Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

2012/0299(COD)

11.7.2013

ATZINUMS

Sniegusi Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Juridiskajai komitejai un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejai

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

Atzinumu sagatavoja: *Marije Cornelissen*

PA_Legam

ĪSS PAMATOJUMS

Komisija 2012. gada oktobrī iesniedza tiesību akta priekšlikumu, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū. Vienu gadu pirms tam biržā kotētajiem uzņēmumiem Eiropas Savienībā tika dota pēdējā iespēja veikt pašregulācijas pasākumus, lai palielinātu to sieviešu skaitu, kas ieņem amatus valdēs, proti, Komisijas priekšsēdētāja vietniece *V. Reding* 2011. gada martā aicināja šos uzņēmumus parakstīt dokumentu „Sievietes mūsu uzņēmuma valdē — solījums Eiropai". Šo dokumentu parakstīja tikai 24 uzņēmumi Eiropā. Ņemot vērā pastāvīgi nelielo sieviešu skaitu uzņēmumu valdēs, kā arī acīmredzamo nespēju īstenot pašregulācijas pasākumus, lai būtiski uzlabotu situāciju pēdējās desmitgadēs, ir pienācis laiks veikt likumdošanas darbības.

Darbības joma: izpilddirektori un direktori bez izpildpilnvarām
Atzinuma sagatavotāja ierosina direktīvu kopumā piemērot gan izpilddirektoriem, gan arī direktoriem bez izpildpilnvarām. Šīs direktīvas noteikumi pārmērīgi neiejaucas uzņēmumu ikdienas vadībā, jo tiek saglabāta uzņēmumu rīcības brīvība attiecībā uz kandidātu atlasi, pamatojoties uz kvalitātes vai citiem būtiskiem apsvērumiem. Sieviešu izpilddirektoru īpatsvars ir īpaši neliels (10 % 2013. gadā salīdzinājumā ar 17 % direktoru bez izpildpilnvarām vidū). Tādēļ direktīvas būtiskākie noteikumi, kas attiecas uz atlases procedūras pielāgošanu, būtu jāpiemēro visiem direktoriem.

Procedūru daudzveidība
Komisijas priekšlikumā uzsvērts īpašais veids, kādā kandidāti tiek atlasīti amatiem valdēs. Atlasei jābūt pārredzamai, neitrālai un balstītai uz individuālām īpašībām. Taču valdes locekļu atlases vai iecelšanas procedūra ne vienmēr līdzinās pastāvīgo darbinieku darbā pieņemšanas procedūrai. Piemēram, dažās dalībvalstīs valdes locekļus ieceļ vai ievēl darbinieki vai apvienību biedri — šāda sistēma ar nosaukumu *„Mitbestimmung"* pastāv Vācijā. Turklāt individuālās īpašības ne vienmēr ir vienīgais būtiskais kritērijs. Dažādu prasmju, zināšanu un valstspiederības vai pārstāvības apsvērumu līdzsvars var būt nozīmīgs vai pat izšķirošs aspekts, izdarot galīgo izvēli attiecībā uz direktoriem. Apvienības un uzņēmumi ir aicinājuši nodrošināt lielāku elastīgumu iecelšanas vai atlases procedūrā. Tādēļ atzinuma sagatavotāja ierosina 4. panta 1. punktā saglabāt dalībvalstu un uzņēmumu rīcības brīvību attiecībā uz to atlases vai iecelšanas procedūru pielāgošanu, liekot uzsvaru uz rezultātu. Pielāgojumu veidi var būt dažādi un tos var piemērot iecelšanas, darbā pieņemšanas un atlases procedūrai, ja vien tie nodrošina, ka sievietes ieņem vismaz 40 % amatu biržā kotēto uzņēmumu valdēs.

Uzsvars uz darbā pieņemšanas procedūru kopumā
Komisijas priekšlikumā uzsvērta tikai atsevišķu kandidātu atlase amatiem valdēs. Taču valdes locekļu pieņemšana darbā nesākas atlases posmā — tā sākas atlasei piemērotu kandidātu kopuma izveides posmā. Ja šajā kopumā nav pietiekami daudz kompetentu un piemērotu sieviešu, joprojām ir maz ticams, ka tiks izraudzīta sieviete, pat ja atlases kritēriji ir dzimumu ziņā pilnīgi neitrāli.
Tādēļ atzinuma sagatavotāja ierosina to uzņēmumu ziņošanas pienākumos, kuri, neskatoties uz to, ka sievietes nav pietiekami pārstāvētas, nav viņas izraudzījušies, iekļaut pienākumu informēt par atlases kopuma izveidi, pieprasot informāciju par sieviešu skaitu atlases kopumā, kā arī par kandidātu atlasē izmantotajiem kritērijiem un par pasākumiem, ko uzņēmumi veiks,

lai nodrošinātu pietiekamu skaitu kvalificētu un piemērotu kandidātu no nepietiekami pārstāvētā dzimuma nākamajās procedūrās.

Ziņošanas un paskaidrojumu sniegšanas pienākumi
Direktīvai jābūt vērstai uz tiem uzņēmumiem, kuri neīsteno pietiekamus centienus vai negūst pietiekamus rezultātus dzimumu līdztiesības veicināšanā to valdēs. Tādēļ atzinuma sagatavotāja vēlas nošķirt tos uzņēmumus, kuri panāk labus rezultātus, un tos, kuri tādus nepanāk. Tiks noteikta prasība visiem uzņēmumiem vienu reizi gadā to gada pārskatos, kā arī kompetentajām valstu iestādēm sniegt informāciju par dzimumu pārstāvību to valdēs. Uzņēmumiem, kuri iecēluši amatos personas no pārāk lielā mērā pārstāvētā dzimuma, tiks piemēroti stingrāki informācijas atklāšanas, ziņošanas un paskaidrojumu sniegšanas pienākumi. Šādiem uzņēmumiem būs jāsniedz informācija par atlases kopuma dzimumu sadalījumu un iemesliem un kritērijiem kandidāta izvēlei no pārāk lielā mērā pārstāvētā dzimuma, kā arī jāinformē par pasākumiem, kas nodrošinās labāku dzimumu līdzsvaru atlases kopumā un palielinās iespējamību, ka turpmāk, ieceļot darbinieku amatā, direktors tiks izraudzīts no nepietiekami pārstāvētā dzimuma.

Noteikumi par piemērošanas apturēšanu
Komisijas priekšlikuma mērķis ir izvairīties no iejaukšanās pastāvošajos dalībvalstu pasākumos, ko īsteno, lai palielinātu dzimumu daudzveidību valdē. Atzinuma sagatavotāja ierosina saglabāt iespēju dalībvalstīm apturēt dažu direktīvas būtiskāko noteikumu piemērošanu. Ja dalībvalsts uzskata, ka arī brīvprātīgie pasākumi vai citi pasākumi nodrošinās direktīvas mērķu sasniegšanu, būtu jānodrošina, ka tai ir rīcības brīvība izvērtēt šādus gadījumus. Taču atzinuma sagatavotāja ierosina stiprināt aizsardzības pasākumus, kas nodrošina, ka valsts politika ir vienlīdz efektīva direktīvā paredzētā 40 % mērķa sasniegšanai. Šai saistībā piemērošanas apturēšana būtu pieļaujama ar Komisijas apstiprinājumu. Turklāt, ja līdz 2017. gada nav sasniegts starpposma mērķis nodrošināt, ka sievietes ieņem 30 % amatu valdēs, attiecīgajā dalībvalstī automātiski stāsies spēkā šī direktīva.

Sankcijas un stimuli
Atzinuma sagatavotāja piekrīt Komisijas pieejai, kas paredz, ka dalībvalstīm jāpiešķir galvenā atbildība par efektīvu, samērīgu un preventīvu sankciju ieviešanu. Taču var tikt noteikti arī papildu stimuli. Būtu jāparedz iespēja dalībvalstīm paust atzinību uzņēmumiem, izmantojot sasniegto 40 % mērķi kā līguma slēgšanas tiesību piešķiršanas kritēriju publiskajā iepirkumā. Turklāt Eiropas Savienības iestādēm būtu jārāda piemērs, piešķirot līgumu slēgšanas tiesības tikai tiem uzņēmumiem, kas sasnieguši 40 % mērķi. Atbilstībai šai direktīvai (nejaukt ar galīgo mērķi) jābūt nosacījumam Eiropas Savienības finansējuma saņemšanai.

GROZĪJUMI

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja aicina par jautājumu atbildīgo Juridisko komiteju un Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteju ziņojumā iekļaut šādus grozījumus.

Grozījums Nr. 1

Direktīvas priekšlikums
1. virsraksts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Priekšlikums	Priekšlikums
EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA	EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA
par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu direktoru ***bez izpildpilnvarām*** vidū un saistītiem pasākumiem	par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotēto uzņēmumu un ***lielu valsts uzņēmumu*** direktoru vidū un saistītiem pasākumiem
(Dokuments attiecas uz EEZ)	(Dokuments attiecas uz EEZ)

Grozījums Nr. 2

Direktīvas priekšlikums
1. atsauce

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā ***157. panta 3. punktu***,	ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību un jo īpaši tā ***8. pantu un 157. panta 3. un 4. punktu***,

Grozījums Nr. 3

Direktīvas priekšlikums
1.a atsauce (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienību 2. pantu un 3. panta 3. punktu,

Grozījums Nr. 4

Direktīvas priekšlikums
1.b atsauce (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantu,

Grozījums Nr. 5

Direktīvas priekšlikums
1.c atsauce (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	ņemot vērā Konvencijas par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (CEDAW) 4. pantu,

Grozījums Nr. 6

Direktīvas priekšlikums
2.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(2a) Lai nodrošinātu dzimumu līdztiesību darbavietā, visos uzņēmuma līmeņos ir nepieciešams dzimumu līdzsvarots lēmumu pieņemšanas modelis, vienlaikus nodrošinot, ka tiek izskausta arī vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, kas būtiski veicina nabadzības feminizāciju.

