanolyan alkalmas volt, mint az igazgatói pozícióra történő kinevezésre vagy megválasztásra kiválasztott, a másik nemhez tartozó jelölt, a nyilvánosan működő részvénytársaságnak kelljen bizonyítani, hogy nem sértette meg a 6. cikk (2) bekezdését.

Ez a bekezdés nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be.

(5) Amennyiben az igazgatói pozícióra történő kinevezésre vagy megválasztásra irányuló kiválasztási folyamat a részvényesek vagy a munkavállalók szavazása útján történik, a tagállamok előírják a nyilvánosan működő részvénytársaságok számára a szavazók ezen irányelvben előírt intézkedésekről történő megfelelő tájékoztatásának a biztosítását, ideértve a nyilvánosan működő részvénytársaságra az említett kiválasztási folyamatokra vonatkozó kötelezettségek be nem tartása miatt kiszabható szankciókat is.

## 7. cikk

**Jelentéstétel**

(1) A tagállamok előírják a nyilvánosan működő részvénytársaságok számára, hogy az ügyvezető és a nem ügyvezető igazgatók között különbséget téve évente egyszer szolgáltatassanak információkat az illetékes hatóságoknak a nemek vezetőtestületeikben való megoszlásáról, valamint az 5. cikk (1) bekezdésében megállapított és adott esetben az 5. cikk (2) bekezdésével összhangban meghatározott alkalmazandó célkitűzések elérése érdekében hozott intézkedésekről. A tagállamok előírják a nyilvánosan működő részvénytársaságok számára, hogy megfelelő és könnyen hozzáférhető módon tegyék közzé az említett információkat a honlapjukon. A rendelkezésre bocsátott információk alapján a tagállamok könnyen hozzáférhető és központosított módon közlést tesznek és rendszeresen frissítik azon nyilvánosan működő részvénytársaságok jegyzékét, amelyek elérték az 5. cikk (1) bekezdésében meghatározott célkitűzések valamelyikét.

(2) Amennyiben egy nyilvánosan működő részvénytársaság nem érte el az 5. cikk (1) bekezdésében megállapított célok valamelyikét vagy adott esetben az 5. cikk (2) bekezdésével összhangban meghatározott célkitűzéseket, akkor az e cikk (1) bekezdésében említett információszolgáltatás keretében meg kell indokolnia, hogy miért nem érte el a célkitűzéseket, és részletesen ismertetnie kell azokat az intézkedéseket, amelyeket a célkitűzések elérése érdekében fogadott el vagy tervez elfogadni.

(3) Az e cikk (1) és (2) bekezdésében említett információkat a 2013/34/EU irányelv vonatkozó rendelkezéseivel összhangban adott esetben a gazdasági társaság vállalatirányítási nyilatkozatában is fel kell tüntetni.

(4) Az e cikk (1) és (2) bekezdésében meghatározott kötelezettségek nem alkalmazandók azokban a tagállamokban, amelyek a 12. cikk szerint felfüggesztették a 6. cikk alkalmazását, amennyiben a nemzeti jog olyan jelentéstételi kötelezettségeket ír elő, amelyek biztosítják, hogy a nyilvánosan működő részvénytársaságok rendszeresen közvétegyék a nők és férfiak vezetőtestületeikben való kiegyensúlyozottabb képviselése terén elért eredményekre vonatkozó információkat.

#### 8. cikk

### Szankciók és kiegészítő intézkedések

(1) A tagállamok megállapítják – adott esettől függően – az 5. cikk (2) bekezdése, valamint a 6. cikk és a 7. cikk alapján elfogadott nemzeti rendelkezéseknek a nyilvánosan működő részvénytársaságok általi megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat, és meghoznak minden szükséges intézkedést ezek végrehajtásának biztosítására. A tagállamok különösen azt biztosítják, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből származó kötelezettségek érvényesítésének céljára. A szankcióknak hatékonyaknak, arányosaknak és visszatartó erejűeknek kell lenniük. Az ilyen szankciók közé tartoznak a bírságok, vagy az igazgatók 6. cikk szerint elfogadott nemzeti intézkedésekkel ellentétes kiválasztására vonatkozó döntések bírói testület által megállapított semmisségének vagy érvénytelenítésének lehetősége is. A tagállamok az említett szabályokról és az említett intézkedésekről 2024. december 28-ig tájékoztatják a Bizottságot, és haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot az ezeket érintő minden későbbi módosításról.

