

Direktīva, kas paredz nodrošināt dzimumu līdzsvaru biržā kotētu uzņēmumu valdēs 3/28/24



Direktore nodokļu konsultāciju nodaļā, personāla un organizāciju pārveides pakalpojumu vadītāja Baltijā, PwC Latvija

Irēna Arbidāne



Projektu vadītāja nodokļu konsultāciju nodaļā, PwC Latvija
Viktorija Volta

2022. gada novembrī Eiropas Savienībā (ES) tika pieņemta Direktīva 2022/2381 par dzimumu līdzsvara uzlabošanu biržā kotētu uzņēmumu valdes locekļu vidū kā būtisks solis ceļā uz dzimumu līdzsvaru uzņēmumu pārvaldībā. Publiskajā telpā to dēvē arī par “sievietes valdē” direktīvu, kas var radīt maldīgu priekšstatu, ka valdes sastāvā turpmāk jāieceļ tikai sievietes. Raksta nolūks ir kļiedēt šo mītu un pastāstīt sīkāk par direktīvas mērķiem.

Latvijai direktīva jāpārņem savā nacionālajā tiesību sistēmā līdz šā gada 28. decembrim, tādēļ jau pavisam drīz varēsīm iepazīties ar nacionālo tiesību aktu projektu, par ko uzrakstīsim raksta turpinājumā.

Mērķis

Direktīva paredz nodrošināt dzimumu līdzsvaru biržā kotētu uzņēmumu valdes locekļu vidū. Jāuzsver, ka mērķis ir līdzsvarot vīriešu un sieviešu pārstāvību valdē, lai būtu ietverta mazāk pārstāvētā grupa. Valdē vai padomē, kur līdz šim bijis sieviešu mazākums, papildus jāievieš sieviešu pārstāvība, bet vīriešu mazākuma situācijā jāuzlabo vīriešu īpatsvars.

Direktīvas subjekti

Direktīva attiecas uz visiem lielajiem uzņēmumiem, kuru juridiskā adrese ir ES un kuru akcijas atļauts tirgot regulētā tirgū vienā vai vairākās dalībvalstīs.

Direktīva neattiecas uz mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem.

Ja direktīvas kritērijiem atbilst dalībvalstī reģistrēts mātes uzņēmums, tas nenozīmē, ka arī tā meitas uzņēmumi kļūst par direktīvas subjektiem, ja vien tie paši neatbilst noteiktajām prasībām.

Termiņi, kritēriji un soda mēri

Līdz 2026. gada 30. jūnijam biržā kotētiem uzņēmumiem būs jāsasniedz viens no diviem mērķiem, lai nodrošinātu dzimumu līdzsvaru valdē:

1. nepietiekami pārstāvēta dzimuma pārstāvji ieņem vismaz 40% valdes amatu bez izpildpilnvarām;
2. nepietiekami pārstāvēta dzimuma pārstāvji ir vismaz 33% no visiem valdes locekļiem.

Ja mērķis nebūs sasniegts, tad uzņēmumam būs jāpielāgo kandidātu atlases process iecelšanai vai ievēlēšanai valdes locekļa amatā, piemērojot skaidrus un neitrāli formulētus kritērijus.

Tāpat mērķa sasniegšanai uzņēmumam būs jādod priekšroka nepietiekami pārstāvētā dzimuma

kandidātam, izvēloties starp pretendentiem ar vienlīdzīgu kvalifikāciju un kompetenci (ja vien nav juridiski svarīgāku iemeslu).

Reizi gadā būs jāsniedz informācija par dzimumu pārstāvību valdē, kā arī iemesliem un pasākumiem, ko uzņēmums veic vai plāno veikt, lai novērstu neatbilstību direktīvas prasībām. Šī informācija uzņēmumam būs jāpublicē arī savā tīmekļa vietnē.

Katru gadu dalībvalstis publicēs mērķi sasniegušo uzņēmumu sarakstu.

Turklāt katrai dalībvalstij jāparedz efektīvas un proporcionālas sankcijas, piemēram, naudas sodi vai amata anulēšana. Mērķi nesasniegušajiem uzņēmumiem būs jāievieš kvantitatīvi mērķi, korekti kandidātu atlases procesi un pretdiskriminācijas politika. Valsts var izvēlēties arī tādus mērķus, kas liedz iespējas izmantot kādus iepriekš pieejamus labumus vai ierobežo iespējas piedalīties publiskos iepirkumos.

Jāņem vērā, ka gan direktīvai, gan nacionālajam regulējumam ir noteikts arī darbības beigu termiņš – 2038. gada 31. decembris.

Kur atrodas Latvija?

Lai gan jaunākā statistika par 2023. gadu nav pieejama pilnībā, izņemot dzimumu līdztiesības indeksa datus, varam ieskatīties vairākos pētījumos, kur atkarībā no pētījuma veicējiem un metodoloģijas Latvija ierindojas dažādās pozīcijās ES:

1. Eiropas Komisijas 2022. gada pētījumā par sieviešu īpatsvaru lielāko biržā kotēto uzņēmumu valdēs Latvija ar 19,0% ierindojās 21. vietā no 27 dalībvalstīm, atpaliekot no ES vidējā līmeņa, kas ir 32,2%. Jau iepriekš minēts, ka direktīvas mērķis ir 40%.
2. Starptautiskā konsultāciju uzņēmuma Deloitte 2022. gada pētījumā gandrīz ceturtdaļa (22,9%) valdes locekļu Latvijā ir sievietes – augstākais rādītājs Baltijas valstīs. Lietuva turpina palielināt dzimumu vienlīdzību ar 19,4%, taču Igaunija krietni atpaliek – tikai 9,1% valdes locekļu ir sievietes.
3. Dzimumu līdztiesības indeksa sadaļā “Vara”, kas mēra atšķirības politiskajā, sociālajā un ekonomiskajā pārstāvībā, Latvijai piešķirti 49,1 punkti (ES vidējais rādītājs – 59,1). Zemāka vērtējuma galvenais iemesls ir politisks, piemēram, sievietes Latvijā salīdzinājumā ar ES ir retāk pārstāvētas parlamentā, reģionālo pašvaldību locekļu vidū un lielo uzņēmumu valdēs.