



Брюксел, 4 март 2022 г.
(OR. en)

6468/22

Междуинституционално досие:
2012/0299(COD)

SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196

БЕЛЕЖКА

От:	Комитета на постоянните представители (I част)
До:	Съвета
№ предх. док.:	6340/22
№ док. Ком.:	16433/12 - COM(2012) 614 final
Относно:	Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки — <i>Общ подход</i>

I. ВЪВЕДЕНИЕ

На 14 ноември 2012 г. Комисията прие предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружества, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки. С цел да се разреши сериозният проблем със слабото представителство на жените в процеса на вземане на икономически решения на най-високо равнище, предложената директива поставя количествена цел за дела на недостатъчно представения пол в управителните съвети на дружества, допуснати до борсова търговия – 40% до 2020 г.¹ (за публични предприятия — до 2018 г.).

¹ Целевите дати бяха коригирани в хода на преговорите поради изминалото време от внасянето на предложението (вж. по-долу частта, озаглавена „График“).

Дружествата се задължават да работят за постигането на тази цел, наред с другото, като въведат процедурни правила за подбора и назначаването на членове на управителните съвети без изпълнителни функции.

От дружествата, които не успеят да постигнат целта от 40%, се изисква да продължат да прилагат процедурните правила, както и да обяснят какви мерки са предприели и възнамеряват да предприемат за нейното постигане. За държавите членки, които решат да приложат целта *както* за изпълнителните директори, *така* за директорите без изпълнителни функции, се прилага по-нисък дял (33%).

В рамките на осем седмици след представянето на предложението на Комисията националните парламенти на DK, NL, PL и SE, както и една от камарите на парламента на CZ (Камарата на депутатите), представиха мотивирани становища с твърдението, че предложението не зачита принципа на субсидиарност.²

Европейският икономически и социален комитет прие становището си на 13 февруари 2013 г.³

Комитетът на регионите прие становище на 30 май 2013 г.⁴

Европейският парламент прие позицията си на първо четене на 20 ноември 2013 г.⁵

II. АКТУАЛНО СЪСТОЯНИЕ

В периода 2013 – 2017 г. предложението беше неколккратно разглеждано в рамките на работна група „Социални въпроси“, Комитета на постоянните представители и Съвета.⁶

В началото на обсъжданията беше разгледана и изготвената от Комисията оценка на въздействието⁷.

² За Комисията не възникна задължение за преразглеждане на предложението, тъй като прагът от една трета, определен в член 7 от Протокол 2 към ДЕС, не беше достигнат.

³ ОВ С 133, 9.5.2013 г., стр. 68.

⁴ ECOS-V-039.

⁵ P7_TA(2013)0488. Родни Краца-Цагаропулу (EPP/EL) беше докладчик на Комисията по правата на жените и равенството между половете (FEMM), а Евелин Регнер (S&D/AT) – на Комисията по правни въпроси.

⁶ Вж. документи 10422/1/13 REV 1, 16437/13 + COR 1, 9864/1/14 REV 1, 16300/14, 9020/1/15 REV 1, 14343/15 и 9496/17.

⁷ Вж. документи 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 и 8002/13.

Последният доклад за напредъка беше представен на Съвета EPSCO през юни 2017 г.⁸ Поради липсата на квалифицирано мнозинство в подкрепа на предложението, оттогава досието не е включвано в дневния ред на Съвета.

Председателството отбелязва, че независимо от широката подкрепа в Европа относно необходимостта от подобряване на балансираното представителство на половете при вземането на решения, особено в икономическата сфера и на най-високо равнище, напредъкът остава бавен и неравномерен в рамките на ЕС, за което ясно свидетелстват последните данни. През октомври 2021 г. в ЕС като цяло жените представляваха едва 30,6% от членовете на управителните съвети на най-големите дружества, допуснати до борсова търговия, и едва 8,5% от председателите на управителни съвети⁹.

От друга страна, председателството отчете също, че независимо от сериозните основания за законодателни мерки в тази област, е важно да се зачитат и различното положение на държавите членки и различните им изходни позиции, както и принципът на субсидиарност. Поради тази причина председателството възприе становището, че основният подход, предложен в проекта за директива от самото начало, а именно възприемането на *количествени цели, а не на обвързващи квоти*, постига точния баланс. На делегациите бе припомнено, че *клаузата за гъвкавост*, която беше въведена в текста в хода на предишни обсъждания (вж. член 4б), ще позволи на държавите членки да работят за изпълнение на целите на директивата със средства по свой избор и да спрат прилагането на процедурните изисквания на директивата, при условие че вече са предприели мерки с равностойна ефективност или са постигнали напредък, който ги доближава до постигането на заложените в директивата количествени цели. В член 4б, параграф 1 се определят три възможни сценария, за които би се считало от юридическа гледна точка, че гарантират „равностойна ефективност“. Освен това, съгласно условията, посочени в член 4б, параграф 2, държавите членки могат да продължат спирането на прилагането на процедурните изисквания на директивата.

⁸ Док. 9496/17.

⁹ Показател: Най-големи дружества, допуснати до борсова търговия: генерални директори, членове на управителния съвет и представители на работодателите | Статистическа база данни по пол | Европейски институт за равенство между половете (europa.eu)

С цел постигане на напредък в обсъжданията председателството изготви нов компромисен пакет,¹⁰ който беше разгледан от членовете на работна група „Социални въпроси“ по време на неформална видеоконференция, която се проведе на 21 февруари 2022 г. По време на обсъждането текстът на председателството получи широка подкрепа от членовете на работна група „Социални въпроси“.

Промени, внесени от председателството:

а) Правно основание, други позовавания на Договора и цел

Съображения 1 – 3а бяха преработени с оглед укрепване на връзката между целта на директивата и предложеното правно основание.

б) Член 4 (изясняване на формулировката)

Във формулировката на член 4 бяха внесени незначителни промени, за да се посочи ясно, че *държавите членки* са тези, които избират между алтернативните цели (40% за членовете на управителния съвет без изпълнителни функции или 33% за всички членове на управителните съвети).

в) Клауза за спиране (член 4б)

В член 4б параграфи 1 и 1а бяха обединени и леко преформулирани, за да се избегне повторение, да се постигне по-голяма яснота на текста и да се увеличи възможността за гъвкавост, предоставена на държавите членки.

г) Докладване (член 5)

В член 5, параграф 3а препратката към член 4б, параграф 1а, буква а) беше заменена с препратка към член 4б, а формулировката „същите или подобни задължения за докладване“ беше заменена с „обичайни задължения за докладване“, с цел на държавите членки да бъде предоставена по-голяма гъвкавост.

¹⁰ Док. 6212/22.