(2) A nyilvánosan működő részvénytársaságok csak olyan cselekményekért és mulasztásokért tehető felelőssé, amelyek a nemzeti jog szerint nekik felróhatók.

(3) A tagállamok biztosítják, hogy a nyilvánosan működő részvénytársaságok a közbeszerzési szerződések és a koncessziók teljesítése során az alkalmazandó uniós joggal összhangban teljesítsék az alkalmazandó szociális és munkajogi kötelezettségeket.

#### 9. cikk

### Minimumkövetelmények

A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak az ezen irányelvben megállapítottaknál kedvezőbb intézkedéseket a nemzeti területükön bejegyzett nyilvánosan működő részvénytársaságokra vonatkozóan a nők és férfiak kiegyensúlyozottabb képviselésének biztosítása érdekében.

#### 10. cikk

### A nyilvánosan működő részvénytársaságokban a nemek közötti egyensúly előmozdításáért felelős szervek

A tagállamok kijelölnek egy vagy több olyan szervet, amelyek szorgalmazzák, elemzik, nyomon követik és támogatják a nemek közötti egyensúlyt a vezetőtestületekben. Ennek érdekében a tagállamok kijelölhetnek például esélyegyenlőségi szerveket, melyeket a 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv <sup>(13)</sup> 20. cikkével összhangban jelöltek ki.

<sup>(13)</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (HL L 204., 2006.7.26., 23. o.).

## 11. cikk

**Átültetés**

(1) A tagállamok legkésőbb 2024. december 28-ig elfogadják és kihirdetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. E rendelkezések szövegét haladéktalanul közlik a Bizottsággal.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(2) Azon tagállamok, amelyek a 12. cikk szerint felfüggesztették a 6. cikk alkalmazását, haladéktalanul megküldik a Bizottságnak azokat az információkat, amelyek bizonyítják a 12. cikkben megállapított feltételek teljesülését.

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

## 12. cikk

**A 6. cikk alkalmazásának felfüggesztése**

(1) Valamely tagállam felfüggesztheti a 6. cikk és adott esetben az 5. cikk (2) bekezdésének alkalmazását, amennyiben az adott tagállamban 2022. december 27-ig teljesültek a következő feltételek:

- a) a nyilvánosan működő részvénytársaságokban a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 30 %-át vagy az összes igazgatói pozíció legalább 25 %-át az alulreprezentált nem tagjai töltik be; vagy
- b) az adott tagállam nemzeti joga:
  - i. előírja, hogy a nyilvánosan működő részvénytársaságokban a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 30 %-át vagy az összes igazgatói pozíció legalább 25 %-át az alulreprezentált nem tagjainak kell betölteniük;
  - ii. hatékony, arányos és visszatartó erejű végrehajtási intézkedéseket tartalmaz az i. pontban említett követelmények be nem tartásának esetére; és
  - iii. előírja, hogy valamennyi olyan, nyilvánosan működő részvénytársaságnak, amely nem tartozik az említett nemzeti jog hatálya alá, egyedi számszerűsített célkitűzéseket kell meghatározni az összes igazgatói pozícióra vonatkozóan.

Amennyiben egy tagállam az e bekezdés első albekezdésének valamelyik feltétele alapján felfüggesztette a 6. cikk, és adott esetben az 5. cikk (2) bekezdésének alkalmazását, az adott tagállamban az 5. cikk (1) bekezdésében megállapított célkitűzéseket teljesítettnek kell tekinteni.

(2) Az (1) bekezdés első albekezdésének a) vagy b) pontján alapuló felfüggesztésre vonatkozó feltételek teljesítésének értékelése céljából az igazgatói pozíciók előírt számának a nem ügyvezető igazgatók 30 %-ától, vagy az összes igazgatói pozíció 25 %-ától legkisebb mértékben eltérő számnak kell lennie, de nem haladhatja meg a 39 %-ot. Ugyanez a szabály alkalmazandó abban az esetben is, ha a nemzeti jog alapján az 5. cikkben meghatározott számszerűsített célkitűzéseket külön-külön alkalmazzák a részvényesek képviselőire és a munkavállalók képviselőire.

(3) Amennyiben valamely olyan tagállamban, amely e cikk (1) bekezdése alapján felfüggesztette a 6. cikk, és adott esetben az 5. cikk (2) bekezdésének alkalmazását, az e cikk (1) bekezdésében meghatározott feltételek a továbbiakban nem teljesülnek, legkésőbb hat hónappal azt követően, hogy megszűnt az ilyen feltételeknek való megfelelés, a 6. cikket, valamint adott esetben az 5. cikk (2) bekezdését alkalmazni kell.