Grozījums Nr. 7

Direktīvas priekšlikums
6.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(6a) Visām ES iestādēm un aģentūrām, īstenojot to iekšējo personāla politiku, būtu jāievēro dzimumu līdztiesības princips, jo īpaši nodrošinot dzimumu līdzsvarotu lēmumu pieņemšanu visos attiecīgo struktūru līmeņos.

Grozījums Nr. 8

Direktīvas priekšlikums
7. apsvērums

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

Grozījums Nr. 9

Direktīvas priekšlikums
7.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(7a) Lai veicinātu dzimumu līdztiesību, dalībvalstīm būtu jārada attiecīgi apstākļi, lai vīrieši un sievietes var apvienot ģimenes dzīvi ar darbu, jo īpaši paredzot elastīgus noteikumus un atbalstu personām, kurām ir aprūpes pienākumi.

Grozījums Nr. 10

Direktīvas priekšlikums
8. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(8) Uzņēmumu līmenī ir vispāratzīts, ka sieviešu pārstāvība valdēs pozitīvi ietekmē uzņēmumu pārvaldību, jo tiek ***uzlabots*** komandas darbs un lēmumu pieņemšanas kvalitāte***, kam pamatā ir dažādots un kolektīvs domāšanas veids, kurā***	(8) Uzņēmumu līmenī ir vispāratzīts, ka sieviešu pārstāvība valdēs pozitīvi ietekmē uzņēmumu pārvaldību, jo tiek ***sekmēts*** komandas darbs un ***uzlabota*** lēmumu pieņemšanas kvalitāte ***saistībā ar līdzsvarotākas perspektīvas***

apvienojas plašs skatījumu loks, un tādēļ tiek panākti izsvērtāki lēmumi. Daudzos pētījumos ir arī apliecināts, ka pastāv pozitīva saikne starp dzimumu daudzveidību augstākajā vadības līmenī un uzņēmuma finansiālās darbības rezultātiem un rentabilitāti. Tāpēc pastiprināta sieviešu pārstāvība biržā kotētu uzņēmumu valdēs Savienībā ***var*** pozitīvi ietekmēt attiecīgo uzņēmumu darbību.

nodrošināšanu. Daudzos pētījumos ir arī apliecināts, ka pastāv pozitīva saikne starp dzimumu daudzveidību augstākajā vadības līmenī un uzņēmuma finansiālās darbības rezultātiem un rentabilitāti. Tāpēc pastiprinātai sieviešu pārstāvībai biržā kotētu uzņēmumu valdēs Savienībā ***vajadzētu*** pozitīvi ietekmēt attiecīgo uzņēmumu darbību.

Grozījums Nr. 11

Direktīvas priekšlikums
9. apsvērums

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

Grozījums Nr. 12

Direktīvas priekšlikums

11. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(11) Sieviešu īpatsvars uzņēmumu valdēs palielinās ļoti lēni, proti, vidējais ikgadējais pieaugums pēdējos gados bija tikai 0,6 procentu punkti. Uzlabojumu temps atsevišķās dalībvalstīs ir bijis dažāds, un ir iegūti ļoti atšķirīgi rezultāti. Nozīmīgāki panākumi tika konstatēti dalībvalstīs, kurās ir ieviesti saistoši pasākumi. Ņemot vērā ļoti dažādās pieejas, kas tiek īstenotas atsevišķās dalībvalstīs, lai palielinātu sieviešu pārstāvību valdēs, ir ļoti iespējams, ka atšķirības starp dalībvalstīm vēl vairāk palielināsies.	(11) Sieviešu īpatsvars uzņēmumu valdēs palielinās ļoti lēni, proti, vidējais ikgadējais pieaugums pēdējos gados bija tikai 0,6 procentu punkti. Uzlabojumu temps atsevišķās dalībvalstīs ir bijis dažāds, un ir iegūti ļoti atšķirīgi rezultāti. Nozīmīgāki panākumi tika konstatēti dalībvalstīs, kurās ir ieviesti saistoši pasākumi. Ņemot vērā ļoti dažādās pieejas, kas tiek īstenotas atsevišķās dalībvalstīs, lai palielinātu sieviešu pārstāvību valdēs, ir ļoti iespējams, ka atšķirības starp dalībvalstīm vēl vairāk palielināsies. ***Tāpēc dalībvalstīm būtu jānodrošina informācijas un paraugprakses apmaiņa par labāku rezultātu gūšanu, pieņemot pasākumus dzimumu līdztiesības veicināšanai.***

Grozījums Nr. 13

Direktīvas priekšlikums
13. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(13) Pārredzamības trūkums, kas vairumā dalībvalstu šobrīd pastāv attiecībā uz valdes amatu atlases procedūrām un kvalifikācijas kritērijiem, ir būtisks šķērslis lielākai dzimumu daudzveidībai valdēs un negatīvi ietekmē gan valdes amatu kandidātu karjeru un viņu pārvietošanās brīvību, gan ieguldītāju lēmumus. Šāds pārredzamības trūkums attur potenciālos valdes amatu kandidātus no kandidēšanas valdēs, kurās viņu kvalifikācija būtu visvairāk vajadzīga, un no to iecelšanas lēmumu apstrīdēšanas, kuru pamatā ir ar dzimumu saistīti aizspriedumi, tādējādi ierobežojot viņu pārvietošanās brīvību iekšējā tirgū. No otras puses, ieguldītājiem ir atšķirīgas ieguldījumu stratēģijas, kam ir nepieciešama informācija arī par valdes	(13) Pārredzamības trūkums, kas vairumā dalībvalstu šobrīd pastāv attiecībā uz valdes amatu atlases procedūrām un kvalifikācijas kritērijiem, ir būtisks šķērslis lielākai dzimumu daudzveidībai valdēs un negatīvi ietekmē gan valdes amatu kandidātu karjeru un viņu pārvietošanās brīvību, gan ieguldītāju lēmumus. Šāds pārredzamības trūkums attur potenciālos valdes amatu kandidātus no kandidēšanas valdēs, kurās viņu kvalifikācija būtu visvairāk vajadzīga, un no to iecelšanas lēmumu apstrīdēšanas, kuru pamatā ir ar dzimumu saistīti aizspriedumi, tādējādi ierobežojot viņu pārvietošanās brīvību iekšējā tirgū. No otras puses, ieguldītājiem ir atšķirīgas ieguldījumu stratēģijas, kam ir nepieciešama informācija arī par valdes

locekļu pieredzi un kompetenci. Lielāka pārredzamība saistībā ar kvalifikācijas kritērijiem un valdes locekļu atlases procedūru ļauj ieguldītājiem labāk novērtēt uzņēmuma darbības stratēģiju un pieņemt informētus lēmumus. Kaut arī šīs direktīvas mērķis nav sīki saskaņot valsts tiesību aktus par valdes locekļu atlases procedūrām un kvalifikācijas kritērijiem, tomēr ir jāievieš konkrēti minimālie standarti, lai panāktu dzimumu līdzsvaru starp direktoriem bez izpildpilnvarām;	locekļu pieredzi un kompetenci. Lielāka pārredzamība saistībā ar kvalifikācijas kritērijiem un valdes locekļu atlases procedūru ļauj ieguldītājiem labāk novērtēt uzņēmuma darbības stratēģiju un pieņemt informētus lēmumus. Kaut arī šīs direktīvas mērķis nav sīki saskaņot valsts tiesību aktus par valdes locekļu atlases procedūrām un kvalifikācijas kritērijiem, tomēr ir jāievieš konkrēti minimālie standarti, lai panāktu dzimumu līdzsvaru starp direktoriem bez izpildpilnvarām; ***Tāpēc kārtībai, kādā ieceļ valdi, ir jābūt skaidrai un pārredzamai, un kandidāti ir jāvērtē objektīvi, pamatojoties uz viņu individuālajiem nopelniem, neatkarīgi no dzimuma.***

Grozījums Nr. 14

Direktīvas priekšlikums
14. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(14) ***Kaut arī*** šīs direktīvas mērķis nav sīki saskaņot valsts tiesību aktus par valdes locekļu atlases procedūrām un kvalifikācijas kritērijiem, ***tomēr ir jāievieš konkrēti minimālie standarti***, lai panāktu dzimumu līdzsvaru starp direktoriem ***bez izpildpilnvarām; šie standarti attiecas uz prasību, saskaņā ar kuru biržā kotētiem uzņēmumiem, kuros nav līdzsvarotas dzimumu pārstāvības, lēmumi par direktoru bez izpildpilnvarām iecelšanu ir jāpieņem, balstoties uz kandidātu kvalifikācijas objektīvu un salīdzinošu novērtējumu attiecībā uz piemērotību, kompetenci un profesionālo sniegumu***. ***Tikai*** ES līmeņa pasākums ***var*** efektīvi ***palīdzēt nodrošināt*** līdzvērtīgus konkurences apstākļus visā Savienībā un ***novērst*** praktiskus sarežģījumus uzņēmējdarbībā.	(14) Šīs direktīvas mērķis nav sīki saskaņot valsts tiesību aktus par valdes locekļu ***darbā pieņemšanas,*** atlases ***un iecelšanas*** procedūrām un kvalifikācijas kritērijiem, ***bet noteikt prasību biržā kotētiem uzņēmumiem un lieliem valsts uzņēmumiem, kuros nav līdzsvarotas dzimumu pārstāvības, pielāgot paziņojumu par vakanču, darbā pieņemšanas, atlases un iecelšanas amatā procedūras, jo kā liecina prakse, šādas procedūras ir nepieciešamas***, lai panāktu dzimumu līdzsvaru starp direktoriem. ES līmeņa pasākums ***ir galvenais līdzeklis, lai*** efektīvi ***nodrošinātu*** līdzvērtīgus konkurences apstākļus visā Savienībā un ***novērstu*** praktiskus sarežģījumus uzņēmējdarbībā.