д) График

Председателството коригира целевите дати, датите за докладване и графика за изпълнение предвид времето, което вече е изтекло от последното обсъждане на досието в Съвета. Поради тази причина директивата в настоящия ѝ вид ще изисква държавите членки да гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, се стремят, до 31 декември 2027 г. (вместо 2022 г., както беше предложено в предходния текст¹¹), да постигнат целта членовете на недостатъчно представения пол да заемат поне 40% от позициите на директори без изпълнителни функции или целта членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 33% от всички позиции на директори, както с изпълнителни функции, така и без такива. (Вж. член 4 и съображения 22, 24а и 26.)

Същите промени в датите (2027 г. вместо 2022 г.) бяха внесени и в член 4в относно индивидуалните количествени цели, които трябва да бъдат определени от дружествата, допуснати до борсова търговия, за които не се отнасят целите, определени в член 4.

Председателството коригира и графика за изпълнение, така че спирането въз основа на член 4б да изтича на 31 декември 2029 г. (вместо 2024 г., както беше предложено в предходния текст), освен ако не са изпълнени определени условия. Ако условията не са изпълнени, от държавите членки ще се изисква да гарантират прилагането на процедурните изисквания, предвидени в член 4а, считано от 30 септември 2030 г. (вместо от 2025 г., както беше предложено в предходния текст). (Вж. член 4б.)

По същата логика, съгласно новия текст, от Комисията ще се изисква да започне да докладва за прилагането на директивата до 31 декември 2031 г. (вместо 2026 г., както беше предложено в предходния текст). (Вж. член 9.)

Накрая, клаузата за изтичане на срока на действие беше преразгледана така, че срокът на действие на директивата да изтече на 31 декември 2038 г. (вместо 2033 г., както беше предложено в предходния текст). (Вж. член 10.)

¹¹ Док. 9496/17.

е) Актуализиране

Поради времето, изминало от последното обсъждане на текста в Съвета, редица елементи се нуждаеха от актуализиране, а така също бяха добавени препратки към ключови рамкови документи, включително следните в частност:

- В текста беше вмъкната препратка към Стълба на социалните права, провъзгласен през 2017 г. (съображение 2а).
- Беше добавена препратка към една от целите на стратегията на Комисията за равенство между половете (съображение 4).
- Статистическите данни, илюстриращи настоящия напредък по отношение на баланса между половете в управителните съвети на дружествата, бяха актуализирани (съображение 10а).
- Бяха добавени препратки към Декларацията от Порто, Плана за действие на Европейския стълб на социалните права и кризата с COVID-19 (съображение 10б).¹²
- Препратката към Общия регламент относно защитата на данните ((ЕС) 2016/679) беше премахната като излишна, тъй като въпросният регламент се прилага хоризонтално (член 4а, параграф 3).

ж) Допълнителни технически промени

В текста бяха въведени и редица технически и редакционни промени.¹³ След неформалното обсъждане от 21 февруари председателството внесе допълнителни корекции в текста въз основа на техническото становище, получено от юрист-лингвистите в Секретариата на Съвета.¹⁴ Промените включват по-специално следното:

¹² Редица други препратки също бяха актуализирани и/или добавени към текста (вж. съображения 6, 17а и 28 и член 2, параграф 1).

¹³ Вж. док. 6212/22.

¹⁴ Вж. док. 6340/22.

- Съображения 14 и 22а бяха приведени в съответствие със съдържанието на постановителната част на текста.
- Формулировката на член 4а беше пояснена (сега се прави позоваване на една цел вместо на няколко цели, тъй като държавите членки могат да изберат една от наличните възможности).
- Формулировката на член 4б беше пояснена.
- В член 6 препратката към член 4б, параграф 1 беше поправена чрез замяна с препратка към член 4б, параграф 2, буква б).
- Формулировката на член 9, параграф 1 беше приведена в съответствие с член 4в.

На заседанието на Корепер от 2 март 2022 г. голямо мнозинство от делегациите подкрепиха компромисния текст¹⁵, изготвен от председателството, и постигнаха съгласие, че компромисният текст представлява солидна основа за бъдещи преговори с Европейския парламент. Малък брой делегации не бяха в състояние да подкрепят текста. Други все още не бяха в състояние да оттеглят общите си резерви за разглеждане. Ясно изразено мнозинство подкрепи изпращането на текста на Съвета EPSCO с оглед на постигането на общ подход.

След обсъждането в Корепер беше въведена една техническа промяна, а именно към текста беше добавено ново съображение 41, в което се споменава становището по собствена инициатива, прието от Комитета на регионите по предложението. Тази промяна е обозначена с **получер шрифт** в приложения текст.

¹⁵ Док. 6340/22.

Оставащи резерви¹⁶

Общи резерви: PL, SK и SE.

Общи резерви за разглеждане: EE, LV и HU.

Резерви за парламентарно разглеждане: EE, LV и LT.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Съветът EPSCO се приканва да постигне общ подход по текста, изложен в приложението към настоящата бележка, и да възложи на председателството да започне преговори по досието с представителите на Европейския парламент.

¹⁶ Езикова резерва за разглеждане: DK.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 157, параграф 3 от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта за законодателен акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет,¹⁷

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

¹⁷ ОВ С 133, 9.5.2013 г., стр. 68.

като имат предвид, че:

- (1) Съгласно член 2 от Договора за Европейския съюз (ДЕС) равенството е основополагаща ценност на Съюза и е обща за държавите членки в общество, сред чиито характеристики е равенството, включително равенството между жените и мъжете. Съгласно член 3, параграф 3 от ДЕС Съюзът насърчава равенството между жените и мъжете.
- (1a) Член 157, параграф 3 от Договора за функционирането на Европейския съюз предоставя на Съюза законодателни правомощия да приема мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда.
- (2) За да се осигури на практика пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот, член 157, параграф 4 от ДФЕС дава право на държавите членки да запазят или да приемат мерки, предвиждащи специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или да предотвратят или да компенсират неизгоди в професионалната кариера (утвърдителни действия). Член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“) предвижда, че равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области и че принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол.
- (2a) Европейският стълб на социалните права, прокламиран съвместно от Европейския парламент, Съвета и Комисията през 2017 г., включва сред принципите си равното третиране и равните възможности между жените и мъжете, включително по отношение на участието на пазара на труда, реда и условията за наемане на работа и напредъка в кариерата.

