

## EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA (ES) 2022/2381

2022 m. lapkričio 23 d.

**dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir susijusių priemonių**

(Tekstas svarbus EEE)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo, ypač į jos 157 straipsnio 3 dalį,

atsižvelgdami į Europos Komisijos pasiūlymą,

teisėkūros procedūra priimamo akto projektą perdavus nacionaliniams parlamentams,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę <sup>(1)</sup>,atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę <sup>(2)</sup>,laikydami įprastos teisėkūros procedūros <sup>(3)</sup>,

kadangi:

- (1) pagal Europos Sąjungos sutarties (toliau – ES sutartis) 2 straipsnį lygybė yra viena iš pamatinių Sąjungos vertybių ir yra bendra valstybėms narėms, kurių visuomenėje vyrauja moterų ir vyrų lygybė. Pagal ES sutarties 3 straipsnio 3 dalį Sąjunga turi skatinti moterų ir vyrų lygybę;
- (2) Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 157 straipsnio 3 dalimi Europos Parlamentui ir Tarybai suteikiami įgaliojimai priimti priemones, kuriomis užtikrinamas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos principo taikymas;
- (3) siekiant užtikrinti visišką vyrų ir moterų lygybę per visą darbingą amžių, SESV 157 straipsnio 4 dalimi sudaromos sąlygos imtis pozityvių veiksmų valstybėms narėms leidžiant toliau taikyti ar priimti priemones, numatančias konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 23 straipsnyje numatyta, kad moterų ir vyrų lygybė turi būti užtikrinta visose srityse ir kad lygybės principas neklaido laikytis ar imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai;
- (4) dokumente dėl Europos socialinių teisių ramsčio, apie kurį 2017 m. drauge paskelbė Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija, nurodyti principai, be kita ko, apima vienodą požiūrį į moteris ir vyrus ir jų galimybes, įskaitant dalyvavimą darbo rinkoje, įdarbinimo sąlygas ir karjeros galimybes;
- (5) kad būtų užtikrinta lyčių lygybė darbe, reikia laikytis visapusiško požiūrio, kuriuo, be kita ko, būtų skatinamas lyčių požiūriu subalansuotas sprendimų priėmimas bendrovėse visais lygmenimis, taip pat panaikinamas vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis. Lygybės darbe užtikrinimas taip pat yra pagrindinė būtina sąlyga siekiant sumažinti moterų skurdą;

<sup>(1)</sup> OL C 133, 2013 5 9, p. 68.

<sup>(2)</sup> OL C 218, 2013 7 30, p. 33.

<sup>(3)</sup> 2013 m. lapkričio 20 d. Europos Parlamento pozicija (OL C 436, 2016 11 24, p. 225) ir 2022 m. spalio 17 d. per pirmąjį svarstymą priimta Tarybos pozicija (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje). 2022 m. spalio 17 d. Europos Parlamento pozicija (OL C 433, 2022 11 15, p. 14.).

- (6) Tarybos rekomendacijoje 84/635/EEB <sup>(4)</sup> rekomenduota, kad valstybės narės imtųsi veiksmų siekdamas užtikrinti, kad pozityvūs veiksmai apimtų, kiek tai įmanoma, veiksmus, kuriais skatinamas aktyvus moterų dalyvavimas sprendimus priimančiuose organuose. Tarybos rekomendacijoje 96/694/EB <sup>(5)</sup> rekomenduota, kad valstybės narės skatintų privatųjų sektorių didinti moterų skaičių visais sprendimų priėmimo lygmenimis, visų pirma, priimdamos lygybės užtikrinimo planus ir pozityvių veiksmų programas arba jais (jomis) vadovaudamosi;
- (7) šia direktyva siekiama užtikrinti moterų ir vyrų lygių galimybių principo taikymą ir pasiekti subalansuotą lyčių atstovavimą tarp aukščiausias vadovaujamas pozicijas užimančių asmenų, nustatant procedūrinių reikalavimų rinkinį dėl kandidatų atrankos į skiriamąsias ar renkamasias direktorių pozicijas remiantis skaidrumu ir nuopelnais;
- (8) pastaraisiais metais Komisija pateikė kelias ataskaitas, kuriose įvertinama lyčių lygybė ekonominių sprendimų priėmimo srityje. Ji paragino biržines bendroves didinti nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų skaičių jų valdybose taikant savireguliacijos priemones ir savanoriškai priimti konkrečius išsipareigojimus šioje srityje. Savo 2010 m. kovo 5 d. komunikate „Tvirtesnis išsipareigojimas siekti moterų ir vyrų lygybės. Moterų chartija“ Komisija pabrėžė, kad moterims vis dar nesuteikiama visapusiška prieiga prie dalijimosi valdžia ir galimybė dalyvauti sprendimų priėmimo, kiek tai susiję su politiniu ir ekonominiu gyvenimu viešajame ir privačiajame sektoriuose, ir dar kartą patvirtino savo išsipareigojimą naudotis turimomis galiomis siekiant teisingesnio moterų ir vyrų atstovavimo galios pozicijose visuomeniniame gyvenime ir ekonomikoje. 2010 m. rugsėjo 21 d. Komisijos komunikate „2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija“ lyčių pusiausvyros gerinimas sprendimų priėmimo buvo nustatytas kaip vienas iš prioritetų. Lyčių pusiausvyros sprendimų priėmimo ir politikoje užtikrinimas yra vienas iš 2020 m. kovo 5 d. Komisijos komunikate „Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija“ nustatytų prioritetų;
- (9) savo 2011 m. kovo 7 d. išvadose dėl Europos lyčių lygybės pakto (2011–2020 m.) Taryba pripažino, kad lyčių lygybės politika yra gyvybiškai svarbi ekonomikos augimui, klestėjimui ir konkurencingumui. Ji dar kartą patvirtino savo išsipareigojimą panaikinti lyčių nelygybę, kad būtų pasiekti strategijos „Europa 2020“ tikslai, ypač trijose lyčių lygybės požiūriu itin svarbiose užimtumo, švietimo ir socialinės įtraukties skatinimo srityse. Ji taip pat paragino imtis veiksmų, kuriais būtų skatinamas vienodas moterų ir vyrų dalyvavimas priimančius sprendimus visais lygmenimis ir visose srityse, kad būtų išnaudoti visi turimi talentai. Tuo atžvilgiu naudojimas visu esamu talentu, žiniomis bei idėjomis praturtintų žmogiškųjų išteklių įvairovę ir pagerintų verslo perspektyvas;
- (10) savo 2010 m. kovo 3 d. komunikate „2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“ (toliau – Strategija „Europa 2020“) Komisija pripažino, kad aktyvesnis moterų dalyvavimas darbo rinkoje yra būtinas siekiant paspartinti ekonomikos augimą ir atremti demografinius iššūkius Europoje. Strategijoje „Europa 2020“ nustatytas pagrindinis tikslas ne vėliau kaip 2020 m. padidinti 20–64 m. Sąjungos gyventojų užimtumo lygį bent iki 75 %. Svarbu, kad būtų priimtas aiškus išsipareigojimas panaikinti vis dar egzistuojantį vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį ir kad būtų dar aktyviau šalinamos visos kliūtys, trukdančios moterims dalyvauti darbo rinkoje, įskaitant esamą „stiklo lubų“ reiškinį. Porto deklaracijoje <sup>(6)</sup>, kuri valstybių ar Vyriausybės vadovų buvo pasirašyta 2021 m. gegužės 8 d., palankiai įvertinti nauji Sąjungos pagrindiniai tikslai, susiję su darbo vietomis, įgūdžiais bei skurdo mažinimu, ir peržiūrėta socialinių rodiklių suvestinė, Komisijos pasiūlyta jos 2021 m. kovo 4 d. komunikate „Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas“. Tame veiksmų plane numatyta, kad ne vėliau kaip 2030 m. 20–64 m. amžiaus Sąjungos gyventojų užimtumo lygis būtų bent 78 %, būtina stengtis bent perpus sumažinti lyčių užimtumo skirtumą, palyginti su 2019 m. Tikėtina, kad aktyvesnis moterų dalyvavimas priimančius ekonominius sprendimus, visų pirma, didesnis jų skaičius valdybose, turės teigiamą šalutinį poveikį moterų užimtumui atitinkamoje bendrovėje ir visai ekonomikai. Atsižvelgiant į poreikį išnaudoti turimą tiek moterų, tiek vyrų talento rezervą, po COVID-19 krizės lyčių lygybės ir įtraukaus vadovavimo aspektai yra kaip niekada svarbūs. Moksliniai tyrimai parodė, kad įtrauktis ir įvairovė įgalina atsigaivimą ir atsparumą. Jie yra labai svarbūs norint užtikrinti Sąjungos ekonominę konkurencingumą, skatinti inovacijas ir didinti profesinius standartus valdybose;

<sup>(4)</sup> 1984 m. gruodžio 13 d. Tarybos rekomendacija 84/635/EEB dėl pozityvių veiksmų moterų atžvilgiu skatinimo (OL L 331, 1984 12 19, p. 34).