Grozījums Nr. 15

Direktīvas priekšlikums
15. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(15) Stratēģijā gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei ,,Eiropa 2020" ir apstiprināts, ka lielāka sieviešu līdzdalība darba tirgū ir priekšnosacījums izaugsmes veicināšanai un demogrāfisko problēmu risināšanai Eiropā. Stratēģijā ir izvirzīts pamatmērķis līdz 2020. gadam palielināt nodarbinātības līmeni 20 līdz 64 gadu vecu sieviešu un vīriešu grupā līdz 75 %, ko var sasniegt tikai tad, ja pastāv viennozīmīga apņemšanās par labu dzimumu līdztiesībai un tiek pieliktas lielākas pūles, lai likvidētu visus šķēršļus sieviešu līdzdalībai darba tirgū. Pašreizējā ekonomikas krīze ir pastiprinājusi Eiropas aizvien pieaugošo nepieciešamību balstīties uz zināšanām, kompetenci un inovāciju un pilnībā izmantot pieejamo talantu kopumu. Paredzams, ka pastiprinātai sieviešu līdzdalībai ekonomikas lēmumu pieņemšanā***, jo īpaši*** uzņēmumu valdēs, būs plašāka pozitīva ietekme uz sieviešu nodarbinātības līmeni attiecīgajos uzņēmumos un ekonomikā kopumā.	(15) Stratēģijā gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei ,,Eiropa 2020" ir apstiprināts, ka lielāka sieviešu līdzdalība darba tirgū ir priekšnosacījums izaugsmes veicināšanai un demogrāfisko problēmu risināšanai Eiropā. Stratēģijā ir izvirzīts pamatmērķis līdz 2020. gadam palielināt nodarbinātības līmeni 20 līdz 64 gadu vecu sieviešu un vīriešu grupā līdz 75 %, ko var sasniegt tikai tad, ja pastāv viennozīmīga apņemšanās par labu dzimumu līdztiesībai un tiek pieliktas lielākas pūles, lai likvidētu visus šķēršļus sieviešu līdzdalībai darba tirgū. Pašreizējā ekonomikas krīze ir pastiprinājusi Eiropas aizvien pieaugošo nepieciešamību balstīties uz zināšanām, kompetenci un inovāciju un pilnībā izmantot pieejamo talantu kopumu. Paredzams, ka pastiprinātai sieviešu līdzdalībai ekonomikas lēmumu pieņemšanā uzņēmumu valdēs ***un visos uzņēmuma vadības līmeņos*** būs plašāka pozitīva ietekme uz sieviešu nodarbinātības līmeni attiecīgajos uzņēmumos un ekonomikā kopumā.

Grozījums Nr. 16

Direktīvas priekšlikums
16. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(16) Tāpēc Savienībai būtu jācenšas palielināt sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, lai veicinātu ekonomikas izaugsmi un Eiropas uzņēmumu konkurētspēju, kā arī lai panāktu to, ka darba tirgū pastāv efektīva dzimumu līdztiesība. Šis mērķis būtu jāīsteno, ieviešot minimālās prasības	Tāpēc Savienībai būtu jācenšas palielināt sieviešu pārstāvību uzņēmumu valdēs ***visās dalībvalstīs***, lai veicinātu ekonomikas izaugsmi ***un darba tirgus mobilitāti*** un ***stiprinātu*** Eiropas uzņēmumu konkurētspēju, kā arī lai panāktu to, ka darba tirgū pastāv efektīva dzimumu

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

Grozījums Nr. 17

Direktīvas priekšlikums
18. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(18) Šī direktīva nebūtu jāpiemēro mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), kā noteikts Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikumā 2003/361/EK par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju, pat tad, ja tie ir biržā kotēti uzņēmumi.	(18) Šī direktīva nebūtu jāpiemēro mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem (MVU), kā noteikts Komisijas 2003. gada 6. maija Ieteikumā 2003/361/EK par mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu definīciju, pat tad, ja tie ir biržā kotēti uzņēmumi***, tomēr dalībvalstīm būtu jāīsteno tādas nostādnes, kas atbalsta un mudina MVU ievērojami uzlabot dzimumu līdzsvaru visos to vadības un uzņēmumu valdes līmeņos***.

Grozījums Nr. 18

Direktīvas priekšlikums
20. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(20) Visās valdes sistēmās tiek nošķirts starp izpilddirektoriem, kuri atbild par uzņēmuma ikdienas vadību, un direktoriem bez izpildpilnvarām, kuri nav iesaistīti ikdienas vadībā, bet pilda uzraudzības	(20) Visās valdes sistēmās tiek nošķirts starp izpilddirektoriem, kuri atbild par uzņēmuma ikdienas vadību, un direktoriem bez izpildpilnvarām, kuri nav iesaistīti ikdienas vadībā, bet pilda uzraudzības

funkciju. Šajā direktīvā paredzētie kvantitatīvie mērķi būtu jāpiemēro ***tikai*** direktoriem ***bez izpildpilnvarām, lai panāktu pareizo līdzsvaru starp vajadzību palielināt dzimumu daudzveidību valdēs un nepieciešamību samazināt iejaukšanos uzņēmuma ikdienas vadībā. Tā kā direktori bez izpildpilnvarām veic uzraudzības pienākumus, ir arī vieglāk pieņemt darbā kvalificētus kandidātus ārpus uzņēmuma un lielā mērā arī ārpus konkrētās nozares, kurā uzņēmums darbojas; šis apsvērums ir svarīgs ekonomikas jomās, kurās viena dzimuma pārstāvji ir īpaši nepietiekami pārstāvēti darbaspēkā.***	funkciju. Šajā direktīvā paredzētie kvantitatīvie mērķi būtu jāpiemēro ***visiem*** direktoriem.

Grozījums Nr. 19

Direktīvas priekšlikums
21. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(21) Vairākās dalībvalstīs saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi uzņēmuma darbinieki un/vai darbiniekus pārstāvošas organizācijas var iecelt vai ievēlēt vai tām ir jāieceļ vai jāievēl noteikta daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām. Šajā direktīvā paredzētie kvantitatīvie mērķi būtu jāpiemēro visiem direktoriem bez izpildpilnvarām, tostarp darbinieku pārstāvjiem. Tomēr attiecīgajām dalībvalstīm būtu jānosaka praktiskās procedūras minēto mērķu sasniegšanai, ņemot vērā apstākli, ka daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām ir darbinieku pārstāvji.	(21) Vairākās dalībvalstīs saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi uzņēmuma darbinieki un/vai darbiniekus pārstāvošas organizācijas var iecelt vai ievēlēt vai tām ir jāieceļ vai jāievēl noteikta daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām. Šajā direktīvā paredzētie kvantitatīvie mērķi būtu jāpiemēro visiem direktoriem bez izpildpilnvarām, tostarp darbinieku pārstāvjiem. Tomēr attiecīgajām dalībvalstīm***, pamatojoties uz rūpīgām un visaptverošām apspriedēm ar sociālajiem partneriem valsts līmenī,*** būtu jānosaka praktiskās procedūras minēto mērķu sasniegšanai, ņemot vērā apstākli, ka daļa no direktoriem bez izpildpilnvarām ir darbinieku pārstāvji.

Grozījums Nr. 20

Direktīvas priekšlikums

22. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(22) Biržā kotētiem uzņēmumiem Savienībā būtu jāuzliek pienākums paredzēt piemērotas procedūras, lai sasniegtu konkrētus mērķus attiecībā uz dzimumu sadalījumu savās valdēs. Tiem biržā kotētiem uzņēmumiem, kuru valdēs vismaz 40 % direktoru ***bez izpildpilnvarām*** nav no nepietiekami pārstāvētā dzimuma, ***iecelšana šajos amatos būtu jāveic, pamatojoties uz katra kandidāta kvalifikācijas salīdzinošu analīzi un piemērojot iepriekš izstrādātus, skaidrus, neitrāli formulētus un nepārprotamus kritērijus,*** lai ne vēlāk kā 2020. gada 1. janvārī sasniegtu minēto procentuālo īpatsvaru. Tāpēc direktīvā ir noteikts mērķis, saskaņā ar kuru līdz minētajam datumam vismaz 40 procentiem direktoru ***bez izpildpilnvarām*** ir jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Šis mērķis principā attiecas tikai uz direktoru ***bez izpildpilnvarām*** dzimumu vispārējo dažādību un neietekmē atsevišķu direktoru konkrēto atlasi no plaša vīriešu un sieviešu kandidātu loka katrā konkrētajā gadījumā. Jo īpaši tas neizslēdz nevienu konkrētu direktora amata kandidātu, kā arī neliek uzņēmumiem vai akcionāriem izvēlēties kādu konkrētu direktoru. Tādējādi lēmums par piemērotu valdes locekļu izvēli joprojām paliek uzņēmumu un akcionāru ziņā.	(22) Biržā kotētiem uzņēmumiem Savienībā būtu jāuzliek pienākums paredzēt piemērotas procedūras, lai sasniegtu konkrētus mērķus attiecībā uz dzimumu sadalījumu savās valdēs. Tiem biržā kotētiem uzņēmumiem ***un lieliem valsts uzņēmumiem***, kuru valdēs vismaz 40 % direktoru bez izpildpilnvarām nav no nepietiekami pārstāvētā dzimuma, ***būtu jāpielāgo savas darbā pieņemšanas, paziņojumu par vakanču, atlases un iecelšanas procedūras,*** lai ne vēlāk kā 2020. gada 1. janvārī sasniegtu minēto procentuālo īpatsvaru. Tāpēc direktīvā ir noteikts mērķis, saskaņā ar kuru līdz minētajam datumam vismaz 40 procentiem direktoru ir jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Šis mērķis principā attiecas tikai uz direktoru dzimumu vispārējo dažādību un neietekmē atsevišķu direktoru konkrēto atlasi no plaša vīriešu un sieviešu kandidātu loka katrā konkrētajā gadījumā. Jo īpaši tas neizslēdz nevienu konkrētu direktora amata kandidātu, kā arī neliek uzņēmumiem vai akcionāriem izvēlēties kādu konkrētu direktoru. Tādējādi lēmums par piemērotu valdes locekļu izvēli joprojām paliek uzņēmumu un akcionāru ziņā.