- (3) В Препоръка 84/635/ЕИО на Съвета¹⁸ на държавите членки беше препоръчано да предприемат стъпки, за да гарантират, че утвърдителните действия включват, доколкото е възможно, действия, имащи отражение върху активното участие на жените в органите за вземане на решения. В Препоръка 96/694/ЕО на Съвета¹⁹ на държавите членки беше препоръчано да насърчават частния сектор да увеличава присъствието на жените на всички равнища на вземане на решения, по-конкретно чрез приемането на планове за равенство и програми за утвърдителни действия или в рамките на такива планове и програми.
- (3а) Настоящата директива допринася за постигането на целта да се гарантира прилагането на принципа на равните възможности чрез насърчаване на балансирано представителство на половете сред висшите ръководни длъжности. Тя се стреми да установи система за прилагане на минимални изисквания по отношение на назначаването и избора на членове на управителните съвети на дружествата.
- (4) През последните години Комисията представи редица доклади за оценка на положението с многообразието на половете в процеса на вземане на икономически решения. Комисията насърчи дружествата в Съюза, допуснати до борсова търговия, да увеличат броя на жените в управителните си съвети чрез мерки за саморегулиране и да поемат конкретни доброволни ангажименти в това отношение. През 2010 г. в съобщението си „По-висока степен на ангажираност за постигането на равенство между жените и мъжете – Харта на жените“ Комисията подчерта, че жените все още не разполагат с пълен достъп до участие в упражняването на властта и вземането на решения в политическия и икономическия живот и потвърди ангажимента си да използва правомощията си, за да насърчава по-справедливо представителство на жените и мъжете на отговорни постове. Подобряването на баланса между половете в процеса на вземане на решения беше една от приоритетните задачи, определени от Комисията в нейното съобщение, озаглавено „Стратегия за равенство между мъжете и жените 2010 – 2015 г.“. Постигането на равновесие между половете на отговорни постове и в политиката е един от приоритетите, определени в Съобщението на Комисията „Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020 – 2025 г.).“²⁰

¹⁸ Препоръка 84/635/ЕИО на Съвета от 13 декември 1984 г. относно насърчаването на утвърдителни действия в полза на жените (ОВ L 331, 19.12.1984 г., стр. 34).

¹⁹ Препоръка 96/694/ЕО на Съвета от 2 декември 1996 г. относно балансираното участие на жените и мъжете в процеса на вземане на решения (ОВ L 319, 10.12.1996 г., стр. 11).

²⁰ COM(2020) 152 final.

- (5) През 2011 г. Съветът прие Европейския пакт за равенство между половете (2011 – 2020 г.), в който призна, че политиките за равенство между половете са от жизненоважно значение за икономическия растеж, благоденствието и конкурентоспособността. Съветът потвърди ангажимента си за премахване на разликите между половете, за да се постигнат целите на стратегия „Европа 2020“, особено в трите области от голямо значение за равенството между половете, а именно заетостта, образованието и социалното приобщаване, и призова за действия за насърчаване на равното участие на жените и мъжете при вземането на решения на всички равнища и във всички области, така че да се използват пълноценно способностите на всички.
- (6) В резолюцията си от юли 2011 г. относно жените и ръководството на предприятията Европейският парламент прикани настойчиво предприятията да постигнат критичния праг от 30% за дела на жените в ръководните органи до 2015 г. и 40% до 2020 г. Той призова Комисията до 2012 г. да внесе законодателно предложение, съдържащо квоти, ако се установи, че предприетите от предприятията и държавите членки мерки са недостатъчни. Европейският парламент отправи повторно призива си за представяне на законодателно предложение в резолюциите си от 13 март 2012 г. и 21 януари 2021 г.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Европа разполага с голяма група висококвалифицирани жени. Подобряването на баланса между половете в управителните съвети на дружествата е от съществено значение за по-ефективното използване на човешкия капитал, който играе основна роля за преодоляване на демографските предизвикателства пред Съюза. Освен това широко споделяно е виждането, че присъствието на жени на заседанията на управителните съвети подобрява управлението на дружествата, а редица проучвания свидетелстват за положителна корелация между многообразието на половете на най-високото ръководно равнище и финансовите постижения и печалбите на дружествата. Въпреки доказателствата за положителното въздействие на баланса между половете върху самите дружества и върху икономиката като цяло и въпреки съществуващото законодателство на Съюза, което забранява дискриминацията, основана на пола, и действията на равнище Съюз за насърчаване на саморегулирането, мъжете продължават да са значително повече от жените в най-висшите органи за вземане на решения в дружествата в целия Съюз. В частния сектор и особено в дружествата, допуснати до борсова търговия, дисбалансът между половете е особено значителен и сериозен.
- (10a) Основният показател на Комисията за представителството на половете в управителните съвети на дружествата показва, че делът на жените, участващи във вземането на бизнес решения на най-високо равнище, продължава да е много нисък. Според Европейския институт за равенство между половете, през 2021 г. жените съставляват средно 30,6% от членовете на съветите на директорите в най-големите дружества, допуснати до борсова търговия, и едва 8,5% от председателите.

- (106) В стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж беше отчетен фактът, че повишаването на участието на жените на пазара на труда е предпоставка за стимулирането на растежа и за преодоляването на демографските предизвикателства в Европа. Стратегията определи водеща цел за постигане на равнище на заетост от 75% за жените и мъжете на възраст 20 – 64 години до 2020 г. В Декларацията от Порто, подписана от държавните и правителствените ръководители на 8 май 2021 г.²¹, бяха приветствани новите водещи цели на ЕС относно работните места, уменията и намаляването на бедността, както и преразгледаният набор от социални показатели, предложени от Комисията в Плана за действие на Европейския стълб на социалните права²². За да се постигне общата цел за равнище на заетост от 78% за населението в Съюза на възраст 20 – 64 години до 2030 г., е необходимо да се положат усилия за намаляване поне наполовина на разликата в заетостта между половете спрямо 2019 г. Засиленото участие на жените в процесите на вземане на икономически решения, и по-конкретно в управителните съвети на дружествата, се очаква да има положителен ефект върху броя на заетите жени в съответните дружества и върху цялата икономика. След кризата с COVID-19 равенството между половете и приобщаващото лидерство са по-важни от всякога. Проучванията показват, че приобщаването и многообразието са благоприятстващи условия за възстановяването и устойчивостта.
- (11) Делът на жените в управителните съвети на дружествата се увеличава с много бавни темпове през последните години. Степента на подобрене се различава в държавите членки и води до много различни резултати. Много по-значителен напредък отбелязаха тези държави членки, в които бяха въведени задължителни мерки. Вероятно това различие ще нарасне, предвид твърде различните подходи към осигуряване на по-балансирано представителство на жените и мъжете в управителните съвети. Поради тази причина държавите членки се насърчават да споделят информация относно ефективните мерки и политики, приети на национално равнище, и да обменят най-добри практики, за да се подпомогне напредъка в целия Съюз за постигане на по-балансирано представителство на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата.