## 13. cikk

**Felülvizsgálat**

(1) A tagállamok 2025. december 29-ig, majd ezt követően két évente jelentést nyújtanak be a Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról. Az említett jelentésnek átfogó információkat kell tartalmaznia az 5. cikk (1) bekezdésében megállapított célkitűzések megvalósítása érdekében hozott intézkedésekről, a 7. cikkel összhangban rendelkezésre bocsátott információkról, valamint adott esetben reprezentatív információkat a nyilvánosan működő részvénytársaságoknak az 5. cikk (2) bekezdése szerinti egyedi számszerűsített célkitűzéseiről.

(2) Azok a tagállamok, amelyek a 12. cikk szerint felfüggesztették a 6. cikk, és adott esetben az 5. cikk (2) bekezdésének alkalmazását, olyan információkat is közölnek az e cikk (1) bekezdésében említett jelentésben, amelyekből kiderül, hogy teljesülnek-e a 12. cikkben meghatározott feltételek, és ha igen, hogyan, valamint hogy a tagállam továbbra is előhaladást ér-e el a nyilvánosan működő részvénytársaságokban a nem ügyvezető igazgatói pozíciók vagy az összes igazgatói pozíció tekintetében a nők és férfiak kiegyensúlyozottabb képviselete terén.

A Bizottság 2026. december 29-ig, majd azt követően két évente külön jelentést készít többek között arról, hogy teljesülnek-e a 12. cikk (1) bekezdésében megállapított feltételek, és ha igen, hogyan, és adott esetben arról, hogy a tagállamok a 12. cikk (3) bekezdésével összhangban újból alkalmazták-e a 6. cikket és az 5. cikk (2) bekezdését.

(3) A Bizottság 2030. december 31-ig, majd azt követően két évente felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazását, és erről jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak. A Bizottság különösen azt vizsgálja, hogy ezen irányelv célkitűzései megvalósultak-e.

(4) A Bizottság az e cikk (3) bekezdésében említett jelentésében értékeli, hogy – a nők és a férfiak képviselete terén a vezetőtestületekben és a gazdaság különböző döntéshozatali szintjein bekövetkezett fejlemények fényében, valamint azt figyelembe véve, hogy az elért eredmények kellően fenntarthatók-e – ezen irányelv hatékony és eredményes eszköz-e a nemek közötti egyensúly javítására a vezetőtestületekben. Az említett értékelés alapján a Bizottság mérlegeli, hogy szükség van-e ezen irányelv időbeli hatályának 2038. december 31-én túli meghosszabbítására, illetve az irányelv módosítására, például kiterjesztve annak hatályát az olyan, nyilvánosan működő részvénytársaságoktól eltérő gazdasági társaságokra, amelyek nem tartoznak a kkv-k fogalom meghatározása alá, vagy felülvizsgálva a 12. cikk (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában meghatározott feltételeket, annak biztosítása érdekében, hogy folyamatos előrehaladás történjen a nyilvánosan működő részvénytársaságokban az ügyvezető és a nem ügyvezető igazgatói pozíciók, vagy az összes igazgatói pozíció tekintetében a nők és férfiak kiegyensúlyozottabb képviselete terén.

## 14. cikk

**Hatálybalépés és hatályon kívül helyezés**

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő huszadik napon lép hatályba.

Ez az irányelv 2038. december 31-én hatályát veszti.

## 15. cikk

**Címzettek**

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Strasbourgban, 2022. november 23-án.

az Európai Parlament részéről  
az elnök  
R. METSOLA

a Tanács részéről  
az elnök  
M. BEK

## MELLÉKLET

## AZ ALULREPREZENTÁLT NEMHEZ TARTOZÓ IGAZGATÓK CÉLSZÁMAI

A vezetőtestületi pozíciók száma	Az alulreprezentált nemhez tartozó nem ügyvezető igazgatóknak a 40 %-os célkitűzés eléréséhez szükséges minimális száma (5. cikk (1) bekezdés a) pont)	Az alulreprezentált nemhez tartozó igazgatóknak a 33 %-os célkitűzés eléréséhez szükséges minimális száma (5. cikk (1) bekezdés b) pont)
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)