Grozījums Nr. 21

Direktīvas priekšlikums
23. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(23) Dalībvalstīm ir dominējoša ietekme uz ***biržā kotētiem uzņēmumiem, kas ir*** valsts ***uzņēmumi*** Komisijas 2006. gada	(23) Dalībvalstīm ir dominējoša ietekme uz ***lieliem*** valsts ***uzņēmumiem*** Komisijas 2006. gada 16. novembra

16. novembra Direktīvas 2006/111/EK par dalībvalstu un publisku uzņēmumu finansiālo attiecību pārredzamību, kā arī par dažu uzņēmumu finanšu pārredzamību 2. panta b) apakšpunkta izpratnē. Tāpēc attiecībā uz šādiem uzņēmumiem būtu jānosaka, ka mērķis, saskaņā ar kuru vismaz 40 procentiem direktoru ***bez izpildpilnvarām*** ir jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma, ir jāsasniedz agrāk.

Direktīvas 2006/111/EK par dalībvalstu un publisku uzņēmumu finansiālo attiecību pārredzamību, kā arī par dažu uzņēmumu finanšu pārredzamību 2. panta b) apakšpunkta izpratnē. Minētās dominējošās ietekmes dēļ dalībvalstu rīcībā ir instrumenti, lai ātrāk panāktu vajadzīgās izmaiņas. Tāpēc attiecībā uz šādiem uzņēmumiem būtu jānosaka, ka mērķis, saskaņā ar kuru vismaz 40 procentiem direktoru ir jābūt no nepietiekami pārstāvētā dzimuma, ir jāsasniedz agrāk.

Grozījums Nr. 22

Direktīvas priekšlikums
24. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(24) Lai noteiktu direktoru ***bez izpildpilnvarām*** amata vietu skaitu, kas vajadzīgs mērķa sasniegšanai, ir nepieciešams sīkāks precizējums, jo vairumā gadījumu valdes lielums ir tāds, ka matemātiska aprēķina rezultātā var iegūt tikai skaitli, kas ir lielāks vai mazāks par precīzo 40 procentu īpatsvaru. Tāpēc valdes amata vietu skaitam, kas vajadzīgs mērķa sasniegšanai, būtu jābūt skaitlim, kas ir vistuvāk 40 procentiem. Vienlaikus, lai novērstu sākotnēji pārāk lielā mērā pārstāvētā dzimuma diskrimināciju, biržā kotētiem uzņēmumiem nebūtu jāuzliek pienākums aizpildīt pusi ***vai vairāk*** amata vietu ar valdes locekļiem ***bez izpildpilnvarām***, kuri ir no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Tādējādi, piemēram, valdēs, kurās ir trīs ***vai četri*** direktori ***bez izpildpilnvarām***, locekļiem no nepietiekami pārstāvētā dzimuma būtu jāieņem vismaz viena amata vieta, valdēs, kurās ir pieci vai seši direktori ***bez izpildpilnvarām***, tiem būtu jāieņem vismaz divas amata vietas un valdēs ar septiņiem vai astoņiem direktoriem ***bez***	(24) Lai noteiktu direktoru amata vietu skaitu, kas vajadzīgs mērķa sasniegšanai, ir nepieciešams sīkāks precizējums, jo vairumā gadījumu valdes lielums ir tāds, ka matemātiska aprēķina rezultātā var iegūt tikai skaitli, kas ir lielāks vai mazāks par precīzo 40 procentu īpatsvaru. Tāpēc valdes amata vietu skaitam, kas vajadzīgs mērķa sasniegšanai, būtu jābūt skaitlim, kas ir vistuvāk 40 procentiem. Vienlaikus, lai novērstu sākotnēji pārāk lielā mērā pārstāvētā dzimuma diskrimināciju, biržā kotētiem uzņēmumiem un ***lieliem valsts uzņēmumiem*** nebūtu jāuzliek pienākums aizpildīt ***vairāk nekā*** pusi amata vietu ar valdes locekļiem, kuri ir no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Tādējādi, piemēram, valdēs, kurās ir trīs direktori, locekļiem no nepietiekami pārstāvētā dzimuma būtu jāieņem vismaz viena amata vieta, valdēs, kurās ir ***četri,*** pieci vai seši direktori, tiem būtu jāieņem vismaz divas amata vietas un valdēs ar septiņiem vai astoņiem direktoriem — vismaz trīs amata vietas.

izpildpilnvarām – vismaz trīs amata vietas.

Grozījums Nr. 23

Direktīvas priekšlikums
26. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(26) Saskaņā ar ***minēto*** judikatūru ***dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka kandidātu, kuri ir vislabāk kvalificēti direktoru bez izpildpilnvarām amata vietām, atlases pamatā ir katra kandidāta kvalifikācijas salīdzinoša analīze, balstoties uz iepriekš izstrādātiem, skaidriem, neitrāli formulētiem un nepārprotamiem kritērijiem***. Atlases kritēriju veidi, kurus uzņēmumi varētu izmantot, ir, piemēram, profesionālā pieredze vadības un/vai uzraudzības pienākumu veikšanā, zināšanas konkrētajās specifiskajās jomās, piemēram, finanšu, kontroles vai cilvēkresursu pārvaldības jomā, vadības prasmes un saziņas iemaņas, kā arī sakaru veidošanas un uzturēšanas spējas. Priekšroka būtu jādod nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja šis kandidāts ***piemērotības, kompetences un profesionālā snieguma ziņā*** ir tikpat kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts ***un ja objektīvā novērtējumā, ņemot vērā visus kritērijus, kas ir specifiski konkrētajam kandidātam, līdzsvars nenosliecas par labu otra dzimuma kandidātam***.	(26) Saskaņā ar ***Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantu un, attiecīgā gadījumā, saistīto*** judikatūru ***dalībvalstīm būtu jānodrošina savu darbā pieņemšanas, paziņojumu par vakanci, atlases un iecelšanas procedūru pārredzamība, vienlaikus ievērojot privātās dzīves neaizskaramības principu attiecībā uz personas datu apstrādi, kas atzīts šīs hartas 7. un 8. pantā***. Atlases kritēriju veidi, kurus uzņēmumi varētu izmantot, ir, piemēram, profesionālā pieredze vadības un/vai uzraudzības pienākumu veikšanā, zināšanas konkrētajās specifiskajās jomās, piemēram, finanšu, kontroles vai cilvēkresursu pārvaldības jomā, vadības prasmes un saziņas iemaņas, kā arī sakaru veidošanas un uzturēšanas spējas. Priekšroka būtu jādod nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja šis kandidāts ir ***vismaz*** tikpat kvalificēts kā otra dzimuma kandidāts. ***Dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka tie uzņēmumi, kuri negūst panākumus attiecībā uz direktīvas galvenā mērķa sasniegšanu, sniedz papildu informāciju par savu darbā pieņemšanas, atlases un iecelšanas amatā politiku, un jo īpaši konkrētus plānus, kurus īstenojot, tie paredz uzlabot dzimumu līdzsvaru to valdēs***.

Grozījums Nr. 24

Direktīvas priekšlikums
27. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(27) Dažādās dalībvalstīs un dažādos uzņēmumos atšķiras direktoru darbā pieņemšanas un iecelšanas metodes. Tās var aptvert priekšatlases posmu, kura ietvaros kandidātu saraksts tiek iesniegts akcionāru sapulcei (to dara, piemēram, iecelšanas komiteja), vai tādas metodes, saskaņā ar kurām atsevišķi akcionāri tieši ieceļ direktorus vai arī akcionāru sapulcē tiek balsots par atsevišķiem kandidātiem vai kandidātu sarakstiem. Prasības par kandidātu atlasi būtu jāizpilda piemērotā atlases procedūras posmā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un attiecīgo biržā kotēto uzņēmumu statūtiem. Šajā saistībā ***ar šo direktīvu paredz tikai*** atlases ***procedūru minimuma saskaņošanu, kā rezultātā ir iespējams piemērot Tiesas judikatūrā noteiktos nosacījumus***, lai panāktu dzimumu līdzsvarotāku pārstāvību biržā kotēto uzņēmumu valdēs.	(27) Dažādās dalībvalstīs un dažādos uzņēmumos atšķiras direktoru darbā pieņemšanas un iecelšanas metodes. Tās var aptvert priekšatlases posmu, kura ietvaros kandidātu saraksts tiek iesniegts akcionāru sapulcei (to dara, piemēram, iecelšanas komiteja), vai tādas metodes, saskaņā ar kurām atsevišķi akcionāri tieši ieceļ direktorus vai arī akcionāru sapulcē tiek balsots par atsevišķiem kandidātiem vai kandidātu sarakstiem. ***Tāpēc šis likumdošanas dokuments attiecas uz atlases procedūru dažādību, vienlaikus paredzot, ka šīs procedūras ir jāpielāgo, lai sasniegtu mērķi palielināt sieviešu līdzdalību valdēs.*** Prasības par kandidātu atlasi būtu jāizpilda piemērotā atlases procedūras posmā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un attiecīgo biržā kotēto uzņēmumu statūtiem. Šajā saistībā šī direktīva ***atļauj īstenot dažādas*** atlases ***procedūras***, lai panāktu dzimumu līdzsvarotāku pārstāvību biržā kotēto uzņēmumu valdēs.

Grozījums Nr. 25

Direktīvas priekšlikums
27.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(27a) Ja kandidātu iepriekšēja atlase ir balstīta uz ievēlēšanas vai balsošanas procedūru, piemēram, kad to īsteno darba ņēmēji vai viņu pārstāvji, procedūras visā procesā būtu jāpielāgo tā, lai kopumā nodrošinātu dzimumu līdzsvarotāku pārstāvību direktoru valdēs, vienlaikus garantējot, ka ievēlētā direktora dzimums šajā procedūrā nekādā veidā netiek noteikts iepriekš.