(12)

²¹ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>
²² COM(2021) 102 final.

- (13) Сегашната липса на прозрачност в процеса на подбор и критериите за квалификация за позициите в управителните съвети в повечето държави членки представлява значителна пречка за по-голямото многообразие на половете сред членовете на управителните съвети и има отрицателен ефект както върху кариерите на кандидатите за членове на управителните съвети, така и върху свободата на движение, а също и върху решенията на инвеститорите. Тази липса на прозрачност не позволява на потенциалните кандидати за управителни съвети да кандидатстват за позиции, за които квалификацията им ще бъдат най-необходими, и им пречи да оспорват решения за назначаване, основани на свързани с пола предубеждения, като по този начин ограничава свободното им движение в рамките на вътрешния пазар. От друга страна, инвеститорите имат различни инвестиционни стратегии, които изискват информация, свързана също с опита и компетентността на членовете на управителните съвети. По-голямата прозрачност по отношение на критериите за квалификация и процеса на подбор на членовете на управителните съвети позволява на инвеститорите да оценяват по-добре бизнес стратегията на дружеството и да вземат информирани решения.
- (14) Въпреки че настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно процеса на подбор и критериите за квалификация за позиции в управителните съвети, въвеждането на определени минимални стандарти по отношение на изискването дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирано представителство на половете, да подбират кандидати за избиране или назначаване на постове на директори без изпълнителни функции въз основа на обективна сравнителна оценка на квалификацията на кандидатите по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните резултати, е необходимо, за да се подобри балансът между половете. Само мярка на равнището на Съюза може реално да спомогне за това да се гарантират равни условия на конкуренция в целия Съюз и да се избегнат практическите усложнения в деловия живот.

(15)

- (16) Ето защо Съюзът следва да се стреми към увеличаване на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, за да се повишат икономическият растеж и конкурентоспособността на европейските предприятия и да се постигне действително равенство между жените и мъжете на пазара на труда. Тази цел следва да бъде преследвана чрез минимални изисквания за утвърдителни действия под формата на задължителни мерки, насочени към постигането на количествена цел за съотношението между жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, с оглед на факта, че държавите членки и други страни, които са избрали този или подобен метод, са постигнали най-добри резултати в осигуряването на по-балансирано представителство на жените и мъжете, заемащи позиции, свързани с вземането на икономически решения.
- (17) Дружествата, допуснати до борсова търговия, имат особено икономическо значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Тези дружества задават стандартите за цялата икономика и може да се очаква практиките им да бъдат последвани и от други видове дружества. Поради публичния характер на дружествата, допуснати до борсова търговия, е целесъобразно те да бъдат регулирани в по-голяма степен в полза на обществения интерес.
- (17a) Мерките, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат към дружества, допуснати до борсова търговия, които са дефинирани като дружества със седалище в държава членка и чиито акции са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета²³ в една или повече държави членки. Настоящата директива не засяга съществуващото законодателство относно определянето на седалището на дружеството, допуснато до борсова търговия.

²³ Директива 2014/65/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. относно пазарите на финансови инструменти и за изменение на Директива 2002/92/ЕО и на Директива 2011/61/ЕС (ОВ L 173, 12.6.2014 г., стр. 349 – 496).

- (176) За целите на изпълнението на настоящата директива държавата членка, която е компетентна да регулира въпросите от обхвата на настоящата директива, следва да бъде държавата членка, на чиято територия се намира седалището на въпросното дружество, допуснато до борсова търговия, а не държавата членка, на чийто регулиран пазар дружеството, допуснато до борсова търговия, търгува със своите акции. Приложимото право следва да е правото на държавата членка, на чиято територия се намира седалището на дружеството, допуснато до борсова търговия.
- (18) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на малките и средните предприятия (МСП), както са определени в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия²⁴.
- (19) Съществуват различни системи на структурите на управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, като основното разграничение е между двойна система, в която съществуват отделен управителен и надзорен съвет („двустепенна система“), и единна система, при която управленските и надзорните функции се съчетават в един управителен съвет („едностепенна система“). Съществуват също така смесени системи, съдържащи елементи и от двете системи, или при които на дружествата се дава възможност да избират между различни модели. Настоящата директива следва да се прилага за всички системи на управителни съвети в държавите членки.
- (20) Във всички системи на управителни съвети *de jure* или *de facto* се прави разграничение между изпълнителните директори, които участват в ежедневното управление на дружеството, и директорите без изпълнителни функции, които изпълняват надзорни функции и не участват в ежедневното управление. Настоящата директива има за цел подобряване на баланса между половете и в двете категории директори. За да се постигне точен баланс между нуждата от по-голямо многообразие на половете в управителните съвети и нуждата да се сведе до минимум намесата в ежедневното управление на дружеството, в настоящата директива са разграничени двете категории директори.

²⁴ ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 36.

- (21) Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат за всички директори без изпълнителни функции. В няколко държави членки определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружеството и/или от организациите на служителите в съответствие с националното право или практика. Количествените цели следва да се прилагат и по отношение на тези директори. Предвид факта обаче, че някои директори без изпълнителни функции са представители на служителите, средствата да се осигури постигането на тези цели следва да бъдат определени от съответните държави членки, като се отчитат надлежно конкретните правила за избирането или назначаването на представители на служителите, както е заложено в законодателството на държавите членки, и при спазване на свободата на гласуване при избори за представители на служителите. Като се имат предвид разликите в националното дружествено право, това следва да включва възможността държавите членки да прилагат количествените цели поотделно за представителите на акционерите и за представителите на служителите.
- (22) Дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, следва да се стремят най-късно до 31 декември 2027 г. да постигнат целта поне 40% от позициите на директори без изпълнителни функции да се заемат от по-слабо представения пол. Като втори вариант, тъй като дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се стремят да увеличат дела на по-слабо представения пол за всички постове, на които се вземат решения, държавите членки могат да предвидят, че дружествата, допуснати до борсова търговия, може да се стремят да постигнат целта членовете на по-слабо представения пол да заемат най-малко 33% от всички позиции на директори, независимо от това дали са изпълнителни директори или директори без изпълнителни функции. Тези цели по принцип се отнасят до цялостното многообразие на половете сред директорите и не пречат на конкретния избор на отделни директори от широк набор от мъже и жени кандидати за всеки отделен случай. По-специално, с настоящата директива не се изключват конкретни кандидати за позиции на директори, нито се налагат отделни директори на дружествата или на акционерите. Настоящата директива зачита правата на акционерите и свободата на гласуване по време на заседанията на акционерите. Решението относно подходящите членове на управителните съвети съответно продължава да се взема от дружествата и акционерите.