<sup>(5)</sup> 1996 m. gruodžio 2 d. Tarybos rekomendacija 96/694/EB dėl moterų ir vyrų proporcingo dalyvavimo sprendimų priėmimo procese (OL L 319, 1996 12 10, p. 11).

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

- (11) savo 2011 m. liepos 6 d. rezoliucijoje dėl moterų ir vadovaujamųjų pareigų verslo srityje Europos Parlamentas paragino bendrovės siekti, kad ne vėliau kaip 2015 m. moterų skaičius valdymo organuose pasiektų būtinuosius 30 %, o ne vėliau kaip 2020 m. – 40 %. Joje Komisija raginama ne vėliau kaip 2012 m. pateikti teisės akto pasiūlymą, kuriame, be kita ko, būtų nustatytos kvotos, jeigu paaiškėtų, kad veiksmų, kurių ėmėsi bendrovės ir valstybės narės, nepakanka. Svarbu, kad toks teisės aktas būtų laikinai įgyvendinamas ir paspartintų pokyčius bei skubias reformas, skirtas įsigalėjusiai lyčių nelygybei ir stereotipams ekonominių sprendimų priėmimo srityje panaikinti. Tokį prašymą dėl teisės akto Europos Parlamentas pakartojo savo 2012 m. kovo 13 d. ir 2021 m. sausio 21 d. rezoliucijose;
- (12) svarbu, kad Sąjungos institucijos, įstaigos, organai ir agentūros rodytų pavyzdį lyčių lygybės srityje, *inter alia*, nustatydamos subalansuoto lyčių atstovavimo visais valdymo lygmenimis tikslus. Ypač daug dėmesio reikia skirti vyresniųjų vadovų įdarbinimo politikai. Todėl savo 2020 m. kovo 5 d. komunikate „Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija“ Komisija pabrėžė, kad Sąjungos institucijos, įstaigos, organai ir agentūros turėtų užtikrinti lyčių pusiausvyrą tarp aukščiausias vadovaujamas pareigas einančių asmenų. Savo 2022 m. balandžio 5 d. komunikate „Naujausioji žmogiškųjų išteklių strategija“ Komisija įsipareigojo ne vėliau kaip 2024 m. užtikrinti visišką lyčių lygybę visais savo valdymo lygmenimis. Komisija stebės pažangą ir tuo atžvilgiu reguliariai skelbs informaciją interneto svetainėje. Komisija toliau dalijasi geriausios praktikos pavyzdžiais su kitomis Sąjungos institucijomis, įstaigomis, organais bei agentūromis ir interneto svetainėje skelbs informaciją apie lyčių pusiausvyrą tarp aukščiausias vadovujamas pareigas einančių asmenų tose institucijose, įstaigose, organuose bei agentūrose. Europos Parlamentas savo 2020 m. sausio 13 d. Biuro sprendimu susitarė nustatyti 2024 m. tikslus dėl lyčių pusiausvyros tarp aukštesniosios ir vidurinės grandies vadovujamas pozicijas užimančių asmenų. Europos Parlamentas toliau stebės pažangą visais savo valdymo lygmenimis ir sieks rodyti pavyzdį. Savo 2021–2024 m. įvairovės ir įtraukties strategijoje Taryba įsipareigojo pasiekti lyčių lygybę tarp jos Generaliniame sekretariate (toliau – TGS) vadovujamas pozicijas užimančių asmenų, numatydama užtikrinti 45–55 % maržą ne vėliau kaip iki 2026 m. pabaigos. TGS veiksmų plane dėl lyčių lygybės tarp vadovujamas pareigas einančių asmenų nustatomos priemonės tam tikslui pasiekti;
- (13) svarbu, kad bendrovės ir įmonės skatintų, remtų ir ugdytų moterų talentą visais lygmenimis ir per visą jų karjerą siekiant užtikrinti, kad kvalifikuotoms moterims būtų suteiktos galimybės užimti pozicijas valdyboje ir vadovujamas pozicijas;
- (14) siekiant skatinti lyčių lygybę ir remti moterų dalyvavimą priimančiais sprendimus, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2019/1158 <sup>(7)</sup>, kuria skatinama tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, numatyta, kad valstybės narės turi imtis būtinų priemonių, kad užtikrintų vienodą moterų ir vyrų dalijimąsi priežiūros pareigomis, be esamų motinystės atostogų numatydamas vaiko priežiūros, tėvystės ir prižiūrėtojo asmens atostogas. Ta direktyva taip pat numato teisę prašyti susitarimo dėl lanksčių darbo sąlygų;
- (15) skirti moteris į direktorių pareigas trukdo keletas konkrečių veiksnių, kuriuos galima pašalinti ne tik taikant privalomas taisykles, bet ir įgyvendinant švietimo iniciatyvas bei paskatas, kuriomis siekiama propaguoti gerąją praktiką. Pirmiausia, labai svarbu verslo mokyklose ir universitetuose didinti sąmoningumą apie lyčių lygybės naudą siekiant didinti bendrovių konkurencingumą. Taip pat būtina skatinti reguliarią direktorių kaitą ir nustatyti pozityvias priemones, kuriomis siekiama skatinti ir atlyginti valstybių narių bei bendrovių pastangas nustatyti ryžtingesnę požiūrį į tokius pokyčius aukščiausiuose ekonominius sprendimus priimančiuose organuose visais lygmenimis;
- (16) Sąjunga turi didelį aukštos kvalifikacijos moterų rezervą, kuris nuolat didėja – tai patvirtina faktas, kad 60 % universitetų absolventų yra moterys. Siekiant veiksmingai išnaudoti tą esamą rezervą, o tai itin svarbu reaguojant į Sąjungos demografinius ir ekonominius iššūkius, labai svarbu pasiekti lyčių pusiausvyrą valdybose. Taigi, nepakankamas moterų atstovavimas valdybose yra neišnaudota galimybė valstybių narių ekonomikai apskritai ir jų vystymuisi bei augimui. Išnaudojus esamą moterų talento rezervą, ir atskiri asmenys, ir viešasis sektorius gautų didesnę investicijų ir švietimą grąžą. Plačiai pripažįstama, kad dėl moterų dalyvavimo valdybose pagerėja įmonių valdymas, nes dėl įvairesnio ir kolektyvinio mąstymo, apimančio platesnį požiūrį spektrą, pagerėja komandų veiklos rezultatai ir sprendimų priėmimo kokybė. Daugelis tyrimų parodė, kad įvairovė skatina iniciatyvesnį verslo modelį, labiau subalansuotus sprendimus ir griežtesnius profesinius standartus valdybose, kurie geriau atsispindi visuomenės realijas ir vartotojų poreikius. Tai taip pat skatina inovacijas. Daugybė tyrimų taip pat parodė, kad tarp

(7) 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019 7 12, p. 79).

lyčių įvairovės aukščiausios vadovybės lygmeniu ir bendrovės finansinių rezultatų bei pelningumo yra teigiamas ryšys, o tai lemia reikšmingą ilgalaikį tvarų augimą. Todėl pasiekti lyčių pusiausvyrą valdybose yra itin svarbu siekiant užtikrinti Sąjungos konkurencingumą globalizuotoje ekonomikoje ir tai suteiktų lyginamąjį pranašumą trečiųjų valstybių atžvilgiu;