Grozījums Nr. 26

Direktīvas priekšlikums
28. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(28) Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot biržā kotēto uzņēmumu direktoru dzimumu līdzsvaru un tādējādi veicināt to, ka tiek ievērots Savienībā par pamattiesībām atzītais princips par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Tāpēc biržā kotētiem uzņēmumiem pēc neizraudzītā kandidāta pieprasījuma būtu jāizpauž ne tikai kvalifikācijas kritēriji, kas bija atlases pamatā, bet arī minēto kritēriju objektīvs un salīdzinošs novērtējums un – vajadzības gadījumā – apsvērumi, kas lika izšķirties par labu kandidātam, kurš nav no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Šie ierobežojumi, kas skar hartas 7. un 8. pantā atzītās tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību attiecībā uz personas datu apstrādi, un biržā kotēto uzņēmumu pienākums pēc pieprasījuma sniegt minēto informāciju neizraudzītajam kandidātam ir vajadzīgi un patiešām atbilst atzītajiem vispārējas nozīmes mērķiem saskaņā ar proporcionalitātes principu. Tāpēc tie atbilst prasībām, kas attiecībā uz šādiem ierobežojumiem ir noteikti hartas 52. panta 1. punktā, kā arī attiecīgajai Tiesas judikatūrai.	(28) Šīs direktīvas mērķis ir uzlabot biržā kotēto uzņēmumu un ***lielu valsts uzņēmumu*** direktoru dzimumu līdzsvaru un tādējādi veicināt to, ka tiek ievērots Savienībā par pamattiesībām atzītais princips par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Tāpēc biržā kotētiem uzņēmumiem un ***lieliem valsts uzņēmumiem*** pēc neizraudzītā kandidāta pieprasījuma būtu jāizpauž ne tikai kvalifikācijas kritēriji, kas bija ***darbā pieņemšanas,*** atlases ***vai iecelšanas amatā*** pamatā, bet arī minēto kritēriju objektīvs un salīdzinošs novērtējums un — vajadzības gadījumā — apsvērumi, kas lika izšķirties par labu kandidātam, kurš nav no nepietiekami pārstāvētā dzimuma. Šie ierobežojumi, kas skar hartas 7. un 8. pantā atzītās tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību attiecībā uz personas datu apstrādi, un biržā kotēto uzņēmumu un ***lielu valsts uzņēmumu*** pienākums pēc pieprasījuma sniegt minēto informāciju neizraudzītajam kandidātam ir vajadzīgi un patiešām atbilst atzītajiem vispārējas nozīmes mērķiem saskaņā ar proporcionalitātes principu. Tāpēc tie atbilst prasībām, kas attiecībā uz šādiem ierobežojumiem ir noteikti hartas 52. panta 1. punktā, kā arī attiecīgajai Tiesas judikatūrai.

Grozījums Nr. 27

Direktīvas priekšlikums
29. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(29) Ja no nepietiekami pārstāvētā	(29) Ja no nepietiekami pārstāvētā

dzimuma kandidātu vidus neizraudzītam kandidātam ir aizdomas, ka šā dzimuma pārstāvji ir līdzvērtīgi kvalificēti kā izraudzītais kandidāts no pretējā dzimuma kandidātu vidus, ***biržā kotētajam*** uzņēmumam būtu jāpieprasa apliecināt izvēles pamatotību.	dzimuma kandidātu vidus neizraudzītam kandidātam ir aizdomas, ka šā dzimuma pārstāvji ir līdzvērtīgi kvalificēti kā izraudzītais kandidāts no pretējā dzimuma kandidātu vidus, ***attiecīgajam*** uzņēmumam būtu jāpieprasa apliecināt izvēles pamatotību.

Grozījums Nr. 28

Direktīvas priekšlikums
30. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(30) Dalībvalstīm būtu jānodrošina efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas par šīs direktīvas pārkāpumiem, kas inter alia varētu būt administratīvi sodi un direktoru ***bez izpildpilnvarām*** iecelšanas vai ievēlēšanas atcelšana vai anulēšana (ko veic tiesu iestāde), ja šī iecelšana vai ievēlēšana notikusi, neievērojot saskaņā ar 4. panta 1. punktu pieņemtos valsts noteikumus.	(30) Dalībvalstīm būtu jānodrošina efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas par šīs direktīvas pārkāpumiem, kas inter alia varētu būt administratīvi sodi un direktoru iecelšanas vai ievēlēšanas atcelšana vai anulēšana (ko veic tiesu iestāde), ja šī iecelšana vai ievēlēšana notikusi, neievērojot saskaņā ar 4. panta 1. punktu pieņemtos valsts noteikumus***, kā arī piespiedu atcelšana, ko pieprasa kompetenta tiesu iestāde, pilnībā ievērojot attiecīgās procesuālās garantijas, nopietnu un atkārtotu pārkāpumu gadījumā.***.

Grozījums Nr. 29

Direktīvas priekšlikums
31. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(31) Tā kā dzimumu pārstāvība starp darbiniekiem tieši ietekmē nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātu pieejamību, dalībvalstis var noteikt, ka gadījumos, kad nepietiekami pārstāvētais dzimums veido mazāk nekā 10 procentus no darbinieku skaita, attiecīgajam uzņēmumam nebūtu jāsasniedz šajā	***svītrots***

direktīvā noteiktais mērķis.

Grozījums Nr. 30

Direktīvas priekšlikums
32. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(32) Tā kā ***biržā kotētajiem uzņēmumiem būtu jācenšas palielināt nepietiekami pārstāvētā dzimuma īpatsvaru visos lēmumu pieņemšanas amatos***, dalībvalstis var noteikt, ka šajā direktīvā noteiktais mērķis būtu jāuzskata par sasniegtu, ja biržā kotētie uzņēmumi var pierādīt, ka nepietiekami pārstāvētā dzimuma ***pārstāvji*** ieņem vismaz vienu trešdaļu no visiem direktoru amatiem, ***neatkarīgi no tā, vai tie ir direktori*** ar izpildpilnvarām ***vai bez tām.***	(32) Tā kā ***sieviešu īpatsvars izpilddirektoru vidū ir vēl mazāks, būtu jārada papildu stimuls, lai palielinātu sieviešu izpilddirektoru skaitu***. Dalībvalstis var noteikt, ka šajā direktīvā noteiktais mērķis būtu jāuzskata par sasniegtu, ja biržā kotētie uzņēmumi var pierādīt, ka ***direktori no*** nepietiekami pārstāvētā dzimuma ieņem vismaz vienu trešdaļu no visiem direktoru ***amatiem ar nosacījumu, ka vismaz viens direktors*** ar izpildpilnvarām ***ir no nepietiekami pārstāvētā dzimuma***.

Grozījums Nr. 31

Direktīvas priekšlikums
33. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(33) Papildus ***pasākumiem*** attiecībā uz ***direktoriem bez izpildpilnvarām***, un ***arī*** tādēļ, lai uzlabotu dzimumu līdzsvaru to direktoru vidū, kas ir iesaistīti ikdienas vadības darbā, biržā kotētajiem uzņēmumiem būtu jānosaka pienākums uzņemties atsevišķas saistības attiecībā uz abu dzimumu pārstāvību izpilddirektoru vidū, kas jāizpilda līdz, vēlākais, 2020. gada 1. janvārim. Ar šīm saistībām būtu jācenšas panākt ievērojamu progresu attiecīgā uzņēmuma pašreizējā situācijā attiecībā uz dzimumu līdzsvaru.	(33) Papildus ***stimuliem*** attiecībā uz ***izpilddirektoriem***, un tādēļ, lai turpinātu uzlabot dzimumu līdzsvaru to direktoru vidū, kas ir iesaistīti ikdienas vadības darbā, biržā kotētajiem uzņēmumiem būtu jānosaka pienākums uzņemties atsevišķas saistības attiecībā uz abu dzimumu ***līdzsvarotāku*** pārstāvību izpilddirektoru vidū, kas jāizpilda līdz, vēlākais, 2020. gada 1. janvārim ***vai — lielu valsts uzņēmumu gadījumā — līdz 2018. gada 1. janvārim***. Ar šīm saistībām būtu jācenšas panākt ievērojamu progresu attiecīgā uzņēmuma pašreizējā situācijā attiecībā uz dzimumu līdzsvaru.

Grozījums Nr. 32

Direktīvas priekšlikums
34. apsvērums

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

Grozījums Nr. 33

Direktīvas priekšlikums
35. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(35) Ir iespējams, ka dalībvalstis pirms šīs direktīvas stāšanās spēkā jau ir veikušas pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību uzņēmumu valdēs. Šādām dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai piemērot minētos pasākumus, nevis procedūras prasības par iecelšanas noteikumiem, ja tās var pierādīt, ka veiktie pasākumi ir līdzvērtīgi efektīvi, lai sasniegtu mērķi, saskaņā ar kuru ne vēlāk kā 2020. gada 1. janvārī vai – ***biržā kotēto***	(35) Ir iespējams, ka dalībvalstis pirms šīs direktīvas stāšanās spēkā jau ir veikušas pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību uzņēmumu valdēs. Šādām dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai piemērot minētos pasākumus, nevis procedūras prasības par iecelšanas noteikumiem, ja tās var pierādīt, ka veiktie pasākumi ir līdzvērtīgi efektīvi, lai sasniegtu mērķi, saskaņā ar kuru ne vēlāk kā 2020. gada 1. janvārī vai — ***lielu*** valsts

valsts uzņēmumu gadījumā – ne vēlāk kā 2018. gada 1. janvārī vismaz 40 % direktoru ***bez izpildpilnvarām*** biržā kotētajos uzņēmumos ir no nepietiekami pārstāvētā dzimuma.	uzņēmumu gadījumā — ne vēlāk kā 2018. gada 1. janvārī vismaz 40 % direktoru biržā kotētajos uzņēmumos ir no nepietiekami pārstāvētā dzimuma ***vai ir izpildīts vienas trešdaļas mērķis, kas minēts šīs direktīvas 4. panta 1. punktā. Komisijai būtu jānovērtē, vai ir gūti pietiekami panākumi attiecībā uz šīs direktīvas mērķu sasniegšanu. Ja atsevišķā dalībvalstī panākumi nav pietiekami, tajā automātiski spēkā stājas šīs direktīvas noteikumi.***