- (22a) По отношение на дружествата, допуснати до борсова търговия, със седалище в държава членка, която е предприела мерки с равностойна ефективност за осигуряване на по-балансирано представителство на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, или в която са налице доказателства за постигането на напредък, който се доближава до горепосочените цели, и когато тази държава членка е решила да спре прилагането на член 4а, определените в член 4, параграф 1 цели следва да се считат за постигнати.
- (23)
- (24) Определянето на броя на директорските позиции, които са необходими за постигане на целите, изисква допълнително уточняване, тъй като, предвид размера на повечето управителни съвети, не е възможно математически да се постигне точен дял от 40% или съответно 33%. Ето защо броят на позициите в управителните съвети, които са необходими за изпълнение на целта, следва да бъде най-близкото число до тези 40% или съответно 33%, като и в двата случая делът следва да е под 50%.
- (24a) Тъй като съотношението между жените и мъжете при работната сила може да окаже пряко въздействие върху наличността на кандидати от недостатъчно представения пол, държавите членки може да предвидят количествената цел за представителство на мъжете и жените сред директорите, заложена в настоящата директива, да не се прилага спрямо дружествата, допуснати до борсова търговия, когато членовете от недостатъчно представения пол съставляват под 10% от служителите. Такива дружества следва все пак да си поставят собствени количествени цели за балансирано представителство на двата пола сред всички директори и да се стремят към постигането на тези цели до 31 декември 2027 г.

- (25) В съдебната си практика по отношение на утвърдителните действия и съвместимостта им с принципа за недопускане на дискриминация, основана на пола (също залегнал в член 21 от Хартата), Съдът на Европейския съюз прие, че в определени случаи може да се даде приоритет на по-слабо представения пол при подбора за назначаване на работа или за повишение, при условие че кандидатът от по-слабо представения пол е еднакво квалифициран в сравнение с конкурента си от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и на професионалните си резултати; че приоритетът не се отдава автоматично и безусловно, а може да бъде отменен, ако специфични за някой кандидат от другия пол причини насочат избора в негова полза, както и че кандидатурата на всеки кандидат подлежи на обективна оценка, при която специално се прилагат всички критерии за подбор спрямо отделните кандидати.²⁵
- 26) В съответствие с тази съдебна практика държавите членки следва да гарантират, че допуснатите до борсова търговия дружества, чиито членове на управителни съвети от недостатъчно представения пол наброяват под 40% от директорите без изпълнителни функции и съответно под 33% от всички директорски позиции, извършват подбор на най-квалифицираните кандидати за избиране или назначаване на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификацията на кандидатите, като прилагат ясни, неутрално формулирани и недвусмислени критерии, установени от началото на процеса на подбор, с оглед на постигането на съответните проценти най-късно до 31 декември 2027 г. Сред примерите за видовете критерии за подбор, които допуснатите до борсова търговия дружества могат да прилагат, са професионалният опит в управленските или надзорните задачи, знанията в съответни специфични области, като финанси, контрол или управление на човешките ресурси, лидерството и комуникационните умения и способностите за създаване на контакти.

²⁵ Дело С-450/93, Kalanke [1995], Сборник стр. I-3051, дело С-409/95, Marschall [1997], Сборник стр. I-6363, дело С-158/97, Badeck [2000], Сборник стр. I-1875 и дело С-407/98, Abrahamsson [2000], Сборник стр. I-5539.

- (26a) В държавите членки, в които са приложими изискванията по отношение на процеса на подбор на кандидатите, дружествата, чиито членове на управителни съвети от недостатъчно представения пол наброяват под 40% от директорите без изпълнителни функции и съответно под 33% от всички директорски позиции, следва да не бъдат задължени да изпълняват тези изисквания.
- (27) Методите за подбор на кандидатите за назначаване или избиране на директорските позиции се различават в различните държави членки и в различните дружества. Те може да включват предварителен подбор на кандидатите, които се представят пред събранието на акционерите, например от комисия по номинациите или от фирми за издирване на кандидати за изпълнителни позиции. Изискванията, свързани с подбора на кандидатите, следва да бъдат изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в съответствие с националното право и устава на съответните дружества, допуснати до борсова търговия, преди гласуването на акционерите за даден кандидат, например на етапа на изготвянето на предварителен списък. Във връзка с това в настоящата директива се установяват само минимални стандарти за процеса на подбор на кандидатите за назначаване или избиране чрез гласуване на тези позиции, което прави възможно да се прилагат условията, предвидени в съдебната практика на Съда на Европейския съюз, с оглед постигането на целта за по-балансирано представителство на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия. Настоящата директива зачита правата на акционерите и свободата на гласуване по време на заседанията на акционерите.

- (28) С оглед на целите на настоящата директива, от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се изисква, при поискване от някой кандидат, да информират въпросния кандидат за критериите за квалификация, върху които се е основавал подборът, за обективната сравнителна оценка на кандидатите съгласно тези критерии и в съответните случаи – за съображенията, които насочват избора в полза на кандидата, който не е от по-слабо представения пол. Това изискване за информиране може да доведе до ограничение на правото на зачитане на личния живот и на правото на защита на личните данни, които са признати съответно в членове 7 и 8 от Хартата. Тези ограничения обаче са необходими и, в съответствие с принципа на пропорционалност, действително отговарят на признати цели от общ интерес. Следователно те са в съответствие с изискванията за такива ограничения, определени в член 52, параграф 1 от Хартата и в съответната съдебна практика на Съда на Европейския съюз. Такива ограничения следва да се прилагат в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета²⁶.
- (29) Когато кандидат от по-слабо представения пол установи презумпцията, че има квалификация, еднаква с тази на избрания кандидат от другия пол, от дружеството, допуснато до борсова търговия, следва да се изисква да докаже правилността на избора.

²⁶ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1 – 88).

- (29a) В съответствие с принципа на субсидиарност е важно да се зачита легитимността на различните подходи и да се признае ефективността на някои национални мерки, които са налице в тази сложна област на политиката. В някои държави членки вече са предприети или предстои да бъдат предприети мерки за осигуряване на еднакво ефективни средства за гарантиране на по-балансирано представителство на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, или може да са налице доказателства за постигането на напредък, който се доближава до постигането на определените с настоящата директива цели, преди крайния срок за нейното прилагане. Действието на всички изисквания, отнасящи се до процеса на подбор на кандидатите, може да бъде прекратено от тези държави членки. В държавите членки, които са въвели мерки с равностойна ефективност по силата на националното законодателство, които изискват членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 30% от позициите на директори без изпълнителни функции или поне 25% от всички позиции на директори в големите дружества, допуснати до борсова търговия, правилата за закръгляване, определени в настоящата директива по отношение на конкретния брой членове на управителните съвети, следва да се прилагат *mutatis mutandis* за целите на оценяването на тези национални разпоредби съгласно настоящата директива.
- (29б) Освен това с оглед на подобряването на баланса между половете сред директорите, заети със задачи по текущото управление, от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се изисква да определят индивидуални количествени цели по отношение на по-балансираното представителство на двата пола сред изпълнителните директори, с цел постигането на тези цели до датата, посочена в настоящата директива. Тези цели следва да помогнат на дружествата в постигането на осезаем напредък спрямо настоящото положение. Това задължение не следва да се прилага към дружествата, допуснати до борсова търговия, които се стремят към постигане на целта от 33% по отношение на всички директори, независимо дали имат или не изпълнителни функции.