- (17) padidinus moterų atstovavimą valdybose, poveikį patirtų ne tik į valdybas paskirtos moterys, bet tai taip pat padėtų į bendrovę pritraukti moterų talento ir užtikrinti didesnę moterų skaičių visais valdymo lygmenimis ir tarp darbuotojų. Todėl, tikėtina, kad didesnė moterų dalis valdybose darys teigiamą poveikį šalinant tiek vyrų ir moterų užimtumo atotrūkį, tiek vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį;
- (18) nepaisant įrodymų, pagrindžiančių naudingą lyčių pusiausvyros poveikį pačioms bendrovėms bei ekonomikai apskritai ir nepaisant galiojančios Sąjungos teisės, kuria draudžiama diskriminacija dėl lyties, ir esamų Sąjungos lygmeniu įgyvendinamų veiksmų, kuriais skatinamas savireguliacijavimas, bendrovių aukščiausiuose sprendimus priimančiuose organuose visoje Sąjungoje moterys vis dar yra itin nepakankamai atstovaujamos. Statistika rodo, kad aukščiausio lygio verslo sprendimų priėmimo procese dalyvaujančių moterų dalis tebėra labai maža. Jeigu net nesvarstoma galimybė, kad pusė talento rezervo galėtų būti paskirta į aukščiausias vadovaujamas pareigas, galėtų nukentėti pats paskyrimų procesas ir kokybė, o dėl to padidėtų nepasitikėjimas verslo valdžios struktūromis ir galbūt sumažėtų turimo žmogiškojo kapitalo naudojimo veiksmingumas. Svarbu, kad įmonių sprendimų priėmimo procese būtų teisingai atspindėta visuomenės sudėtis ir kad būtų išnaudojamas visų Sąjungos gyventojų potencialas. Europos lyčių lygybės instituto duomenimis, 2021 m. vidutiniškai 30,6 % valdybos narių didžiausiose biržinėse bendrovėse ir tik 8,5 % pirmininkų buvo moterys. Tai rodo nesąžiningą ir diskriminacinį nepakankamą moterų atstovavimą, kuriuo akivaizdžiai pažeidžiami Sąjungos lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityse principai. Todėl turėtų būti nustatytos ir sustiprintos priemonės, skirtos skatinti moterų karjeros galimybėms visais valdymo lygmenimis, ir turėtų būti skiriamas ypatingas dėmesys tam, kad būtų užtikrinta, kad tokių priemonių būtų imtasi biržinėse bendrovėse dėl didelės tokių bendrovių ekonominės ir socialinės atsakomybės. Be to, svarbu, kad Sąjungos įstaigos, organai ir agentūros rodytų pavyzdį panaikindami esamą lyčių disbalansą savo pačių valdybų sudėtyje;
- (19) moterų skaičius valdybose pastaraisiais metais augo labai lėtai. Pažangos tempas valstybėse narėse buvo skirtingas, todėl labai skiriasi pasiekti rezultatai. Daug didesnė pažanga padaryta tose valstybėse narėse, kuriose buvo nustatytos privalomos priemonės. Atsižvelgiant į tai, kad požiūriai į lyčių pusiausvyros valdybose gerinimą yra labai nevienodi, tikėtina, kad tokie skirtumai dar didės. Todėl valstybės narės raginamos keistis informacija apie taikomas veiksmingas priemones bei nacionaliniu lygmeniu priimtą politiką, taip pat keistis geriausios praktikos pavyzdžiais, kad visoje Sąjungoje būtų daroma pažanga siekiant užtikrinti labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą valdybose;
- (20) nenuoseklus ir skirtingas nacionalinis reglamentavimas, kiek tai susiję su lyčių pusiausvyra biržinių bendrovių valdybose, ar tokio reglamentavimo nebuvimas lemia ne tik tai, kad valstybėse narėse labai skiriasi moterų, einančių nevykdomųjų direktorių pareigas, skaičius ir pažangos valstybėse narėse rodikliai, – tai taip pat kelia kliūčių vidaus rinkai, nes taip biržinėms bendrovėms Sąjungoje nustatomi skirtingi įmonių valdymo reikalavimai. Tie skirtingi teisės aktų ir savireguliacijavimo priemonių reikalavimai dėl valdybų sudėties gali sukelti praktinių sunkumų tarpvalstybiniu mastu veikiančioms biržinėms bendrovėms, ypač steigiant patronuojamąsias bendroves ar vykdant susijungimų ir įsigijimų sandorius, ir kandidatams į direktorių pozicijas;
- (21) lyčių disbalansas bendrovėse yra didesnis aukštesnio lygio vadovų lygmeniu. Be to, daug vyresniųjų vadovų pareigas einančių moterų dirba žmogiškųjų išteklių ir komunikacijos srityse, o vyresnieji vadovai vyrai bendrovėje dažniau įdarbinami bendraisiais vadovais ar tiesioginiais vadovais. Kadangi pagrindinį kandidatų į direktorių pozicijas rezervą daugiausia sudaro kandidatai, turintys vyresniųjų vadovų patirties, būtina padidinti moterų, kurios paaugštinamos į tokias vadovaujamas pozicijas bendrovėse, skaičių;

- (22) vienas iš pagrindinių teisingo šios direktyvos įgyvendinimo veiksnių – veiksmingas direktorių atrankos kriterijų, kurie turi būti nustatyti iš anksto ir taikomi visiškai skaidriai, taikymas, kandidatų kvalifikacijos, žinias ir įgūdžius vertinant vienodai, neatsižvelgiant į jų lytį;
- (23) tai, kad daugumoje valstybių narių kandidatams į direktorių pozicijas taikomas atrankos procesas ir kvalifikacijos vertinimo kriterijai yra nepakankamai skaidrūs, labai trukdo pasiekti labiau subalansuotą direktorių lyčių pusiausvyrą ir neigiamai veikia tiek kandidatų į pozicijas valdybose karjerą ir judėjimo laisvę, tiek investuotojų sprendimus. Dėl tokio skaidrumo trūkumo potencialūs kandidatai į direktorių pozicijas neteikia paraiškų toms pozicijoms užimti, nors ten jų kvalifikacija būtų reikalingiausia, ir neginčija lyčių požiūriu šališkų sprendimų dėl paskyrimo, taigi, tai yra jų judėjimo laisvės apribojimas vidaus rinkoje. Kita vertus, investuotojai galėtų taikyti investicijų strategijas, kuriomis reikalaujama pateikti informaciją, be kita ko, susijusią su direktorių ekspertinėmis žiniomis bei kompetencija. Daugiau skaidrumo kvalifikacijų vertinimo kriterijų ir direktorių atrankos proceso atžvilgiu investuotojams užtikrina galimybę geriau įvertinti bendrovės verslo strategiją ir priimti pagrįstus sprendimus. Todėl svarbu, kad paskyrimo į valdybą procedūros būtų aiškios bei skaidrios ir kandidatai būtų objektyviai vertinami pagal jų asmeninius nuopelnus, neatsižvelgiant į jų lytį;
- (24) nors šios direktyvos tikslas nėra išsamiai suderinti nacionalinius įstatymus dėl atrankos į direktorių pozicijas proceso ir kvalifikacijos vertinimo kriterijų, tam, kad būtų pasiekta lyčių pusiausvyrą, biržinėms bendrovėms, kuriose neužtikrinamas subalansuotas lyčių atstovavimas, būtina nustatyti tam tikrus būtiniausius reikalavimus, susijusius su kandidatų į skiriamąsias ar renkamasias direktorių pozicijas atranka, laikantis skaidraus ir aiškiai apibrėžto atrankos proceso ir remiantis objektyviu palyginamuoju kandidatų kvalifikacijos – jų tinkamumo, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatų – vertinimu. Veiksmingai padėti užtikrinti vienodas konkurencijos sąlygas visoje Sąjungoje ir įmonėms išvengti praktinių sunkumų galima tik pasitelkiant privalomą priemonę Sąjungos lygmeniu;
- (25) todėl Sąjunga turėtų siekti didinti moterų skaičių valdybose visose valstybėse narėse, kad būtų spartinamas ekonomikos augimas, skatinamas judumas darbo rinkoje, didinamas biržinių bendrovių konkurencingumas ir užtikrinama veiksminga lyčių lygybė darbo rinkoje. To tikslo turėtų būti siekiama nustatant būtiniausius reikalavimus dėl pozityvių veiksmų, išreikštų privalomų priemonių forma. Tomis privalomomis priemonėmis turėtų būti siekiama valdybų sudėties pasiskirstymo lyčių požiūriu kiekybinio tikslo, nes tokį ar panašų metodą taikiusios valstybės narės ir trečiosios valstybės pasiekė geriausių rezultatų, siekdamos sumažinti nepakankamą moterų atstovavimą ekonominius sprendimus priimančiose pozicijose;
- (26) svarbu, kad kiekviena biržinė bendrovė parengtų lyčių lygybės politiką, kad būtų pasiektas labiau subalansuotas lyčių atstovavimas visais lygmenimis. Tokia politika gali apimti tiek moterų kandidačių, tiek vyrų kandidatų siūlymą į svarbias pareigas, moterims skirtas mentorystės schemas ir karjeros raidos orientavimą, taip pat žmogiškųjų išteklių strategijas, skirtas lyčių įvairovę atspindinčiam įdarbinimui skatinti;
- (27) biržinės bendrovės turi didelę ekonominę reikšmę, yra matomos ir daro poveikį visai rinkai. Tokios bendrovės nustato standartus platesnei ekonomikai ir tikėtina, kad jų praktiką perims kitų rūšių bendrovės. Biržinių bendrovių veiklai būdingas viešumas, dėl to jų reglamentavimas platesniu mastu yra pateisinamas nauda viešajam interesui;
- (28) šioje direktyvoje numatytos priemonės turėtų būti taikomos biržinėms bendrovėms;
- (29) ši direktyva neturėtų būti taikoma labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms (toliau – MVI);
- (30) šios direktyvos tikslais valstybė narė, kompetentinga reglamentuoti klausimus, kuriuos apima ši direktyva, turėtų būti valstybė narė, kurioje atitinkama biržinė bendrovė turi savo registruotą buveinę. Šia direktyva nedaromas poveikis nacionalinėms taisyklėms, kuriomis nustatoma teisė, taikytina bendrovėms tais klausimais, kurių ši direktyva nereglementuoja;
- (31) biržinių bendrovių valdybų struktūros sistemos įvairiose valstybėse narėse skiriasi; iš esmės išskiriamos dualistinė sistema, kurią sudaro valdyba bei priežiūros taryba, ir monistinė sistema, kurioje valdymo ir priežiūros funkcijas atlieka viena valdyba. Taip pat yra mišrių sistemų, turinčių abiejų sistemų elementų, o kartais bendrovėms leidžiama pačioms pasirinkti vieną iš skirtingų modelių. Ši direktyva turėtų būti taikoma visoms esamoms valdybų sistemoms valstybėse narėse;