Grozījums Nr. 34

Direktīvas priekšlikums
37. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(37) Lai arī dažas dalībvalstis regulāri ir veikušas darbības vai veicinājušas pašregulāciju, gūstot dažādus panākumus, vairums dalībvalstu nav veikušas nekādas darbības vai izrādījušas vēlmi rīkoties tādā veidā, ka tiktu gūti pietiekami uzlabojumi. Prognozes, kas balstās uz visas pieejamās informācijas visaptverošu analīzi par iepriekšējām un pašreizējām tendencēm un par nodomiem, liecina, ka līdzsvarotu dzimumu pārstāvību starp valdes locekļiem ***bez izpildpilnvarām*** saskaņā ar šajā direktīvā noteiktajiem mērķiem visā Savienībā tuvākajā nākotnē nevarēs panākt, ja dalībvalstis rīkosies atsevišķi. Ņemot vērā minētos apstākļus un arvien pieaugošās atšķirības starp dalībvalstīm attiecībā uz sieviešu un vīriešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs Savienībā var uzlabot vienīgi, izmantojot kopīgu pieeju, un dzimumu līdztiesību, konkurētspēju un izaugsmi var labāk panākt ar saskaņotu darbību Savienības līmenī, nekā ar valstu iniciatīvām, kam ir atšķirīga piemērošanas joma, mērķi un efektivitāte. Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami	(37) Lai arī dažas dalībvalstis regulāri ir veikušas darbības vai veicinājušas pašregulāciju, gūstot dažādus panākumus, vairums dalībvalstu nav veikušas nekādas darbības vai izrādījušas vēlmi rīkoties tādā veidā, ka tiktu gūti pietiekami uzlabojumi. Prognozes, kas balstās uz visas pieejamās informācijas visaptverošu analīzi par iepriekšējām un pašreizējām tendencēm un par nodomiem, liecina, ka līdzsvarotu dzimumu pārstāvību starp valdes locekļiem saskaņā ar šajā direktīvā noteiktajiem mērķiem visā Savienībā tuvākajā nākotnē nevarēs panākt, ja dalībvalstis rīkosies atsevišķi. Ņemot vērā minētos apstākļus un arvien pieaugošās atšķirības starp dalībvalstīm attiecībā uz sieviešu un vīriešu pārstāvību uzņēmumu valdēs, dzimumu līdzsvaru uzņēmumu valdēs Savienībā var uzlabot vienīgi, izmantojot kopīgu pieeju, un dzimumu līdztiesību, konkurētspēju un izaugsmi var labāk panākt ar saskaņotu darbību Savienības līmenī, nekā ar valstu iniciatīvām, kam ir atšķirīga piemērošanas joma, mērķi un efektivitāte. Ņemot vērā to, ka šīs direktīvas mērķus nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to,

labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs, un to, ka minētās rīcības mēroga un seku dēļ minētos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu.

ka minētās rīcības mēroga un seku dēļ minētos mērķus var labāk sasniegt Savienības līmenī, Savienība var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu.

Grozījums Nr. 35

Direktīvas priekšlikums
38. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(38) Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā ir noteikti tikai kopīgi mērķi un principi, un tā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi šo mērķu sasniegšanai. Dalībvalstīm ir pietiekami daudz brīvības noteikt, kā šajā direktīvā noteiktie mērķi būtu vislabāk sasniedzami, ņemot vērā apstākļus valstī, jo īpaši noteikumus un praksi attiecībā uz pieņemšanu darbā amatos valdēs. Šī direktīva neskar uzņēmumu iespējas izraudzīties visaugstāk kvalificētos valdes locekļus un sniedz visiem biržā kotētajiem uzņēmumiem pietiekami ilgu pielāgošanās posmu.	(38) Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā ir noteikti tikai kopīgi mērķi un principi, un tā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi šo mērķu sasniegšanai. Dalībvalstīm ir pietiekami daudz brīvības noteikt, kā šajā direktīvā noteiktie mērķi būtu vislabāk sasniedzami, ņemot vērā apstākļus valstī, jo īpaši noteikumus un praksi attiecībā uz pieņemšanu darbā amatos valdēs. Šī direktīva neskar uzņēmumu iespējas izraudzīties visaugstāk kvalificētos valdes locekļus un sniedz visiem biržā kotētajiem uzņēmumiem ***un lieliem valsts uzņēmumiem*** pietiekami ilgu pielāgošanās posmu.

Grozījums Nr. 36

Direktīvas priekšlikums
1. pants

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Šajā direktīvā ir noteikti pasākumi līdzsvarotākas vīriešu un sieviešu pārstāvības nodrošināšanai biržā kotēto uzņēmumu direktoru ***bez izpildpilnvarām*** vidū, nosakot pasākumus, kuru mērķis ir paātrināt progresu attiecībā uz dzimumu līdzsvaru, tajā pašā laikā dodot	Šajā direktīvā ir noteikti pasākumi līdzsvarotākas vīriešu un sieviešu pārstāvības nodrošināšanai biržā kotēto uzņēmumu ***un lielu valsts uzņēmumu*** direktoru vidū, nosakot pasākumus, kuru mērķis ir paātrināt progresu attiecībā uz dzimumu līdzsvaru, tajā pašā laikā dodot

uzņēmumiem pietiekami daudz laika nepieciešamo pasākumu veikšanai.	uzņēmumiem pietiekami daudz laika nepieciešamo pasākumu veikšanai.

Grozījums Nr. 37

Direktīvas priekšlikums
2. pants – 1. punkts

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

Grozījums Nr. 38

Direktīvas priekšlikums
3. pants

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Šī direktīva neattiecas uz maziem un vidējiem uzņēmumiem („MVU”).	Šī direktīva neattiecas uz maziem un vidējiem uzņēmumiem („MVU”)***, kā arī mikrouzņēmumiem, tomēr dalībvalstīm būtu jāīsteno tāda politika, kas atbalsta un mudina MVU ievērojami uzlabot dzimumu līdzsvaru visos to vadības līmeņos un uzņēmumu valdēs.***

Grozījums Nr. 39

Direktīvas priekšlikums
4. pants – virsraksts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Mērķi attiecībā uz direktoriem ***bez izpildpilnvarām***	Mērķi attiecībā uz direktoriem

Grozījums Nr. 40

Direktīvas priekšlikums
4. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
1. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētie uzņēmumi, kuru valdēs nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem mazāk par 40 % no direktoru ***bez izpildpilnvarām*** amatu, ***jaunus darbiniekus šajos amatos ieceļ, pamatojoties uz kvalifikācijas salīdzinošo analīzi pēc iepriekš noteiktiem, skaidriem, neitrāli formulētiem un viennozīmīgiem kritērijiem, lai sasniegtu*** minēto īpatsvaru, vēlākais, līdz 2020. gada 1. janvārim vai 2018. gada 1. janvārim biržā kotētajos valsts uzņēmumos.	1. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētie uzņēmumi ***un lieli valsts uzņēmumi***, kuru valdēs nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem mazāk par 40 % no direktoru amatu***, pielāgo savas darbā pieņemšanas, tostarp paziņojumu par vakanču, iepriekšējas atlases, atlases vai iecelšanas amatā procedūras attiecībā uz visiem direktoru amatiem ar mērķi sasniegt*** minēto īpatsvaru, vēlākais, līdz 2020. gada 1. janvārim vai 2018. gada 1. janvārim biržā kotētajos valsts uzņēmumos. ***Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētie uzņēmumi veic pielāgojumus atbilstošos darbā pieņemšanas, iepriekšējas atlases, atlases vai iecelšanas amatā procesa posmos. Īpaši dalībvalstis nodrošina, ka uzņēmumi amatam valdē atlasa kandidātus no dzimumu līdzsvarota kandidātu klāsta.*** ***Dalībvalstis nodrošina, ka atlases procedūras pamatā ir katra kandidāta kvalifikācijas salīdzinošā analīze un ka minētie pielāgojumi ietver iepriekš noteiktu, skaidru, neitrāli formulētu un viennozīmīgu kritēriju piemērošanu.***

Grozījums Nr. 41

Direktīvas priekšlikums
4. pants – 1.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	1.a Dalībvalstis var noteikt, ka šajā punktā minētais mērķis ir sasniegts, ja biržā kotētie uzņēmumi un lieli valsts uzņēmumi var pierādīt, ka nepietiekami

	pārstāvētā dzimuma pārstāvji ieņem vismaz vienu trešdaļu no visiem direktoru amatiem ar noteikumu, ka šī pārstāvība attiecas uz abu veidu direktoriem — gan izpilddirektoriem, gan direktoriem bez izpildpilnvarām. Lai izpildītu prasību par vienu trešdaļu, ņem skaitli, kas ir vistuvāk vienai trešdaļai.

Grozījums Nr. 42

Direktīvas priekšlikums
4. pants – 2. punkts

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

Grozījums Nr. 43

Direktīvas priekšlikums
4. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
3. Lai sasniegtu 1. punktā noteikto mērķi, dalībvalstis nodrošina, ka direktoru ***bez izpildpilnvarām*** atlasē priekšroka tiek dota nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam***, ja šis kandidāts ir līdzvērtīgi kvalificēts kā*** pretējā dzimuma ***kandidāts attiecībā uz piemērotību, kompetenci un profesionālo sniegumu***, ja vien par labu pretējā dzimuma kandidātam neliecina objektīvs novērtējums, ņemot vērā visus ***īpašos*** kritērijus ***attiecībā uz atsevišķiem kandidātiem***.	3. Lai sasniegtu 1. punktā noteikto mērķi***, kā arī saskaņā ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. panta 2. punktu,*** dalībvalstis nodrošina, ka direktoru ***darbā pieņemšanā,*** atlasē ***un iecelšanā amatā*** priekšroka tiek dota nepietiekami pārstāvētā dzimuma ***kompetentajam*** kandidātam, ja vien par labu pretējā dzimuma kandidātam neliecina objektīvs novērtējums, ņemot vērā visus kritērijus. ***Tāpēc atlases kritērijiem jābūt skaidriem, pārredzamiem un nediskriminējošiem.*** ***Ja atlases procedūras pamatā ir kompetence, priekšroku dod nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam, ja šis kandidāts ir vismaz līdzvērtīgi kvalificēts***

	kā pretējā dzimuma kandidāts attiecībā uz piemērotību, kompetenci vai profesionālo sniegumu.