- (29г) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят на компетентните органи на годишна основа информация за състава на управителните им съвети, както и информация за предприетите мерки с оглед на постигане на целите, установени в настоящата директива, за да им позволят да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, по отношение на по-балансираното представителство на мъжете и жените сред директорите. Тази информация следва да се публикува от дружествата, допуснати до борсова търговия, по подходящ и достъпен начин на техните уебсайтове. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не е изпълнило приложимите количествени цели, тази информация следва да включва също описание на мерките, които дружеството възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целите. Когато държавите членки са спрели прилагането на член 4а въз основа на член 4б, тези задължения не следва да се прилагат, при условие че националното законодателство съдържа обичайни задължения за докладване.
- (30) Задълженията, отнасящи се до процеса на подбор на кандидати за назначаване или избиране, задължението за определяне на доброволна цел по отношение на изпълнителните директори и задълженията за докладване следва да бъдат налагани чрез мерки, които са ефективни, съразмерни и възпиращи. Без това да засяга националното право относно налагането на мерки за изпълнение, доколкото дружествата, допуснати до борсова търговия, спазват тези задължения, те не следва да бъдат санкционирани за това, че не успяват да постигнат количествените цели по отношение на представителството на мъжете и жените сред директорите. Мерките за изпълнение не следва да се прилагат към самите дружества, допуснати до борсова търговия, ако съгласно националното право дадено действие или бездействие не може да бъде вменено на дружеството, а на други физически или юридически лица като например отделни акционери.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (356) Държавите членки или дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да въвеждат или поддържат по-благоприятни мерки за гарантиране на по-балансирано представителство на мъжете и жените.
- (36) Настоящата директива зачита основните права и съблюдава принципите, признати с Хартата. По-специално, тя допринася за реализиране на правото на равенство между жените и мъжете (член 23 от Хартата), правото на свобода при избор на професия и правото на труд (член 15 от Хартата). Настоящата директива има за цел да осигури пълно зачитане на правото на ефективни правни средства за защита и правото на справедлив процес (член 47 от Хартата). Ограниченията за упражняване на свободата на стопанска инициатива (член 16 от Хартата) и на правото на собственост (член 17, параграф 1 от Хартата) зачитат основното съдържание на същите права и свободи и са необходими и пропорционални. Те действително отговарят на признати от Съюза цели от общ интерес и на необходимостта да се защитят правата и свободите на други хора.

- (37) Въпреки че някои държави членки са предприели регулаторни действия или насърчават саморегулирането, при което се наблюдават нееднозначни резултати, повечето държави членки не са предприели действия или не са изразили готовност да действат по начин, който би могъл да доведе до значително подобрение. От прогнозите, основани на подробен анализ на цялата налична информация относно минали и текущи тенденции, както и от изразените намерения, се вижда, че балансираното представителство на жените и мъжете сред членовете на управителните съвети в Съюза в съответствие с целите, заложи в настоящата директива, няма да бъде постигната в обозримото бъдеще от държавите членки, ако действат поотделно. С оглед на тези обстоятелства и като се имат предвид нарастващите различия между държавите членки по отношение на представителството на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, балансът между половете в управителните съвети в Съюза може да бъде подобрен само чрез общ подход, а потенциалът за равенство между половете, конкурентоспособност и растеж може да се реализира по-добре чрез координирани действия на равнището на Съюза, вместо чрез национални инициативи с различен обхват, амбиция и ефективност. Тъй като целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки и следователно, поради обхвата на действието и последиците от него, могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз.
- (38) В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива се ограничава до определянето на общи цели и принципи и не надхвърля необходимото за постигането на тези цели. Държавите членки разполагат с достатъчно свобода, за да определят оптималния начин за постигане на целите, определени в настоящата директива, като се вземат предвид националните обстоятелства, по-специално правилата и практиките относно набирането на персонал за позиции в управителните съвети. Настоящата директива не засяга възможността дружествата, допуснати до борсова търговия, да назначават най-квалифицираните членове на управителните съвети и предоставя достатъчно дълъг период за адаптиране.

- (39) В съответствие с принципа на пропорционалност целта, която трябва да бъде постигната от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да бъде ограничена във времето и да остане в сила само докато бъде постигнат устойчив напредък в съотношението между мъжете и жените в състава на управителните съвети. По тази причина Комисията следва да прави редовен преглед на прилагането на настоящата директива и да докладва на Европейския парламент и Съвета. Наред с това настоящата директива предвижда ограничен срок на действие. Комисията следва да прецени в прегледа си дали е необходимо да се удължи срокът на действие на директивата след тази дата.
- (40) В съответствие със Съвместната политическа декларация на държавите членки и на Комисията от 28 септември 2011 г. относно обяснителните документи²⁷, държавите членки са поели ангажимент в обосновани случаи да прилагат към съобщението за своите мерки за транспониране един или повече документи, обясняващи връзката между елементите на дадена директива и съответстващите им части от националните инструменти за транспониране. Във връзка с настоящата директива законодателят смята, че предаването на такива документи е обосновано.

(41) (ново) Комитетът на регионите даде становище на 30 май 2013 г.,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Предмет

С настоящата директива се цели постигането на по-балансирано представителство на мъжете и жените сред директорите на дружества, допуснати до борсова търговия, чрез установяване на мерки, насочени към ускоряване на напредъка към баланс между половете, като същевременно на дружествата, допуснати до борсова търговия, се предоставя достатъчно време, за да предприемат необходимите мерки.

²⁷ ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

Член 2
Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- (1) „дружество, допуснато до борсова търговия“ означава дружество, чието седалище се намира в държава членка и чиито акции са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 21 от Директива 2014/65/ЕС в една или повече държави членки;
- 2) „управителен съвет“ означава всеки административен, управителен или надзорен орган на дружество, допуснато до борсова търговия;
- 3) „директор“ означава член на управителен съвет, включително представител на служителите;
- 4) „изпълнителен директор“ означава член на монистичен съвет, който се занимава с ежедневното управление на дружеството, допуснато до борсова търговия, и всеки член на ръководен съвет в двойна система на управителни съвети;
- 5) „директор без изпълнителни функции“ означава член на монистичен съвет, различен от изпълнителен директор, и всеки член на надзорен съвет в двойна система на управителни съвети;
- 6) „монистичен съвет“ означава един съвет, който изпълнява както управленски, така и надзорни функции на дружество, допуснато до борсова търговия;
- 7) „двойна система на управителни съвети“ означава система, при която управленските и надзорните функции на дружеството, допуснато до борсова търговия, се изпълняват от отделни управителни съвети;
- 8) „малко и средно предприятие“ или „МСП“ означава дружество, в което работят по-малко от 250 души и което има годишен оборот, ненадвишаващ 50 млн. евро, или с общ годишен счетоводен баланс, ненадвишаващ 43 млн. евро, или – за МСП, чието седалище се намира в държава членка, чиято парична единица не е еврото – еквивалентните суми в паричната единица на тази държава членка;
- 9)

Член 2а

Приложимо право

Държавата членка, компетентна да регулира въпросите от обхвата на настоящата директива, по отношение на дадено дружество, допуснато до борсова търговия, е държавата членка, в която се намира седалището на дружеството, и приложимото право е правото на тази държава членка.

Член 3

Изключване на малките и средните предприятия

Настоящата директива не се прилага за малките и средните предприятия.[...]

Член 4

Цели по отношение на баланса между половете в управителните съвети

1. Държавите членки гарантират или:
 - а) че допуснатите до борсова търговия дружества се стремят до 31 декември 2027 г. да постигнат целта членовете от по-слабо представения пол да заемат поне 40% от позициите на директори без изпълнителни функции; или
 - б) че допуснатите до борсова търговия дружества се стремят до 31 декември 2027 г. да постигнат целта членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 33% от всички позиции на директори, както със, така и без изпълнителни функции.
2. Броят на позициите на директори без изпълнителни функции, който се счита за необходим за постигане на целта, посочена в параграф 1, буква а), е броят, който е най-близък до дела от 40%, но е по-малък от 50%, докато броят на всички позиции на директори, който се счита за необходим за постигане на целта, посочена в параграф 1, буква б), е броят, който е най-близък до дела от 33%, но е по-малък от 50%. Тези цифри се съдържат в приложението.

- 3.
- 4.
- 5.
6. Държавите членки могат да предвидят, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в които членовете на по-слабо представения пол представляват по-малко от 10% от служителите, не подлежат на разпоредбите, определени в настоящия член.

7.

Член 4а

Средства за постигане на целите

1. Държавите членки гарантират, че с оглед на постигане на една от целите, определени в член 4, параграф 1, в дружества, допуснати до борсова търговия, които не изпълняват тези цели, подборът на кандидати за назначаване или избиране на позициите, посочени в член 4, параграф 1, се извършва въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като се прилагат ясни, неутрално формулирани и недвусмислени критерии, установени преди процеса на подбор.
2. При подбора на кандидати за назначаване или избиране на позициите, посочени в член 4, параграф 1, държавите членки гарантират, че при избора между кандидати, които са еднакво квалифицирани по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните им резултати, приоритет се дава на кандидата на по-слабо представения пол, освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.

3. Държавите членки гарантират, че в отговор на искане от кандидат, чиято кандидатура е била разгледана при подбора за назначаване или избиране, допуснатите до борсова търговия дружества се задължават да информират кандидата за следното:
- а) критериите за квалификация, на които се базира подборът,
 - б) обективната сравнителна оценка на кандидатите съгласно тези критерии, както и
 - в) в съответните случаи – съображенията, които насочват избора в полза на кандидата от другия пол.
4. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие със своите национални съдебни системи, за да гарантират, че когато кандидат от по-слабо представения пол установи факти, от които може да се заключи, че той или тя е бил също толкова квалифициран като кандидата от другия пол, подбран за назначение или избиране, допуснатото до борсова търговия дружество трябва да докаже, че не е имало нарушение на член 4а, параграф 2.

Член 4б

Спиране на прилагането на член 4а

1. Държава членка може да реши да спре прилагането на член 4а, когато преди [ОБ: да се въведе краен срок за изпълнение съгласно член 8, параграф 1] в тази държава членка вече са предприети мерки с равностойна ефективност на предвидените в член 4а, с цел постигането на по-балансирано представителство на жените и мъжете сред директорите на дружествата, допуснати до борсова търговия, в съответствие с целите, посочени в член 4, параграф 1, или е постигнат напредък, който се доближава до постигането на тези цели. В тези случаи целите, определени в член 4, параграф 1, се считат за изпълнени. Такива мерки с равностойна ефективност могат да включват например:
 - а) национално законодателство, изискващо членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 30% от позициите на директори без изпълнителни функции или поне 25% от всички позиции на директори най-късно до 31 декември 2027 г., а в случай на неспазване на тези изисквания да се прилагат мерки за изпълнение, които са ефективни, съразмерни и възпиращи. Когато предвидените в националното законодателство задължителни цели не се прилагат за всички дружества, попадащи в обхвата на настоящата директива, условията за спиране се считат все пак за изпълнени, ако задълженията за определяне на индивидуални количествени цели се прилагат за всички дружества, допуснати до борсова търговия, които не са обвързани от задължителните цели, включително за МСП, по отношение на членовете на управителните съвети с изпълнителни и без изпълнителни функции, както и по отношение на най-малко едно управленско равнище под управителния съвет.
 - б) членовете на по-слабо представения пол заемат поне 30% от общия брой позиции на всички директори без изпълнителни функции или поне 25% от общия брой позиции на всички директори;
 - в) членовете на по-слабо представения пол заемат поне 25% от общия брой позиции на всички директори без изпълнителни функции или 20% от общия брой позиции на всички директори и равнището на представителство се е повишило с поне 7,5 процентни пункта през последния петгодишен период, приключил преди крайния срок за изпълнение съгласно член 8, параграф 1.

- 1б. С оглед на оценката на изпълнението на условията за спиране въз основа на параграф 1, буква а) или буква б), или параграф 2, броят позиции на директори, който се изисква, е най-близкият до дела от 30% на директори без изпълнителни функции или 25% от всички позиции на директори, но е по-малък от 40%. Това се прилага и в случаите, когато по силата на националното законодателство задължителните количествени цели се прилагат поотделно за представителите на акционерите и представителите на служителите.
2. Държава членка, която е спряла прилагането на член 4а съгласно параграф 1, може да продължи спирането и след 31 декември 2029 г. единствено ако:
- а) националното законодателство, спазващо изискванията, посочени в параграф 1, остава приложимо; или
 - б) членовете от по-слабо представения пол заемат поне 30% от общия брой позиции на всички директори без изпълнителни функции или поне 25% от общия брой позиции на всички директори до 31 декември 2029 г.