- (32) visose valdybų sistemose *de jure* ar *de facto* išskiriami vykdomieji direktoriai, kurie dalyvauja kasdiniame bendrovės valdyme, ir nevykdomieji direktoriai, kurie atlieka priežiūros funkciją ir nedalyvauja kasdiniame biržinės bendrovės valdyme. Šia direktyva siekiama gerinti lyčių pusiausvyrą abiejose direktorių kategorijose. Siekiant užtikrinti tinkamą poreikio didinti lyčių pusiausvyrą valdybose ir poreikio kuo labiau kuo labiau sumažinti kišimąsi į kasdienį bendrovės valdymą pusiausvyrą, šia direktyva atskiriamos abi tos direktorių kategorijos;
- (33) keliose valstybėse narėse tam tikra dalis nevykdomųjų direktorių, vadovaujantis nacionaline teise ar praktika, gali arba turi būti skiriama ar renkama bendrovių darbuotojų ar darbuotojų organizacijų arba bendrovių darbuotojų ir darbuotojų organizacijų. Šioje direktyvoje nustatyti kiekybiniai tikslai taip pat turėtų būti taikomi tokiems direktoriams. Tačiau dėl to, kad kai kurie nevykdomieji direktoriai yra darbuotojų atstovai, valstybės narės, tinkamai atsižvelgdamos į konkrečias nacionalinėje teisėje nustatytas taisykles, taikomas darbuotojų atstovų rinkimui ar skyrimui, ir gerbdamos balsavimo darbuotojų atstovų rinkimuose laisvę, turėtų nustatyti priemones, kuriomis būtų užtikrinta, kad tie tikslai būtų pasiekti. Atsižvelgiant į tai, kad skiriasi valstybių narių nacionalinė bendrovių teisė, valstybės narės kiekybinius tikslus turėtų galėti taikyti atskirai akcininkų atstovams ir darbuotojų atstovams;
- (34) valstybės narės biržinėms bendrovėms turėtų taikyti tikslą užtikrinti, kad ne vėliau kaip 2026 m. birželio 30 d. biržinių bendrovių valdybose ne mažiau kaip 40 % nevykdomųjų direktorių pozicijų užimtų nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys, arba, alternatyviai, kadangi yra svarbu, kad biržinės bendrovės padidintų nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų dalį tarp visų su sprendimų priėmimu susijusias pozicijas užimančių asmenų, valstybės narės biržinėms bendrovėms turėtų taikyti tikslą užtikrinti, kad ne vėliau kaip 2026 m. birželio 30 d. biržinių bendrovių valdybose ne mažiau kaip 33 % visų direktorių – tiek vykdomųjų, tiek nevykdomųjų direktorių – pozicijas užimtų nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys;
- (35) tikslai, kad valdybose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 40 % nevykdomųjų direktorių arba 33 % visų direktorių pozicijų, apima bendrą lyčių pusiausvyrą tarp direktorių ir neturi poveikio atskirų direktorių pasirinkimui iš gausaus kandidatų vyrų ir moterų rezervo kiekvienu konkrečiu atveju. Visų pirma, šia direktyva neužkertamas kelias jokiems konkretiems kandidatams į direktorių pozicijas ir ja biržinės bendrovės ar akcininkai neverčiami skirti atskirų direktorių. Sprendimą dėl tinkamų direktorių vis dėlto turi priimti biržinės bendrovės ir akcininkai;
- (36) dėl valstybės įmonių pobūdžio yra tikslinga, kad valstybės įmonės, kurios patenka į šios direktyvos taikymo sritį, būtų pavyzdžiu privačiam sektoriui. Valstybės narės daro dominuojančią įtaką į reguliuojamos rinkos sąrašus įtrauktoms valstybės įmonėms, kaip tai suprantama Komisijos direktyvos 2006/111/EB <sup>(8)</sup> 2 straipsnio b punkte. Dėl tos dominuojančios įtakos valstybės narės turi priemonių būtinas permainas įgyvendinti greičiau;
- (37) direktorių pozicijų skaičiaus, kuris yra būtinas norint pasiekti šioje direktyvoje nustatytus tikslus, nustatymas turi būti dar labiau patikslintas, kadangi, atsižvelgiant į daugelio valdybų dydį, matematiniu požiūriu neįmanoma pasiekti tikslios 40 % arba, kai taikytina, 33 % sudarančios dalies. Todėl direktorių pozicijų skaičius, būtinas šioje direktyvoje nustatytiems tikslams pasiekti, turėtų būti kuo artimesnis 40 % arba, kai taikytina, 33 % sudarančiai daliai, ir abiem atvejais turėtų neviršyti 49 %;

<sup>(8)</sup> 2006 m. lapkričio 16 d. Komisijos direktyva 2006/111/EB dėl finansinių santykių tarp valstybių narių ir valstybės įmonių skaidrumo ir dėl finansinio skaidrumo tam tikroje įmonėse (OL L 318, 2006 11 17, p. 17).

- (38) Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – Teisingumo Teismas) savo jurisprudencijoje <sup>(9)</sup> dėl pozityvių veiksmų ir jų suderinamumo su draudimo diskriminuoti dėl asmens lyties principu, kuris taip pat yra įtvirtintas Chartijos 21 straipsnyje, pripažino, kad tam tikrais atvejais vykdant įdarbinimo ar paaukštinimo atranką pirmumas gali būti teikiamas nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui, su sąlyga, kad nepakankamai atstovaujamos lyties kandidato kvalifikacija – tinkamumas, kompetencija ir profesinės veiklos rezultatai – yra tokia pati kaip ir kitos lyties jo konkurento, kad pirmumas nėra suteikiamas automatiškai ir besąlygiškai, t. y. jis netaikomas, jeigu dėl tam tikrų priežasčių atskiras kitos lyties kandidatas įvertinamas palankiau, ir kad kiekvieno kandidato paraiška įvertinama objektyviai, atsižvelgiant į visus atskiriems kandidatams taikytinus kriterijus;
- (39) valstybės narės, siekdamos gerinti lyčių pusiausvyrą valdybose, turėtų užtikrinti, kad tos biržinės bendrovės, kurių valdybose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima atitinkamai mažiau nei 40 % nevykdomųjų direktorių pozicijų arba mažiau nei 33 % visų direktorių pozicijų, įskaitant tiek vykdomuosius, tiek nevykdomuosius direktorius, priklausomai nuo to, kas taikytina, remdamosi kandidatų kvalifikacijų lyginamuoju vertinimu, taikydamos aiškius, neutraliai suformuluotus ir nedviprasmiškus kriterijus, kurie buvo nustatyti prieš pradedant atrankos procesą, atrinktų toms skiriamosioms ar renkamosioms pozicijoms labiausiai kvalifikuotus kandidatus. Atrankos kriterijų, kuriuos galėtų taikyti biržinės bendrovės, rūšys apima, pavyzdžiui, profesinę vadovavimo ar priežiūros užduočių atlikimo patirtį, tarptautinę patirtį, daugiadiscipliniškumą, lyderio savybes, bendravimo įgūdžius, ryšių palaikymo gebėjimus ir žinias konkrečioje atitinkamoje srityje, kaip antai, finansai, finansinė priežiūra ar žmogiškųjų išteklių valdymas;
- (40) vykdant kandidatų atranką į skiriamąsias ar renkamasias direktorių pozicijas pirmenybė turėtų būti teikiama tokios pačios kvalifikacijos nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui. Tačiau tokia pirmenybė neturėtų būti automatiškai ir besąlygiškai suteikiamas pirmumas. Galėtų būti išimtinių atvejų, kai objektyvus tokios pačios kvalifikacijos kitos lyties kandidato konkrečios padėties vertinimas gali būti viršesnis už pirmumą, kuris priešingu atveju turėtų būti suteiktas nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui. Taip galėtų įvykti, pavyzdžiui, tais atvejais, kai atrenkant direktorius taikoma platesnė įvairovės politika nacionaliniu ar bendrovės lygmeniu. Vis dėlto pozityvių veiksmų netaikymas turėtų likti išimtiniu atveju, turėtų būti grindžiamas kiekvieno konkretaus atvejo vertinimu ir tinkamai pagrįstas objektyviais kriterijais, kuriais jokių būdu neturėtų būti diskriminuojama nepakankamai atstovaujama lytis;
- (41) valstybėse narėse, kuriose taikomi šioje direktyvoje nustatyti su kandidatų atranka į skiriamąsias ar renkamasias direktorių pozicijas susiję reikalavimai, biržinės bendrovės, kurių valdybose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima atitinkamai ne mažiau kaip 40 % nevykdomųjų direktorių pozicijų arba ne mažiau kaip 33 % visų direktorių pozicijų, priklausomai nuo to, kas taikytina, neturėtų būti įpareigojamos laikytis tų reikalavimų;
- (42) kandidatų atrankos į skiriamąsias ar renkamasias direktorių pozicijas metodai įvairiose valstybėse narėse ir įvairiose biržinėse bendrovėse skiriasi. Jie galėtų apimti kandidatų pirminę atranką, kurios rezultatus, pavyzdžiui, skyrimo komitetas ar direktorių paieškos firmos, turi pateikti akcininkų susirinkimui. Reikalavimai dėl kandidatų atrankos į skiriamąsias ar renkamasias direktorių pozicijas turėtų būti įvykdyti tinkamame atrankos proceso etape, laikantis nacionalinės teisės ir atitinkamų biržinių bendrovių įstatų, be kita ko, prieš akcininkams atrenkant kandidatą, pavyzdžiui, rengiant trumpąjį sąrašą. Tuo atžvilgiu šia direktyva nustatomi tik būtinausi kandidatų atrankos į skiriamąsias ar renkamasias direktorių pozicijas reikalavimai, kad siekiant sudaryti sąlygas lyčių lygybei ir siekiant tikslo užtikrinti labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą biržinių bendrovių valdybose būtų galima taikyti Teisingumo Teismo jurisprudencijoje numatytas sąlygas. Šia direktyva pernelyg nesikišama į kasdienį biržinių bendrovių valdymą, nes joms paliekama laisvė atrinkti kandidatus remiantis jų kvalifikacija ar kitais svarbiais objektyviais apsvaistymais;

<sup>(9)</sup> Žr. 1995 m. spalio 17 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Kalanke prieš Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; 1997 m. lapkričio 11 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Marschall prieš Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; 2000 m. kovo 28 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Badeck ir kt.*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; 2000 m. liepos 6 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Abrahamsson ir Anderson*, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (43) siekiant šios direktyvos tikslų, kiek tai susiję su lyčių pusiausvyra, turėtų būti reikalaujama, kad kandidato į skiriamą ar renkamą direktoriaus poziciją prašymu biržinės bendrovės tą kandidatą informuotų apie kvalifikacijos vertinimo kriterijus, kuriais buvo grindžiama atranka, kandidatų objektyvų lyginamąjį vertinimą vadovaujantis tais kriterijais ir, kai aktualu, konkrečius apsvaistymus, dėl kurių išimtinėmis aplinkybėmis palankiau vertinamas kitos lyties, nei nepakankamai atstovaujama lytis, kandidatas. Dėl reikalavimo pateikti tokią informaciją gali būti ribojama teisė į privatų gyvenimą ir teisė į asmens duomenų apsaugą, kurios pripažįstamos atitinkamai Chartijos 7 ir 8 straipsniuose. Vis dėlto tokie apribojimai yra būtini ir, nepažeidžiant proporcingumo principo, iš tiesų atitinka pripažintus bendro intereso tikslus. Todėl jie atitinka tokiems apribojimams taikomus reikalavimus, nustatytus Chartijos 52 straipsnio 1 dalyje, ir atitinkamą Teisingumo Teismo jurisprudenciją. Tokie apribojimai turėtų būti taikomi laikantis Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 <sup>(10)</sup>;
- (44) jei nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatas į skiriamą ar renkamą direktoriaus poziciją teisme ar kitoje kompetentingoje institucijoje pateikia faktus, kurių pagrindu galima daryti prielaidą, kad to kandidato kvalifikacija yra tokia pati kaip atrinkto kitos lyties kandidato, turėtų būti reikalaujama, kad biržinė bendrovė pagrįstų savo pasirinkimą;
- (45) nors šia direktyva siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus privalomų priemonių forma, kad būtų pagerintas lyčių pasiskirstymas valdybose, svarbu, vadovaujantis subsidiarumo principu, pripažinti skirtingų požiūrių teisėtumą ir tam tikrų esamų nacionalinių priemonių, kurios jau yra priimtose ir kurios davė gerų rezultatų, veiksmingumą. Kai kuriose valstybėse narėse jau buvo dedamos pastangos užtikrinti labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą valdybose priimant privalomas priemones, kurios laikomos tokiomis pat veiksmingomis kaip šioje direktyvoje nustatytos priemonės. Tos valstybės narės turėtų galėti sustabdyti šioje direktyvoje nustatytų reikalavimų, susijusių su kandidatų į skiriamąsias ar renkamasias direktorių pozicijas atranka, ir, kai aktualu, susijusių su atskirų kiekybinių tikslų nustatymu, taikymą, jei šioje direktyvoje išdėstytos taikymo sustabdymo sąlygos yra įvykdytos. Tokiais atvejais, jei valstybės narės tokias privalomas priemones nustatė nacionaline teise, šioje direktyvoje išdėstytos apvalinimo taisyklės dėl konkretaus direktorių skaičiaus turėtų būti taikomos *mutatis mutandis* siekiant įvertinti tas nacionalines priemones pagal šią direktyvą. Valstybėje narėje, kurioje taikomas toks taikymo sustabdymas, turėtų būti laikoma, kad šioje direktyvoje nustatyti tikslai yra pasiekti, taigi, šioje direktyvoje nustatyti tikslai, susiję su nevykdomaisiais direktoriais ar visais direktoriais, nepakeičia atitinkamų nacionalinių priemonių ir tokiais tikslais jos nėra papildomos;
- (46) siekiant gerinti lyčių pusiausvyrą tarp direktorių, atliekančių kasdienio valdymo užduotis, turėtų būti reikalaujama, kad biržinės bendrovės nustatytų atskirus kiekybinius tikslus, susijusius su labiau subalansuotu abiejų lyčių atstovavimu tarp vykdomųjų direktorių, kad tokie tikslai būtų pasiekti iki šioje direktyvoje nustatytos dienos. Tie tikslai bendrovėms turėtų padėti padaryti apčiuopiamą pažangą, palyginti su jų dabartine padėtimi. Ta pareiga neturėtų būti taikoma biržinėms bendrovėms, kurios siekia 33 % tikslo visų direktorių – tiek vykdomųjų, tiek nevykdomųjų direktorių – atveju;
- (47) valstybės narės turėtų reikalauti, kad biržinės bendrovės kompetentingoms institucijoms kasmet pateiktų informaciją apie jų valdybų lyčių sudėtį ir apie priemones, kurių buvo imtasi šioje direktyvoje nustatytiems tikslams pasiekti, kad tos institucijos galėtų įvertinti kiekvienos biržinės bendrovės pažangą užtikrinant lyčių pusiausvyrą tarp direktorių. Biržinės bendrovės tokią informaciją turėtų tinkamu ir lengvai prieinamu būdu skelbti savo interneto svetainėse ir įtraukti ją į savo metines ataskaitas. Jei biržinė bendrovė nepasiekė taikytinų kiekybinių tikslų, ji į tokią informaciją turėtų įtraukti konkrečių priemonių, kurių bendrovė jau ėmėsi arba ketina imtis ateityje, kad būtų pasiekti šioje direktyvoje nustatyti tikslai, aprašymą. Siekiant išvengti nebūtinės administracinės naštos ir pastangų dubliavimo, pagal šią direktyvą teiktina informacija apie lyčių pusiausvyrą valdybose, kai taikytina, turėtų būti įtraukta į biržinių

<sup>(10)</sup> 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (OL L 119, 2016 5 4, p. 1).



bendrovių valdymo pareiškimą, laikantis taikytinos Sąjungos teisės, visų pirma, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2013/34/ES<sup>(11)</sup>. Jei valstybės narės sustabdė 6 straipsnio taikymą pagal 12 straipsnį, šioje direktyvoje išdėstytos ataskaitų teikimo pareigos neturėtų būti taikomos su sąlyga, kad tų valstybių narių nacionalinėje teisėje yra numatytos ataskaitų teikimo pareigos, kuriomis užtikrinama, kad informacija, susijusi su biržinių bendrovių padaryta pažanga siekiant labiau subalansuoto moterų ir vyrų atstovavimo jų valdybose, būtų skelbiama reguliariai;

- (48) reikalavimų, susijusių su kandidatų atranka į skiriamąsias ar renkamasias direktorių pozicijas, pareigos nustatyti kiekybinį tikslą, susijusį su vykdomaisiais direktoriais, ir ataskaitų teikimo pareigų vykdymas turėtų būti užtikrinamas veiksmingomis, proporcingomis ir atgrasomomis sankcijomis, o valstybės narės turėtų užtikrinti, kad tuo tikslu būtų nustatytos tinkamos administracinės ar teisminės procedūros. Tokios sankcijos galėtų būti, be kita ko, baudos arba galimybė teisminei institucijai panaikinti su direktorių atranka susijusį sprendimą arba paskelbti jį niekiniu. Nedarant poveikio nacionalinei teisei dėl nuobaudų skyrimo, jei biržinės bendrovės vykdo tas pareigas, jos neturėtų būti baudžiamos už tai, kad nepasiekė kiekybinių tikslų, susijusių su moterų ir vyrų atstovavimu tarp direktorių. Sankcijos neturėtų būti skiriamos pačioms biržinėms bendrovėms, jeigu pagal nacionalinę teisę atitinkamas veikimas ar neveikimas yra priskiriamas ne bendrovei, o kitiems fiziniams ar juridiniams asmenims, pavyzdžiui, atskiriems akcininkams. Valstybės narės turėtų galėti taikyti kitas sankcijas nei tos, kurios yra išvardytos šioje direktyvoje pateiktame nebaigtiniame sankcijų sąraše, ypač tais atvejais, kai biržinė bendrovė padaro sunkių ir pakartotinių pažeidimų, susijusių su šioje direktyvoje nustatytais pareigomis. Valstybės narės turėtų užtikrinti, kad, vykdydamos viešąsias sutartis ir koncesijas, biržinės bendrovės vykdytų taikytinas pareigas, susijusias su socialine ir darbo teise, vadovaudamosi taikytina Sąjungos teise;
- (49) valstybės narės ar biržinės bendrovės turėtų galėti nustatyti ar toliau taikyti palankesnes priemones, kad būtų užtikrintas labiau subalansuotas moterų ir vyrų atstovavimas;
- (50) valstybės narės turėtų paskirti lyčių pusiausvyros valdybose skatinimo, analizės, stebėsenos ir rėmimo įstaigas. Be to, rengiant informacines kampanijas ir dalijantis geriausia patirtimi būtų labai prisidedama prie visų nebiržinių bendrovių informuotumo šiuo klausimu didinimo ir jos būtų skatinamos iniciatyviai siekti lyčių pusiausvyros. Visų pirma, valstybės narės raginamos įgyvendinti politiką, kuria MVĮ būtų remiamos ir skatinamos reikšmingai padidinti lyčių pusiausvyrą visais valdymo lygmenimis ir valdybose;
- (51) šia direktyva gerbiamos pagrindinės teisės ir laikomasi Chartija pripažintų principų. Visų pirma, ja prisidedama prie moterų ir vyrų lygybės principo (Chartijos 23 straipsnis) ir laisvės pasirinkti profesiją ir teisės dirbti (Chartijos 15 straipsnis) įgyvendinimo. Šia direktyva siekiama užtikrinti visapusišką teisės į veiksmingą teisinę gynybą ir teisingą bylos nagrinėjimą (Chartijos 47 straipsnis) įgyvendinimą. Naudojimosi laisve užsiimti verslu (Chartijos 16 straipsnis) ir teise į nuosavybę (Chartijos 17 straipsnio 1 dalis) apribojimais ta laisvė ir ta teisė iš esmės nėra pažeidžiamos ir jie yra būtini bei proporcingi. Apribojimus galima taikyti tik tuo atveju, jeigu jie visiškai atitinka Sąjungos pripažįstamus bendro intereso tikslus ar poreikį apsaugoti kitų asmenų teises ir laisves;
- (52) nors kai kurios valstybės narės ėmėsi reglamentavimo veiksmų ar skatino savireguliaciją, dėl kurių buvo pasiekta įvairių rezultatų, dauguma valstybių narių nesiėmė ar nenurodė ketinančios imtis veiksmų, kad būtų pasiekta pakankamos pažangos. Prognozės, grindžiamos išsamia visos turimos informacijos apie ankstesnes ir dabartines tendencijas bei ketinimus analize, rodo, kad savarankiškai veidamos valstybės narės artimoje ateityje nepasieks subalansuoto moterų ir vyrų atstovavimo tarp direktorių visoje Sąjungoje pagal šioje direktyvoje nustatytus tikslus. Neveikimas šioje srityje trukdo platesniu mastu siekti lyčių lygybės darbo vietoje, be kita ko, mažinant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, kuris iš dalies susidaro dėl vertikaliosios segregacijos. Atsižvelgiant į tokias aplinkybes ir į didėjančius skirtumus tarp valstybių narių moterų ir vyrų atstovavimo valdybose atžvilgiu, lyčių pusiausvyrą valdybose visoje Sąjungoje galima pagerinti tik taikant bendrą požiūrį, o lyčių lygybės,

<sup>(11)</sup> 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2013/34/ES dėl tam tikrų rūšių įmonių metinių finansinių ataskaitų, konsoliduotųjų finansinių ataskaitų ir susijusių pranešimų, kuria iš dalies keičiama Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/43/EB ir panaikinamos Tarybos direktyvos 78/660/EEB ir 83/349/EEB (OL L 182, 2013 6 29, p. 19).

konkurencingumo ir ekonomikos augimo potencialą galima geriau pasiekti ne skirtingos taikymo srities, užmojo ir veiksmingumo nacionalinėmis iniciatyvomis, o koordinuojamais veiksmais Sąjungos lygmeniu. Kadangi šios direktyvos tikslas, t. y. pasiekti labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą tarp biržinių bendrovių direktorių nustatant veiksmingas priemones, kuriomis siekiama paspartinti pažangą užtikrinant lyčių pusiausvyrą, kartu biržinėms bendrovėms suteikiant pakankamai laiko pasirengti tam tikslui, valstybės narės negali deramai pasiekti, o dėl siūlomo veiksmo masto ir poveikio to tikslo būtų geriau siekti Sąjungos lygmeniu, laikydamosi ES sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo Sąjunga gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva nustatomi tik bendri tikslai bei principai ir neviršijama to, kas būtina nurodytam tikslui pasiekti. Valstybėms narėms suteikiama pakankamai laisvės pačioms nuspręsti, kaip būtų geriausia siekti šioje direktyvoje nustatytų tikslų atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, visų pirma, į įdarbinimo valdybose taisykles ir praktiką. Šia direktyva neribojama biržinių bendrovių galimybė paskirti labiausiai kvalifikuotus direktorius, suteikiama lanksti sistema ir numatomas pakankamai ilgas laikotarpis prisitaikyti;

- (53) valstybės narės turėtų bendradarbiauti su socialiniais partneriais ir pilietine visuomene, kad juos veiksmingai informuotų apie šios direktyvos reikšmę, perkėlimą į nacionalinę teisę ir įgyvendinimą;
- (54) vadovaujantis proporcingumo principu, tikslai, kuriuos turi pasiekti biržinės bendrovės, turėtų galioti tik tam tikrą laikotarpį ir jie turėtų galioti tol, kol bus padaryta tvari pažanga užtikrinant valdybų lyčių sudėtį. Dėl to Komisija turėtų reguliariai peržiūrėti šios direktyvos taikymą ir teikti ataskaitas Europos Parlamentui ir Tarybai. Be to, šioje direktyvoje numatyta jos galiojimo pabaigos data. Atlikdama šios direktyvos peržiūrą, Komisija turėtų įvertinti, ar yra poreikis pratęsti šios direktyvos galiojimą po tos datos;
- (55) vadovaujantis 2011 m. rugsėjo 28 d. bendru valstybių narių ir Komisijos politiniu pareiškimu dėl aiškinamųjų dokumentų <sup>(12)</sup>, valstybės narės išipareigojo pagrindais atvejais prie pranešimų apie perkėlimo į priemones pridėti vieną ar daugiau dokumentų, kuriuose paaiškinamos direktyvos sudėtinųjų dalių ir nacionalinių perkėlimo priemonių atitinkamų dalių sąsajos. Šios direktyvos atveju teisės aktų leidėjas laikosi nuomonės, kad tokių dokumentų perdavimas yra pagrįstas,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

#### 1 straipsnis

#### Tikslas

Šia direktyva siekiama užtikrinti labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą tarp biržinių bendrovių direktorių nustatant veiksmingas priemones, kuriomis siekiama paspartinti pažangą užtikrinant lyčių pusiausvyrą, kartu biržinėms bendrovėms suteikiant pakankamai laiko pasirengti tam tikslui.

#### 2 straipsnis

#### Taikymo sritis

Ši direktyva taikoma biržinėms bendrovėms. Ši direktyva netaikoma labai mažoms, mažosioms ir vidutinėms įmonėms (toliau – MVĮ).

<sup>(12)</sup> OL C 369, 2011 12 17, p. 14.

### 3 straipsnis

#### Terminų apibrėžtys

Šioje direktyvoje vartojamų terminų apibrėžtys:

- 1) biržinė bendrovė – bendrovė, kuri turi valstybėje narėje registruotą buveinę ir kurios akcijomis leidžiama prekiauti vienos ar kelių valstybių narių reguliuojamoje rinkoje, kaip tai suprantama Direktyvos 2014/65/ES 4 straipsnio 1 dalies 21 punkte;
- 2) valdyba – biržinės bendrovės administracinis, valdymo ar priežiūros organas;
- 3) direktorius – valdybos narys, įskaitant narį, kuris yra darbuotojų atstovas;
- 4) vykdomasis direktorius – monistinės sistemos valdybos narys, kuris dalyvauja kasdiniame biržinės bendrovės valdyme, arba – dualistinės valdybos sistemos atveju – tarybos narys, kuris atlieka biržinės bendrovės valdymo funkciją;
- 5) nevykdomasis direktorius – monistinės sistemos valdybos narys, išskyrus vykdomąjį direktorių, arba – dualistinės valdybos sistemos atveju – valdybos narys, kuris atlieka biržinės bendrovės priežiūros funkciją;
- 6) monistinės sistemos valdyba – viena bendra valdyba, kuri atlieka biržinės bendrovės valdymo ir priežiūros funkcijas;
- 7) dualistinė valdybos sistema – sistema, kurioje biržinės bendrovės valdymo ir priežiūros funkcijas atlieka atskiros valdybos;
- 8) labai maža, mažoji ir vidutinė įmonė arba MVĮ – bendrovė, kurioje dirba mažiau nei 250 asmenų ir kurios metinė apyvarta neviršija 50 mln. EUR arba kurios metinis balansas neviršija 43 mln. EUR, o MVĮ, turinčios savo registruotą buveinę valstybėje narėje, kurios valiuta nėra euras, atveju – lygiaverčių sumų tos valstybės narės valiuta.

### 4 straipsnis

#### Taikytina teisė

Kompetenciją reglamentuoti su konkrečia biržine bendrove susijusius klausimus, kuriems taikoma ši direktyva, turi ta valstybė narė, kurioje ta bendrovė turi registruotą buveinę. Taikytina teisė yra tos valstybės narės teisė.

### 5 straipsnis

#### Lyčių pusiausvyros valdybose tikslai

1. Valstybės narės užtikrina, kad biržinėms bendrovėms būtų taikomas kuris nors iš šių tikslų, kurie turi būti pasiekti ne vėliau kaip 2026 m. birželio 30 d.:
  - a) nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima ne mažiau kaip 40 % nevykdomųjų direktorių pozicijų;
  - b) nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užima ne mažiau kaip 33 % visų direktorių pozicijų, įskaitant tiek vykdomuosius, tiek nevykdomuosius direktorius.
2. Valstybės narės užtikrina, kad biržinės bendrovės, kurioms netaikomas 1 dalies b punkte nustatytas tikslas, nustatytų atskirus kiekybinius tikslus, siekiant gerinti lyčių pusiausvyrą tarp vykdomųjų direktorių. Valstybės narės užtikrina, kad tokios biržinės bendrovės tokius kiekybinius tikslus stengtųsi pasiekti ne vėliau kaip 2026 m. birželio 30 d.
3. Nevykdomųjų direktorių pozicijų skaičius, laikomas būtinu 1 dalies a punkte nurodytam tikslui pasiekti, yra kuo artimesnis 40 % sudarančiai daliai, bet neviršijantis 49 %. Visų direktorių pozicijų skaičius, laikomas būtinu 1 dalies b punkte nurodytam tikslui pasiekti, yra kuo artimesnis 33 % sudarančiai daliai, bet neviršijantis 49 %. Tie skaičiai yra išdėstyti priede.

## 6 straipsnis

**Tikslams pasiekti skirtos priemonės**

1. Valstybės narės užtikrina, kad biržinės bendrovės, kurios nepasiekia 5 straipsnio 1 dalies a ar b punkte nurodytų tikslų, priklausomai nuo to, kas taikytina, pakoreguotų kandidatų į skiriamąsias ar renkamasias direktorių pozicijas atrankos procesą. Tie kandidatai turi būti atrenkami remiantis kiekvieno kandidato kvalifikacijų lyginamuoju vertinimu. Tuo tikslu nediskriminuojant viso atrankos proceso metu, be kita ko, pranešimų apie laisvas darbo vietas rengimo metu, pirminės atrankos etapu, trumpojo kandidatų sąrašo rengimo etapu ir kandidatų atrankos rezervo sudarymo metu, turi būti taikomi aiškūs, neutraliai suformuluoti ir nedviprasmiški kriterijai. Tokie kriterijai nustatomi prieš pradėdant atrankos procesą.

2. Kiek tai susiję su kandidatų atranka į skiriamąsias ar renkamasias direktorių pozicijas, valstybės narės užtikrina, kad renkantis iš kandidatų, kurių kvalifikacija tinkamumo, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatų požiūriu yra tokia pati, pirmenybė būtų teikiama nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui, išskyrus išimtinus atvejus, kai dėl didesnio teisinio svorio pagrindų, pavyzdžiui, kitos įvairovės politikos vykdymo, objektyvaus vertinimo, kurio metu atsižvelgiama į specifinę kitos lyties kandidato padėtį ir kuris yra grindžiamas nediskriminaciniais kriterijais, kontekste palankiau vertinamas kitos lyties kandidatas.

3. Valstybės narės užtikrina, kad kandidato, svarstyto atrankos į skiriamą ar renkamą direktoriaus poziciją metu, prašymu biržinės bendrovės būtų įpareigotos informuoti tą kandidatą apie:

- a) kvalifikacijos vertinimo kriterijus, kuriais buvo grindžiama atranka;
- b) kandidatų objektyvų lyginamąjį vertinimą vadovaujantis tais kriterijais ir
- c) kai aktualu, konkrečius apsvaistymus, dėl kurių išimtinai buvo palankiau vertinamas kandidatas, kuris nėra nepakankamai atstovaujamos lyties.

4. Valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalines teismų sistemas, užtikrina, kad tais atvejais, kai neatrinktas nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatas pateikia faktus, kurių pagrindu galima daryti prielaidą, kad to kandidato, atrinkto į skiriamą ar renkamą direktoriaus poziciją, kvalifikacija buvo tokia pati kaip atrinkto kitos lyties kandidato, biržinei bendrovei tenka įrodyti, kad nebuvo pažeista 6 straipsnio 2 dalis.

Šia dalimi valstybės narės netrukdoma nustatyti ieškovams palankesnių įrodinėjimo taisyklių.

5. Jeigu kandidatų į skiriamą ar renkamą direktoriaus poziciją atrankos procesas vykdomas pasitelkiant akcininkų ar darbuotojų balsavimą, valstybės narės reikalauja, kad biržinės bendrovės užtikrintų, kad balsavime dalyvaujantys asmenys būtų tinkamai informuoti apie priemones, numatytas šioje direktyvoje, įskaitant sankcijas, kurios grėstų biržinei bendrovei dėl reikalavimų nesilaikymo.

## 7 straipsnis

**Ataskaitų teikimas**

1. Valstybės narės reikalauja, kad biržinės bendrovės kompetentingoms institucijoms kasmet pateiktų informaciją apie lyčių atstovavimą jų valdybose, informaciją apie vykdomuosius ir nevykdomuosius direktorius pateikiant atskirai, taip pat apie priemones, kurių buvo imtasi norint pasiekti 5 straipsnio 1 dalyje nustatytus tikslus ir, kai taikytina, tikslus, nustatytus vadovaujantis 5 straipsnio 2 dalimi. Valstybės narės reikalauja, kad biržinės bendrovės tą informaciją tinkamu ir lengvai prieinamu būdu skelbtų savo interneto svetainėse. Remdamosi pateikta informacija, valstybės narės lengvai prieinamu ir centralizuotu būdu skelbia biržinių bendrovių, pasiekusių kurį nors vieną iš 5 straipsnio 1 dalyje nustatytų tikslų, sąrašą ir jį reguliariai atnaujina.

2. Jei biržinė bendrovė nepasiekia vieno iš 5 straipsnio 1 dalyje nustatytų tikslų arba, kai taikytina, tikslų, nustatytų vadovaujantis 5 straipsnio 2 dalimi, teikdama šio straipsnio 1 dalyje nurodytą informaciją ji nurodo priežastis, dėl kurių ji tikslų nepasiekė, ir išsamiai aprašo priemones, kurių biržinė bendrovė jau ėmėsi arba ketina imtis, kad juos pasiektų.
3. Kai taikytina, šio straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodyta informacija taip pat įtraukiama į bendrovės valdymo pareiškimą, laikantis atitinkamų Direktyvos 2013/34/ES nuostatų.
4. Šio straipsnio 1 ir 2 dalyse išdėstytos pareigos netaikomos valstybėje narėje, kuri sustabdė 6 straipsnio taikymą pagal 12 straipsnį, jei pagal nacionalinę teisę yra numatytos ataskaitų teikimo pareigos, kuriomis užtikrinama, kad informacija apie pažangą, kurią biržinės bendrovės padarė siekdamos labiau subalansuoto moterų ir vyrų atstovavimo savo valdybose, būtų skelbiama reguliariai.

#### 8 straipsnis

### Sankcijos ir papildomos priemonės

1. Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, taikytinų biržinėms bendrovėms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal 5 straipsnio 2 dalį ir 6 bei 7 straipsnius, priklausomai nuo to, kas taikytina, pažeidimus, ir imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad jos būtų vykdomos. Visų pirma, valstybės narės užtikrina, kad būtų nustatytos tinkamos administracinės ar teisminės procedūros, kad būtų sudarytos sąlygos užtikrinti iš šios direktyvos kylančių pareigų vykdymą. Sankcijos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos. Tokios sankcijos, be kita ko, gali būti baudos arba galimybė teisminei institucijai panaikinti su direktorių atranka susijusį sprendimą, priimtą pažeidžiant pagal 6 straipsnį priimtas nacionalines nuostatas, arba paskelbti jį niekiniu. Valstybės narės ne vėliau kaip 2024 m. gruodžio 28 d. praneša apie tas taisykles ir tas priemones Komisijai ir nedelsdamos jai praneša apie visus vėlesnius joms įtakos turinčius dalinius pakeitimus.
2. Biržinės bendrovės gali būti laikomos atsakingomis tik už veikimą ar neveikimą, kuris joms gali būti priskiriamas pagal nacionalinę teisę.
3. Valstybės narės užtikrina, kad, vykdydamos viešąsias sutartis ir koncesijas, biržinės bendrovės vykdytų taikytinas pareigas, susijusias su socialine ir darbo teise, vadovaudamosi taikytina Sąjungos teise.

#### 9 straipsnis

### Būtiniausi reikalavimai

Valstybės narės gali nustatyti ar toliau taikyti nuostatas, kurios yra palankesnes už šioje direktyvoje nustatytas nuostatas, kad užtikrintų labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą jų nacionalinėje teritorijoje įsteigtose biržinėse bendrovėse.

#### 10 straipsnis

### Lyčių pusiausvyros biržinėse bendrovėse skatinimo įstaigos

Valstybės narės paskiria vieną ar daugiau lyčių pusiausvyros valdybose skatinimo, analizės, stebėsenos ir rėmimo įstaigų. Tuo tikslu valstybės narės galėtų paskirti, pavyzdžiui, lygybę užtikrinančias įstaigas, kurias jos paskyrė pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB <sup>(13)</sup> 20 straipsnį.

<sup>(13)</sup> 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (OL L 204, 2006 7 26, p. 23).

## 11 straipsnis

**Perkėlimas į nacionalinę teisę**

1. Valstybės narės ne vėliau kaip 2024 m. gruodžio 28 d. priima ir paskelbia įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Jos nedelsdamos apie tai praneša Komisijai.

Valstybės narės, priimdamos tas nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

2. Valstybės narės, kurios sustabdė 6 straipsnio taikymą pagal 12 straipsnį, Komisijai nedelsdamos pateikia 12 straipsnyje nustatytų sąlygų įvykdymą įrodančią informaciją.

3. Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

## 12 straipsnis

**6 straipsnio taikymo sustabdymas**

1. Valstybė narė gali sustabdyti 6 straipsnio ir, kai aktualu, 5 straipsnio 2 dalies taikymą, jei ne vėliau kaip 2022 m. gruodžio 27 d. toje valstybėje narėje tenkinamos šios sąlygos:

- a) nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys biržinėse bendrovėse užima ne mažiau kaip 30 % nevykdomųjų direktorių pozicijų arba ne mažiau kaip 25 % visų direktorių pozicijų arba
- b) tos valstybės narės nacionaline teise:
  - i) reikalaujama, kad biržinėse bendrovėse nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 30 % nevykdomųjų direktorių pozicijų arba ne mažiau kaip 25 % visų direktorių pozicijų;
  - ii) būtų numatytos veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos vykdymo užtikrinimo priemonės, taikomos i punkte nurodytų reikalavimų nesilaikymo atveju, ir
  - iii) reikalaujama, kad visos biržinės bendrovės, kurioms ta nacionalinė teisė netaikoma, nustatytų atskirus kiekybinius tikslus, taikomus visoms direktorių pozicijoms.

Jei valstybė narė sustabdė 6 straipsnio ir, kai aktualu, 5 straipsnio 2 dalies taikymą kurios nors iš šios dalies pirmoje pastraipoje išdėstytų sąlygų pagrindu, laikoma, kad toje valstybėje narėje 5 straipsnio 1 dalyje nustatyti tikslai yra pasiekti.

2. Siekiant įvertinti, ar įvykdytos taikymo sustabdymo remiantis 1 dalies pirmos pastraipos a ar b punktais sąlygos, reikalaujamas direktorių pozicijų skaičius yra skaičius, artimiausias 30 % nevykdomųjų direktorių pozicijų arba 25 % visų direktorių pozicijų daliai, bet nedidesnis nei 39 %. Tai taip pat taikytina tuo atveju, kai pagal nacionalinę teisę kiekybiniai tikslai, nustatyti 5 straipsnyje, taikomi atskirai akcininkų atstovams ir darbuotojų atstovams.

3. Jei valstybėje narėje, kuri sustabdė 6 straipsnio ar, kai aktualu, 5 straipsnio 2 dalies taikymą pagal šio straipsnio 1 dalį, nebetenkinamos šio straipsnio 1 dalyje išdėstytos sąlygos, 6 straipsnis ir, kai aktualu, 5 straipsnio 2 dalis pradedami taikyti ne vėliau kaip per šešis mėnesius po to, kai tokios sąlygos baigė būti tenkinamos.

## 13 straipsnis

**Peržiūra**

1. Ne vėliau kaip 2025 m. gruodžio 29 d., o vėliau – kas dvejus metus valstybės narės Komisijai pateikia šios direktyvos įgyvendinimo ataskaitą. Tokioje ataskaitoje pateikiama išsami informacija apie priemones, kurių imtasi 5 straipsnio 1 dalyje nustatytiems tikslams pasiekti, pagal 7 straipsnį teikiama informacija ir, kai taikytina, reprezentatyvi informacija apie atskirus kiekybinius tikslus, biržinių bendrovių nustatytus pagal 5 straipsnio 2 dalį.
2. Valstybės narės, kurios sustabdė 6 straipsnio ar, kai aktualu, 5 straipsnio 2 dalies taikymą pagal 12 straipsnį, šio straipsnio 1 dalyje paminėtose ataskaitose pateikia informaciją, iš kurios matyti, ar ir kaip tenkinamos 12 straipsnyje nustatytos sąlygos ir ar tos valstybės narės toliau daro pažangą siekdamos užtikrinti labiau subalansuotą moterų ir vyrų atstovavimą nevykdomųjų direktorių pozicijose arba visų direktorių pozicijose biržinėse bendrovėse.  
Ne vėliau kaip 2026 m. gruodžio 29 d., o vėliau – kas dvejus metus Komisija parengia specialią ataskaitą, kurioje, *inter alia*, įvertinama, ar ir kaip tenkinamos 12 straipsnio 1 dalyje nustatytos sąlygos ir, priklausomai nuo to, kas taikytina, ar valstybės narės atnaujino 6 straipsnio ir 5 straipsnio 2 dalies taikymą pagal 12 straipsnio 3 dalį.
3. Ne vėliau kaip 2030 m. gruodžio 31 d., o vėliau – kas dvejus metus Komisija peržiūri šios direktyvos taikymą ir Europos Parlamentui bei Tarybai pateikia ataskaitą. Komisija, visų pirma, įvertina, ar pasiekti šios direktyvos tikslai.
4. Šio straipsnio 3 dalyje nurodytoje ataskaitoje Komisija įvertina, ar, atsižvelgiant į moterų ir vyrų atstovavimo valdybose pokyčius įvairiais sprendimų priėmimo lygmenimis visos ekonomikos mastu ir į tai, ar padaryta pažanga yra pakankamai tvirti, ši direktyva yra veiksminga ir efektyvi priemonė lyčių pusiausvyrai valdybose didinti. To vertinimo pagrindu Komisija apsverstos galimybę pratęsti šios direktyvos taikymo laikotarpį po 2038 m. gruodžio 31 d. arba galimybę ją iš dalies pakeisti, pavyzdžiui, išplečiant jos taikymo sritį į ją įtraukiant nebiržines įmones, kurios nepatenka į termino „MVĮ“ apibrėžtį, arba peržiūrint 12 straipsnio 1 dalies pirmos pastraipos a punkte išdėstytas sąlygas, kad būtų užtikrinta nuolatinė pažanga siekiant labiau subalansuoto moterų ir vyrų atstovavimo vykdomųjų ir nevykdomųjų direktorių pozicijose arba visų direktorių pozicijose biržinėse bendrovėse.

## 14 straipsnis

**Įsigaliojimas ir galiojimo pabaiga**

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

Ji nustoja galioti 2038 m. gruodžio 31 d.

## 15 straipsnis

**Adresatai**

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Strasbūre 2022 m. lapkričio 23 d.

*Europos Parlamento vardu*  
Pirmininkė  
R. METSOLA

*Tarybos vardu*  
Pirmininkas  
M. BEK

## PRIEDAS

## TIKSLINIAI NEPAKANKAMAI ATSTOVAUJAMOS LYTIES DIREKTORIŲ SKAIČIAI

Pozicijų valdyboje skaičius	Nepakankamai atstovaujamos lyties nevykdomųjų direktorių minimalus skaičius, būtinas pasiekti 40 % tikslą (5 straipsnio 1 dalies a punktas)	Nepakankamai atstovaujamos lyties direktorių minimalus skaičius, būtinas pasiekti 33 % tikslą (5 straipsnio 1 dalies b punktas)
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 %)