Grozījums Nr. 44

Direktīvas priekšlikums
4. pants – 4. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
4. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētajiem uzņēmumiem ir pienākums ***pēc neizraudzīta kandidāta pieprasījuma*** atklāt kvalifikācijas kritērijus, uz ko tika balstīta atlase, šo kritēriju objektīvu salīdzinošo novērtējumu un, vajadzības gadījumā, apsvērumus, kas liecināja par labu pretējā dzimuma kandidātam.	4. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētajiem uzņēmumiem ***un lieliem valsts uzņēmumiem*** ir pienākums ***neizraudzītajam kandidātam*** atklāt ***kandidātu skaitu un dzimumu atlases kopumā, vienlaikus nodrošinot viņu anonimitāti saskaņā ar ES tiesību aktiem par datu aizsardzību,*** kvalifikācijas kritērijus, uz ko tika balstīta ***darbā pieņemšana,*** atlase ***vai iecelšana***, šo kritēriju objektīvu salīdzinošo novērtējumu un, vajadzības gadījumā, apsvērumus, kas liecināja par labu pretējā dzimuma kandidātam.

Grozījums Nr. 45

Direktīvas priekšlikums
4. pants – 4.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	4 .a Dalībvalstis nodrošina, ka prasības par kandidātu atlasi tiek izpildītas piemērotā atlases procedūras posmā saskaņā ar valsts tiesību aktiem un attiecīgo biržā kotēto uzņēmumu statūtiem.

Grozījums Nr. 46

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 5. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
5. Dalībvalstis saskaņā ar savu valsts tiesu sistēmu veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka ***biržā kotētajam uzņēmumam ir jāpierāda, ka netika pārkāpts 3. punktā minētais noteikums***, ja neizraudzītais nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka viņš ir līdzvērtīgi kvalificēts kā izraudzītais pretējā dzimuma kandidāts.	5. Dalībvalstis saskaņā ar savu valsts tiesu sistēmu veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka ***biržā kotētie uzņēmumi un lieli valsts uzņēmumiem spēj pierādīt, ka iecelšanas amatā process tika veikts atbilstīgi 3. punktā minētajam noteikumam, īpaši gadījumos***, ja neizraudzītais nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidāts uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka viņš ir līdzvērtīgi kvalificēts kā izraudzītais pretējā dzimuma kandidāts***, biržā kotētajam uzņēmumam vai lieliem valsts uzņēmumiem ir jāpierāda, ka netika pārkāpts 3. punktā minētais noteikums***.

Grozījums Nr. 47

Direktīvas priekšlikums
4. pants – 6. punkts

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

Grozījums Nr. 48

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
1. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētie uzņēmumi uzņemas atsevišķas saistības attiecībā uz līdzsvarotas abu dzimumu pārstāvības izpilddirektoru vidū panākšanu līdz, vēlākais, 2020. gada 1. janvārim vai	1. Dalībvalstis nodrošina, ka biržā kotētie uzņēmumi uzņemas ***papildu*** atsevišķas saistības attiecībā uz līdzsvarotas abu dzimumu pārstāvības izpilddirektoru vidū panākšanu ***saskaņā ar 4. pantā***

līdz 2018. gada 1. janvārim ***biržā kotētajos*** valsts uzņēmumos.

izklāstītajām procedūrām.

Šādu saistību mērķis ir gūt vērā ņemamus panākumus attiecībā uz labāka dzimumu līdzsvara panākšanu līdz, vēlākais, 2020. gada 1. janvārim vai līdz 2018. gada 1. janvārim ***lielos*** valsts uzņēmumos.

Grozījums Nr. 49

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
2. Dalībvalstis nosaka biržā kotētajiem uzņēmumiem pienākumu [divus gadus pēc šīs direktīvas pieņemšanas] kompetentajām valsts iestādēm katru gadu sniegt informāciju par dzimumu pārstāvību uzņēmumu valdēs, nodalot pārstāvību direktoru bez izpildpilnvarām un izpilddirektoru vidū, un par veiktajiem pasākumiem 4. panta 1. punktā un šā panta 1. punktā noteikto mērķu sasniegšanai, un piemērotā un pieejamā veidā publicēt minēto informāciju savā tīmekļa vietnē.	2. Dalībvalstis nosaka biržā kotētajiem uzņēmumiem ***un lieliem valsts uzņēmumiem*** pienākumu [divus gadus pēc šīs direktīvas pieņemšanas] kompetentajām valsts iestādēm katru gadu ***attiecīgajā gadījumā to gada ziņojumos*** sniegt informāciju par dzimumu pārstāvību uzņēmumu valdēs, nodalot pārstāvību direktoru bez izpildpilnvarām un izpilddirektoru vidū, ***un par gūtajiem panākumiem*** un veiktajiem pasākumiem 4. panta 1. punktā un šā panta 1. punktā noteikto mērķu ***sasniegšanai, kā arī attiecīgā gadījumā norādīt visu atsauces periodā iecelto direktoru dzimumu, un*** piemērotā***, viegli izprotamā*** un publiski pieejamā veidā publicēt minēto informāciju savā tīmekļa vietnē.

Grozījums Nr. 50

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
3. Ja biržā kotētie uzņēmumi nesasniedz 4. panta 1. punktā noteiktos mērķus vai neizpilda savas atsevišķās saistības, ko tie uzņēmušies saskaņā ar šā panta 1. punktu,	3. Ja biržā kotētie uzņēmumi ***vai lieli valsts uzņēmumi*** nesasniedz 4. panta 1. punktā noteiktos mērķus vai neizpilda savas atsevišķās saistības, ko tie uzņēmušies

šā panta 2. punktā minētajā informācijā jāiekļauj iemesli, kuru dēļ netika panākti mērķi vai izpildītas saistības, un to pasākumu apraksts, ko uzņēmums ir veicis vai plāno veikt, lai sasniegtu mērķus vai izpildītu saistības.	saskaņā ar šā panta 1. punktu, šā panta 2. punktā minētajā informācijā jāiekļauj iemesli, kuru dēļ netika panākti mērķi vai izpildītas saistības, un to pasākumu ***visaptverošs*** apraksts, ko uzņēmums ir veicis vai plāno veikt, lai sasniegtu mērķus vai izpildītu saistības.

Grozījums Nr. 51

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 4. punkts

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

Pamatojums

Šā punkta svītrošana nenozīmē teksta svītrošanu, bet gan tikai direktīvas pārstrukturizāciju. Tagad šis punkts ir kā atsevišķs pants, proti, 8.a pants (jauns). Tas darīts, lai paplašinātu līdztiesību veicinošas iestādes kompetenci.

Grozījums Nr. 52

Direktīvas priekšlikums
6. pants – 2. punkts – ievaddaļa

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
2. Sankcijām jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām, un tās var būt:	2. Sankcijām jābūt efektīvām, samērīgām, ***progresējošām*** un preventīvām, un tās var būt:

Grozījums Nr. 53

Direktīvas priekšlikums
6. pants – 2. punkts – a apakšpunkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
(a) ***administratīvi sodi***;	(a) ***agrīns brīdinājums, pēc kura piemēro progresējošus administratīvos sodus***;

Grozījums Nr. 54

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

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	(ba) piespiedu atcelšana, ko pieprasa kompetenta tiesas iestāde, pilnībā ņemot vērā atbilstošās procesuālās garantijas, ja ir konstatēti nopietni un atkārtoti pārkāpumi;

Pamatojums

Ir skaidri jāpierāda, ka dalībvalstīm ir plašas iespējas valsts līmenī noteikt ticamu sankciju režīmu.

Grozījums Nr. 55

Direktīvas priekšlikums
6. pants – 2.c punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	2.c Dalībvalstis ziņo par spēkā esošajām sankcijām, lai nodrošinātu atbilstību šīs direktīvas noteikumiem.

Grozījums Nr. 56

Direktīvas priekšlikums

7. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Dalībvalstis ***var*** ieviest vai saglabāt noteikumus, kas, salīdzinot ar šajā direktīvā paredzētajiem noteikumiem, ir labvēlīgāki līdzsvarotākas vīriešu un sieviešu pārstāvības nodrošināšanai uzņēmumos, kuri reģistrēti attiecīgās valsts teritorijā, ja vien tie ***neveicina nepamatotu diskrimināciju un nekavē iekšējā tirgus pienācīgu darbību***.	Dalībvalstis ***tiek aicinātas*** ieviest vai saglabāt noteikumus, kas, salīdzinot ar šajā direktīvā paredzētajiem noteikumiem, ir labvēlīgāki ***Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā noteiktā mērķa sasniegšanai un*** līdzsvarotākas vīriešu un sieviešu pārstāvības nodrošināšanai uzņēmumos, kuri reģistrēti attiecīgās valsts teritorijā, ja vien tie ***vērsti uz šīs direktīvas mērķa sasniegšanu un nepārsniedz to, kas vajadzīgs šā mērķa sasniegšanai, vai nerada nepamatotu diskrimināciju***.