В случай на неизпълнение на посочените в настоящия параграф изисквания, държавите членки започват отново да прилагат член 4а, считано от 30 септември 2030 г.

3. Когато дадена държава членка спре прилагането на член 4а, съгласно предвиденото в параграфи 1 и 2, въз основа на национални мерки или напредък, който включва и позициите на директори с изпълнителни функции, тази държава членка може също да спре прилагането на член 4в, параграф 1.

Член 4в

Отделни количествени цели

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, които не подлежат на целта, определена в член 4, параграф 1, буква б), установяват отделни количествени цели по отношение на балансираната представеност на двата пола сред директорите с изпълнителни функции, които се стремят да постигнат най-късно до 31 декември 2027 г.
2. В случай че държавите членки предвидят, съгласно член 4, параграф 6, че определени дружества, допуснати до борсова търговия, не подлежат на целите по член 4, тези държави членки гарантират, че въпросните дружества установяват индивидуални количествени цели по отношение на балансираното представителство на двата пола при всички директорски позиции и се стремят да постигнат тези цели най-късно до 31 декември 2027 г.

Член 5

Докладване

- 1.
2. Държавите членки изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, веднъж годишно да предоставят информация на компетентните органи относно представителството на половете в управителните им съвети, като се прави разлика между изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции, и относно мерките, предприети с оглед на постигането на приложимите цели, посочени в член 4, параграф 1 и в член 4в. Държавите членки изискват дружествата, допуснати до борсова търговия, да публикуват тази информация по подходящ и достъпен начин на своите уебсайтове.
3. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не изпълни една от целите, определени в член 4, параграф 1, или индивидуалните количествени цели, посочени в член 4в, информацията, посочена в параграф 2, включва причините за неизпълнение на целите и описание на мерките, които дружеството вече е предприело и/или възнамерява да предприеме за тяхното изпълнение.

3а. Задълженията, посочени в параграфи 2 и 3, не се прилагат за дружества, допуснати до борсова търговия, със седалище в държава членка, която е спряла прилагането на член 4а въз основа на член 4б и чието национално право включва обичайни задължения за докладване.

4.

Член 6

Мерки за изпълнение

1. Държавите членки определят правила относно мерките за изпълнение, приложими при нарушение на националните разпоредби, приети в съответствие с член 4а, член 4б, параграф 2, буква а), член 4в и член 5 от настоящата директива, според случая, и предприемат всички необходими мерки, за да гарантират прилагането им.
2. Мерките за изпълнение трябва да бъдат ефективни, съразмерни и възпиращи.
3. Дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да бъдат подвеждани под отговорност само за действия или бездействия, които могат да им бъдат вменени в съответствие с националното право.[...]

Член 7

Минимални изисквания

Държавите членки могат да въведат или да поддържат разпоредби, които са по-благоприятни от предвидените в настоящата директива, за да осигурят по-балансирано представителство на мъжете и жените по отношение на дружествата, допуснати до борсова търговия, при условие че тези разпоредби не създават неоправдана дискриминация или не възпрепятстват правилното функциониране на вътрешния пазар.

Член 7а (нов)

Органи за насърчаване на баланса между половете в дружества, допуснати до борсова търговия

Държавите членки определят един или повече органи за насърчаването, анализа, мониторинга и подпомагането на баланса между половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия; това могат да бъдат например органите, определени в съответствие с член 20 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета²⁸.

Член 8

Изпълнение

1. Държавите членки приемат и публикуват не по-късно от *[три години след приемането]* законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива. Те незабавно съобщават на Комисията текста на тези разпоредби.
2. Законовите, подзаконовите и административните разпоредби, посочени в параграф 1, съдържат позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.
- 2а. Държавите членки, които спират, съгласно член 4б, прилагането на изискванията по отношение на процеса на подбор на кандидати за назначаване или избиране, посочен в член 4а, незабавно съобщават на Комисията информацията, с която се доказва, че посочените в член 4б условия са изпълнени.
- 3.
4. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

²⁸ Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23).

Член 9

Преглед

1. Държавите членки предават на Комисията [*една година след датата, предвидена в член 8, параграф 1*] и на всеки две години след това, доклад за изпълнението на настоящата директива. Тези доклади включват, наред с другото, подробна информация за мерките, предприети с оглед на постигането на целите, определени в член 4, параграф 1, или за изпълнението на условията, посочени в член 4б, според случая, информация, предоставена в съответствие с член 5, и когато е приложимо, представителна информация относно индивидуални количествени цели, определени от дружествата, допуснати до борсова търговия, в съответствие с член 4в.
2. Държавите членки, които спрат съгласно член 4б прилагането на член 4а, включват в посочените в параграф 1 доклади информация, която показва дали условията по член 4б са изпълнени. Комисията изготвя специален доклад до [*две години след датата, предвидена в член 8, параграф 1*], с който се удостоверява, наред с другото, дали условията по член 4б са изпълнени.
3. Комисията прави преглед на прилагането на настоящата директива и докладва на Европейския парламент и на Съвета до 31 декември 2031 г. и на всеки две години след това. По специално, Комисията преценява дали целите на настоящата директива са били постигнати.
4. В контекста на тенденциите при представителството на мъжете и жените в управителните съвети и на различни равнища от процеса на вземане на решения в икономиката като цяло и като взема предвид дали постигнатият напредък е достатъчно устойчив, в докладите си Комисията преценява дали е необходимо да се удължи срокът на действие на настоящата директива след датата, посочена в член 10, параграф 2, или е необходимо тя да бъде изменена по друг начин.

Член 10

Влизане в сила и срок на действие

1. Настоящата директива влиза в сила на *[двадесетия]* ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.
2. Срокът на действието ѝ изтича на 31 декември 2038 г.

Член 11

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент

За Съвета

Председател Председател

**ЦЕЛЕВИ БРОЙКИ НА ДИРЕКТОРИТЕ ОТ
ПО-СЛАБО ПРЕДСТАВЕНИЯ ПОЛ**

Брой позиции в Управителния съвет	Необходим минимален брой позиции на директори без изпълнителни функции от по-слабо представения пол, с оглед постигане на целта от 40% (член 4, параграф 1)	Необходим минимален брой позиции на директори от по- слабо представения пол, с оглед постигане на целта от 33% (член 4, параграф 1, буква б)
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%)