Grozījums Nr. 57

Direktīvas priekšlikums
8. pants – 3. punkts – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Neskarot 4. panta 6. ***un 7.*** punktu, dalībvalstis, kas pirms šīs direktīvas stāšanās spēkā jau ir veikušas pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību starp biržā kotētu uzņēmumu direktoriem bez izpildpilnvarām, var apturēt to procedūras prasību piemērošanu, kas attiecas uz 4. panta 1., 3., 4. un 5. punktā izklāstītajiem iecelšanas noteikumiem, ar nosacījumu, ka ***var pierādīt***, ka minētie pasākumi nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem ne vēlāk kā 2020. gada 1. janvārī vai – ***biržā kotēto*** valsts uzņēmumu gadījumā – ne vēlāk kā 2018. gada 1. janvārī ļauj ieņemt vismaz 40 % no ***direktoru bez izpildpilnvarām amatu biržā kotētos uzņēmumos***.	Neskarot 4. panta 6. punktu, dalībvalstis, kas pirms šīs direktīvas stāšanās spēkā jau ir veikušas pasākumus, lai nodrošinātu sieviešu un vīriešu līdzsvarotāku pārstāvību starp biržā kotētu uzņēmumu ***un lielu valsts uzņēmumu*** direktoriem bez izpildpilnvarām, ***vai dalībvalstis, kurās pastāv citi, piem., pašregulējoši pasākumi ar mērķi nodrošināt līdzsvarotāku sieviešu un vīriešu pārstāvību biržā kotētu uzņēmumu un lielu valsts uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū,*** var apturēt to procedūras prasību piemērošanu, kas attiecas uz 4. panta 1., 3., 4. un 5. punktā izklāstītajiem iecelšanas noteikumiem, ***kā arī 5. panta 1. punkta noteikumu piemērošanu,*** ar nosacījumu, ka ***Eiropas Komisijas novērtējumā ir norādīts***, ka minētie pasākumi nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem ne vēlāk kā 2020. gada 1. janvārī vai – valsts uzņēmumu gadījumā

– ne vēlāk kā 2018. gada 1. janvārī ļauj ieņemt ***vai nu*** vismaz 40 % no ***biržā kotēto uzņēmumu direktoru amatiem, vai arī ir izpildīts 4. panta 7. punktā minētais vienas trešdaļas mērķis***. ***Attiecīgā dalībvalsts paziņo šo informāciju Komisijai.***

Pamatojums

Procedūras prasību apturēšanu var pamatot arī ar pašregulējošiem pasākumiem (piem., uzņēmumu vadības noteikumi), kas ir izrādījušies efektīvi.

Grozījums Nr. 58

Direktīvas priekšlikums
8.a pants (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
	8.a pants
	Līdztiesību veicinoša iestāde
	Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka saskaņā ar 20. pantu Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija[1]), izraudzītās iestādes ir atbildīgas arī par dzimumu pārstāvības līdzsvara biržā kotēto uzņēmumu valdēs veicināšanu, analīzi, uzraudzību un atbalstu.
	[1] OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

Grozījums Nr. 59

Direktīvas priekšlikums
9. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
1. Dalībvalstis ne vēlāk ka līdz 2017. gada 1. janvārim un pēc tam ik pēc diviem gadiem iesniedz Komisijai ziņojumu par šīs direktīvas īstenošanu. Minētajos ziņojumos, cita starpā, iekļauj visaptverošu informāciju par pasākumiem, kas veikti, lai sasniegtu 4. panta 1. punktā noteikto mērķi, informāciju, kura paredzēta 5. panta 2. punktā, un informāciju par atsevišķajām saistībām, ko biržā kotētie uzņēmumi ir uzņēmušies saskaņā ar 5. panta 1. punktu.	1. Dalībvalstis ne vēlāk ka līdz 2017. gada 1. janvārim un pēc tam ik pēc diviem gadiem iesniedz Komisijai ziņojumu par šīs direktīvas īstenošanu. Minētajos ziņojumos, cita starpā, iekļauj visaptverošu informāciju par pasākumiem, kas veikti, lai sasniegtu 4. panta 1. punktā noteikto mērķi, informāciju, kura paredzēta 5. panta 2. punktā, un informāciju par atsevišķajām saistībām, ko biržā kotētie uzņēmumi ***un lieli valsts uzņēmumi*** ir uzņēmušies saskaņā ar 5. panta 1. punktu.

Grozījums Nr. 60

Direktīvas priekšlikums
9. pants – 2. punkts – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Dalībvalstis, kas saskaņā ar 8. panta 3. punktu ir apturējušas piemērot procedūras prasības par 4. panta 1., 3., 4. un 5. punktā izklāstītajiem iecelšanas noteikumiem, iekļauj 1. punktā minētajos ziņojumos informāciju, kas apliecina konkrētus rezultātus, kuri ir gūti, veicot 8. panta 3. punktā minētos valsts pasākumus. Komisija tad ***izstrādā*** īpašu ziņojumu, lai pārbaudītu, vai minētie pasākumi nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem līdz 2018. gada 1. janvārim efektīvi ļauj ieņemt vismaz 40 % no direktoru bez izpildpilnvarām amatu biržā kotētos ***valsts uzņēmumos*** un līdz 2020. gada 1. janvārim – vismaz 40 % no direktoru bez izpildpilnvarām amatu biržā kotētos uzņēmumos***, kas nav valsts uzņēmumi***. Pirmo šādu ziņojumu Komisija ***izstrādā*** līdz 2017. gada 1. jūlijam un turpmākos ziņojumus ***izstrādā*** sešu mēnešu laikā pēc paziņošanas par attiecīgajiem valstu ziņojumiem saskaņā ar 1. punktu.	Dalībvalstis, kas saskaņā ar 8. panta 3. punktu ir apturējušas piemērot procedūras prasības par 4. panta 1., 3., 4. un 5. punktā izklāstītajiem iecelšanas noteikumiem, iekļauj 1. punktā minētajos ziņojumos informāciju, kas apliecina konkrētus rezultātus, kuri ir gūti, veicot 8. panta 3. punktā minētos valsts pasākumus. Komisija tad ***publicē*** īpašu ziņojumu, lai pārbaudītu, vai minētie pasākumi nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjiem līdz 2018. gada 1. janvārim efektīvi ļauj ieņemt vismaz 40 % no direktoru bez izpildpilnvarām amatu ***lielos*** valsts uzņēmumos un līdz 2020. gada 1. janvārim — vismaz 40 % no direktoru bez izpildpilnvarām amatu biržā kotētos uzņēmumos. Pirmo šādu ziņojumu Komisija ***publicē*** līdz 2017. gada 1. jūlijam un turpmākos ziņojumus ***publicē*** sešu mēnešu laikā pēc paziņošanas par attiecīgajiem valstu ziņojumiem saskaņā ar 1. punktu.

Grozījums Nr. 61

Direktīvas priekšlikums
9. pants – 2. punkts – 2. daļa

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
Ja biržā kotēti uzņēmumi, kas 8. panta 3. punktā minēto valsts pasākumu piemērošanas rezultātā līdz 2018. gada 1. janvārim (ja tie ir valsts uzņēmumi) vai līdz 2020. gada 1. janvārim (ja tie nav valsts uzņēmumi) nav iecēluši vai ievēlējuši nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjus vismaz 40 % apmērā no direktoru ***bez izpildpilnvarām*** amatu savās valdēs, tad attiecīgās dalībvalstis nodrošina, ka šie uzņēmumi no attiecīgā datuma piemēro procedūras prasības par 4. panta 1., 3., 4. un 5. punktā izklāstītajiem iecelšanas noteikumiem.	Ja biržā kotēti uzņēmumi ***un lieli valsts uzņēmumi***, kas 8. panta 3. punktā minēto valsts pasākumu piemērošanas rezultātā līdz 2018. gada 1. janvārim (ja tie ir valsts uzņēmumi) vai līdz 2020. gada 1. janvārim (ja tie nav valsts uzņēmumi) nav iecēluši vai ievēlējuši nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvjus vismaz 40 % apmērā no direktoru amatu savās valdēs, tad attiecīgās dalībvalstis nodrošina, ka šie uzņēmumi, kā arī valsts uzņēmumi no attiecīgā datuma piemēro procedūras prasības par 4. panta 1., 3., 4. un 5. punktā izklāstītajiem ***darbā pieņemšanas, atlases un*** iecelšanas noteikumiem.

Grozījums Nr. 62

Direktīvas priekšlikums
9. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
3. Komisija pārskata šīs direktīvas piemērošanu un ne vēlāk kā līdz 2021. gada 31. decembrim un turpmāk ik pēc diviem gadiem iesniedz par to ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei. Jo īpaši Komisija novērtē, vai ir sasniegti šajā direktīvā noteiktie mērķi.	3. Komisija pārskata šīs direktīvas piemērošanu un ne vēlāk kā līdz 2021. gada 31. decembrim un turpmāk ik pēc diviem gadiem iesniedz par to ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei. Jo īpaši Komisija ***pēc apspriešanās ar Eiropas Parlamentu, Padomi un Eiropas sociālajiem partneriem*** novērtē, vai ir sasniegti šajā direktīvā noteiktie mērķi.

Grozījums Nr. 63

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 4. punkts

Komisijas ierosinātais teksts	*Grozījums*
4. Savā ziņojumā, ņemot vērā situācijas attīstību attiecībā uz vīriešu un sieviešu pārstāvību biržā kotēto uzņēmumu valdēs un dažādos lēmumu pieņemšanas līmeņos visā ekonomikā un ņemot vērā to, vai sasniegtais progress ir pietiekami ilgtspējīgs, Komisija novērtē, vai ir jāpagarina šīs direktīvas darbības termiņš pēc 10. panta 2. punktā noteiktā termiņa vai tā jāgroza.	***svītrots***

PROCEDŪRA

Virsraksts	Dzimumu līdzsvars biržā kotēto uzņēmumu direktoru bez izpildpilnvarām vidū
Atsauces	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
Atbildīgās komitejas Datums, kad paziņoja plenārsēdē	JURI FEMM 22.11.2012 22.11.2012
Atzinumu sniedza Datums, kad paziņoja plenārsēdē	EMPL 22.11.2012
Atzinumu sagatavoja Iecelšanas datums	Marije Cornelissen 12.12.2012
51. pants – komiteju apvienotās sanāksmes Datums, kad paziņoja plenārsēdē	17.1.2013
Izskatīšana komitejā	23.4.2013 19.6.2013 8.7.2013
Pieņemšanas datums	9.7.2013
Galīgais balsojums	+: 37 –: 5 0: 4
Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer
Aizstājēji (187. panta 2. punkts), kas bija klāt galīgajā balsošanā	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz