



Βρυξέλλες, 4 Μαρτίου 2022
(OR. en)

6468/22

Διοργανικός φάκελος:
2012/0299(COD)

SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας: Επιτροπή των Μονίμων Αντιπροσώπων (1ο Τμήμα)

Αποδέκτης: Συμβούλιο

αριθ. προηγ. εγγρ.: 6340/22

Αριθ. εγγρ. Επιτρ.: 16433/12 - COM(2012) 614 final

Θέμα: Πρόταση ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και σχετικά μέτρα
- Γενική προσέγγιση

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις 14 Νοεμβρίου 2012, η Επιτροπή ενέκρινε πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και σχετικά μέτρα.

Έχοντας ως στόχο την αντιμετώπιση του σοβαρού προβλήματος της υποεκπροσώπησης των γυναικών στη λήψη οικονομικών αποφάσεων σε ανώτατο επίπεδο, η προτεινόμενη οδηγία θα θέσει ποσοτικό στόχο 40 % για το ποσοστό του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών μέχρι το 2020¹ (μέχρι το 2018 στην περίπτωση των δημόσιων επιχειρήσεων).

¹ Οι ημερομηνίες-στόχοι προσαρμόστηκαν κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, λόγω του χρόνου που έχει παρέλθει από την υποβολή της πρότασης (βλ. «Χρονοδιάγραμμα» κατωτέρω).

Οι εταιρείες θα υποχρεωθούν να καταβάλουν προσπάθειες προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, μεταξύ άλλων, εισάγοντας διαδικαστικούς κανόνες σχετικά με την επιλογή και τον διορισμό μη εκτελεστικών μελών συμβουλίων.

Οι εταιρείες που δεν έχουν καταφέρει να επιτύχουν τον στόχο του 40 % θα υποχρεωθούν να συνεχίσουν να εφαρμόζουν τους διαδικαστικούς κανόνες, καθώς και να εξηγήσουν τα μέτρα τα οποία έχουν λάβει και εκείνα που προτίθενται να λάβουν για να επιτύχουν τον στόχο. Για τα κράτη μέλη που επιθυμούν να εφαρμόσουν το στόχο *τόσο* στα εκτελεστικά όσο και στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, θα ισχύσει ένας χαμηλότερος στόχος (33%).

Τα εθνικά κοινοβούλια των ΔΑ, ΚΧ, ΠΛ, ΣΔ, και ένα από τα δύο σώματα του Κοινοβουλίου της ΤΣ (Βουλή των Αντιπροσώπων) υπέβαλαν τεκμηριωμένες γνώμες εντός οκτώ εβδομάδων από την υποβολή της πρότασης της Επιτροπής, με τον ισχυρισμό ότι δεν συνάδει με την αρχή της επικουρικότητας².

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή διατύπωσε τη γνώμη της στις 13 Φεβρουαρίου 2013³.

Η Επιτροπή των Περιφερειών εξέδωσε τη γνώμη της στις 30 Μαΐου 2013.⁴

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε τη θέση του σε πρώτη ανάγνωση στις 20 Νοεμβρίου 2013.⁵

II. ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Η Ομάδα «Κοινωνικά θέματα», η Επιτροπή των Μόνιμων Αντιπροσώπων και το Συμβούλιο εξέτασαν επανειλημμένα την πρόταση μεταξύ των ετών 2013 και 2017.⁶

Η εκτίμηση επιπτώσεων της Επιτροπής αποτέλεσε επίσης αντικείμενο εξέτασης κατά την έναρξη των συζητήσεων.⁷

² Δεν χρειάστηκε επανεξέταση της πρότασης από την Επιτροπή, αφού δεν συγκεντρώθηκε το όριο του ενός τρίτου του συνόλου των ψήφων, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Πρωτοκόλλου αριθ. 2 της ΣΕΕ.

³ EE C 133 της 9.5.2013, σ. 68.

⁴ ECOS-V-039.

⁵ P7_TA(2013)0488. Η κα Ρόδη Κράτσα-Τσαγκαροπούλου (EPP/ΕΛ) ήταν εισηγήτρια της επιτροπής FEMM και η κα Evelyn Regner (S&D/AY) της επιτροπής JURI.

⁶ Βλ. 10422/1/13 REV 1, 16437/13 + COR 1, 9864/1/14 REV 1, 16300/14, 9020/1/15 REV 1, 14343/15 και 9496/17.

⁷ Βλ. 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 και 8002/13.

Η τελευταία έκθεση προόδου υποβλήθηκε στο Συμβούλιο EPSCO τον Ιούνιο του 2017⁸. Ελλείπει ειδικής πλειοψηφίας υπέρ της πρότασης, ο φάκελος δεν συμπεριλήφθηκε έκτοτε στην ημερήσια διάταξη του Συμβουλίου.

Η Προεδρία σημείωσε ότι, παρά την ευρεία υποστήριξη που υπάρχει στην Ευρώπη όσον αφορά την ανάγκη να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, ιδίως στον οικονομικό τομέα και σε ανώτατο επίπεδο, η πρόοδος παραμένει αργή και άνιση σε ολόκληρη την ΕΕ, όπως καταδεικνύουν σαφώς τα πιο πρόσφατα στοιχεία. Τον Οκτώβριο του 2021, στο σύνολο της ΕΕ, μόλις το 30,6 % των μελών των συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών και μόλις το 8,5 % των προέδρων συμβουλίων, ήταν γυναίκες.⁹

Η Προεδρία αναγνώρισε ωστόσο ότι, ενώ υπάρχουν ισχυρά επιχειρήματα υπέρ της λήψης νομοθετικών μέτρων στον τομέα αυτό, είναι επίσης σημαντικός ο σεβασμός των διαφορετικών καταστάσεων και σημείων εκκίνησης των κρατών μελών, καθώς και της αρχής της επικουρικότητας. Η Προεδρία κατέληξε συνεπώς στο συμπέρασμα ότι η βασική προσέγγιση που είχε εξ αρχής προταθεί στο σχέδιο οδηγίας, ήτοι η πρόβλεψη ποσοτικών στόχων παρά δεσμευτικών ποσοστάσεων, επιτυγχάνει τη σωστή ισορροπία. Επιπλέον, υπενθυμίστηκε στις αντιπροσωπίες ότι η *ρήτρα ευελιξίας* που ενσωματώθηκε στο κείμενο κατά τη διάρκεια προηγούμενων συζητήσεων (βλ. άρθρο 4β) θα επιτρέπει στα κράτη μέλη να επιδιώκουν την επίτευξη των στόχων της οδηγίας με μέσα της επιλογής τους και να αναστέλλουν τις διαδικαστικές απαιτήσεις της οδηγίας, υπό τον όρο ότι έχουν ήδη λάβει εξίσου αποτελεσματικά μέτρα ή έχουν σημειώσει πρόοδο η οποία προσεγγίζει τους ποσοτικούς στόχους της οδηγίας. Το άρθρο 4β παράγραφος 1 καθορίζει τρία πιθανά σενάρια, τα οποία ο νόμος θεωρεί ότι εγγυώνται «ίση αποτελεσματικότητα» Επιπλέον, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που ορίζονται στο άρθρο 4β παράγραφος 2, τα κράτη μέλη μπορούν να συνεχίσουν την αναστολή των διαδικαστικών απαιτήσεων της οδηγίας.

⁸ 9496/17.

⁹ [Δείκτης: Μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες: πρόεδροι, μέλη συμβουλίων και εκπρόσωποι εργαζομένων | Βάση στατιστικών δεδομένων για τα φύλα | Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων \(europa.eu\)](#)

Σε μια προσπάθεια να προχωρήσει η συζήτηση, η Προεδρία εκπόνησε νέα συμβιβαστική δέσμη,¹⁰ την οποία εξέτασαν τα μέλη της Ομάδας «Κοινωνικά θέματα» κατά τη διάρκεια άτυπης βιντεοδιάσκεψης που πραγματοποιήθηκε στις 21 Φεβρουαρίου 2022. Το κείμενο της Προεδρίας υποστηρίχθηκε ευρέως από τα μέλη της Ομάδας «Κοινωνικές Υποθέσεις» κατά τη διάρκεια της συζήτησης αυτής.

Αλλαγές που ενσωμάτωσε η Προεδρία:

α) Νομική βάση, άλλες παραπομπές στη Συνθήκη και στόχος

Οι αιτιολογικές σκέψεις 1-3α αναδιατυπώθηκαν προκειμένου να ενισχυθεί η σύνδεση μεταξύ του στόχου της οδηγίας και της προτεινόμενης νομικής βάσης.

β) Άρθρο 4 (σαφέστερη διατύπωση)

Το άρθρο 1 αναδιατυπώθηκε ελαφρώς προκειμένου να αναφέρεται σαφώς ότι *τα κράτη μέλη* είναι εκείνα που επιλέγουν μεταξύ των εναλλακτικών στόχων (40 % για τα μη εκτελεστικά μέλη συμβουλίου ή 33 % για όλα τα μέλη συμβουλίου).

γ) Ρήτρα αναστολής (άρθρο 4β)

Στο άρθρο 4β, οι παράγραφοι 1 και 1α συγχωνεύθηκαν και αναδιατυπώθηκαν ελαφρώς προκειμένου να αποφευχθεί η επανάληψη, να βελτιωθεί η σαφήνεια του κειμένου και να αυξηθεί η ευελιξία που παρέχεται στα κράτη μέλη.

δ) Υποβολή στοιχείων (άρθρο 5)

Στο άρθρο 5 παράγραφος 3α, η παραπομπή στο «άρθρο 4β παράγραφος 1α στοιχείο α)» αντικαταστάθηκε από παραπομπή στο «άρθρο 4β» και οι λέξεις «τις ίδιες ή παρόμοιες» αντικαταστάθηκαν από τη λέξη «τακτικής» προκειμένου να αυξηθεί η ευελιξία που παρέχεται στα κράτη μέλη.

¹⁰ 6212/22.

ε) Χρονοδιάγραμμα

Η Προεδρία προσάρμοσε τις ημερομηνίες-στόχους, τις ημερομηνίες υποβολής στοιχείων και το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής λαμβάνοντας υπόψη τον χρόνο που έχει παρέλθει από την τελευταία συζήτηση του φακέλου στο Συμβούλιο. Επομένως, η οδηγία, όπως είναι διατυπωμένη επί του παρόντος, θα απαιτεί από τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες θα επιδιώξουν να επιτύχουν τον στόχο μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να κατέχουν τουλάχιστον το 40 % των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, ή τον στόχο μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να κατέχουν τουλάχιστον το 33 % όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, συμπεριλαμβανομένων των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, έως τις 31 Δεκεμβρίου 2027 (αντί του 2022 που είχε προταθεί στην προηγούμενη διατύπωση¹¹). (Βλ. άρθρο 4 και αιτιολογικές σκέψεις 22, 24α και 26).

Η ίδια αλλαγή ημερομηνίας (2027 αντί του 2022) επήλθε επίσης στο άρθρο 4γ σχετικά με τους ατομικούς ποσοτικούς στόχους, οι οποίοι θα καθοριστούν από τις εισηγμένες εταιρείες που δεν υπόκεινται στους στόχους που προβλέπονται στο άρθρο 4.

Η Προεδρία προσάρμοσε επίσης το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής, με αποτέλεσμα οι αναστολές βάσει του άρθρου 4β να λήγουν στις 31 Δεκεμβρίου 2029 (αντί του 2024 που είχε προταθεί στην προηγούμενη έκδοση), εκτός εάν πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Εάν δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίζουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων που αναφέρονται στο άρθρο 4α, με ισχύ από τις 30 Σεπτεμβρίου 2030 (αντί του 2025 που είχε προταθεί στην προηγούμενη έκδοση). (Βλ. άρθρο 4β).

Με την ίδια λογική, σύμφωνα με το νέο κείμενο η Επιτροπή θα πρέπει να ξεκινήσει την υποβολή εκθέσεων σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας έως τις 31 Δεκεμβρίου 2031 (αντί του 2026 που είχε προταθεί στην προηγούμενη έκδοση). (Βλ. άρθρο 9).

Η ρήτρα λήξης ισχύος αναθεωρήθηκε και, κατά συνέπεια, η οδηγία θα παύσει να ισχύει στις 31 Δεκεμβρίου 2038 (αντί του 2033 που είχε προταθεί στην προηγούμενη έκδοση). (Βλ. άρθρο 10).

¹¹ 9496/17

στ) Επικαιροποίηση

Λόγω του χρόνου που είχε παρέλθει από την τελευταία φορά που συζητήθηκε το κείμενο στο πλαίσιο του Συμβουλίου, ορισμένα στοιχεία έπρεπε να επικαιροποιηθούν· προστέθηκαν επίσης παραπομπές σε βασικά έγγραφα-πλαίσια, ειδικότερα, ως εξής:

- Στο κείμενο προστέθηκε αναφορά στον πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, όπως διακηρύχθηκε το 2017 (αιτιολογική σκέψη 2α).
- Προστέθηκε αναφορά σε στόχο της στρατηγικής της Επιτροπής για την ισότητα των φύλων (αιτιολογική σκέψη 4).
- Επικαιροποιήθηκαν τα στατιστικά στοιχεία που απεικονίζουν την τρέχουσα πρόοδο προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών (αιτιολογική σκέψη 10α).
- Προστέθηκαν αναφορές στη διακήρυξη του Πόρτο, στο σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και στην κρίση της νόσου COVID-19 (αιτιολογική σκέψη 10β).¹²
- Η αναφορά στον γενικό κανονισμό για την προστασία δεδομένων ((ΕΕ) 2016/679) αφαιρέθηκε ως περιττή, διότι ο εν λόγω κανονισμός εφαρμόζεται οριζόντια (άρθρο 4α παράγραφος 3).

ζ) Περαιτέρω τεχνικές αλλαγές

Στο κείμενο εισήχθησαν επίσης ορισμένες τεχνικές και συντακτικές αλλαγές.¹³ Μετά την ανεπίσημη συζήτηση στις 21 Φεβρουαρίου, η Προεδρία προσάρμοσε περαιτέρω το κείμενο με βάση τις τεχνικές συμβουλές που έλαβε από τους γλωσσομαθείς νομικούς της Γραμματείας του Συμβουλίου.¹⁴ Οι αλλαγές περιλάμβαναν, ειδικότερα, τα εξής:

¹² Διάφορες άλλες αναφορές επίσης επικαιροποιήθηκαν ή/και προστέθηκαν στο κείμενο (βλ. αιτιολογική σκέψη 6, αιτιολογική σκέψη 17α, αιτιολογική σκέψη 28 και άρθρο 2 παράγραφος 1).

¹³ Βλ. έγγρ. 6212/22.

¹⁴ Βλ. έγγρ. 6340/22.

- Οι αιτιολογικές σκέψεις 14 και 22α ευθυγραμμίστηκαν με το περιεχόμενο του διατακτικού του κειμένου.
- Αποσαφηνίστηκε η διατύπωση του άρθρου 4α (αναφέρεται πλέον σε έναν στόχο αντί για περισσότερους στόχους, καθώς τα κράτη μέλη μπορούν να επιλέξουν μία από τις διαθέσιμες εναλλακτικές δυνατότητες).
- Αποσαφηνίστηκε η διατύπωση του άρθρου 4β.
- Στο άρθρο 6, η παραπομπή στο άρθρο 4β παράγραφος 1 διορθώθηκε με την αντικατάστασή της με παραπομπή στο άρθρο 4β παράγραφος 2 στοιχείο β).
- Η διατύπωση του άρθρου 9 παράγραφος 1 ευθυγραμμίστηκε με το άρθρο 4γ.

Στην EMA της 2ας Μαρτίου 2022 η ευρεία πλειονότητα των αντιπροσωπιών υποστήριξε το συμβιβαστικό κείμενο¹⁵ που κατάρτισε η Προεδρία και συμφώνησε ότι συνιστά στέρεη βάση για τις μελλοντικές διαπραγματεύσεις με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Ένας μικρός αριθμός αντιπροσωπιών δεν μπόρεσε να υποστηρίξει το κείμενο. Άλλες αντιπροσωπίες δεν ήταν ακόμη σε θέση να άρουν τις γενικές τους επιφυλάξεις εξέτασης. Σαφής πλειοψηφία των αντιπροσωπιών υποστήριξε τη διαβίβαση του κειμένου στο Συμβούλιο «Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές» με σκοπό την επίτευξη γενικής προσέγγισης.

Μετά τη συζήτηση στην EMA εισήχθη μία τεχνική αλλαγή στο κείμενο, συγκεκριμένα μια νέα αιτιολογική σκέψη 41, η οποία αναφέρει τη γνωμοδότηση πρωτοβουλίας που ενέκρινε η Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την πρόταση. Η αλλαγή αυτή επισημαίνεται με **έντονους χαρακτήρες** στο συνημμένο κείμενο.

¹⁵ 6340/22.

Εναπομένουσες επιφυλάξεις¹⁶

Γενικές επιφυλάξεις : ΠΛ, ΣΚ και ΣΔ.

Γενικές επιφυλάξεις εξέτασης: ΕΣ, ΛΕ και ΟΥ.

Επιφυλάξεις κοινοβουλευτικής εξέτασης: ΕΣ, ΛΕ και ΛΙ.

ΙΙΙ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το Συμβούλιο (EPSCO) καλείται να καταλήξει σε γενική προσέγγιση επί του κειμένου, ως έχει στο παράρτημα του παρόντος σημειώματος, και να αναθέσει στην Προεδρία να ξεκινήσει διαπραγματεύσεις για αυτόν τον φάκελο με τους αντιπροσώπους του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

¹⁶ Επιφύλαξη γλωσσικής εξέτασης: ΔΑ.

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και σχετικά μέτρα

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως το άρθρο 157 παράγραφος 3,

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής,¹⁷

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

¹⁷ ΕΕ C 133 της 9.5.2013, σ. 68.

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Δυνάμει του άρθρου 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), η ισότητα είναι θεμελιώδης αξία της Ένωσης και είναι κοινή στα κράτη μέλη εντός κοινωνίας που χαρακτηρίζεται από την ισότητα, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Δυνάμει του άρθρου 3 παράγραφος 3 της ΣΕΕ, η Ένωση προωθεί την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- (1α) Το άρθρο 157 παράγραφος 3 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναθέτει στην Ένωση νομοθετικές εξουσίες να θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
- (2) Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην εργασία, το άρθρο 157 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία (θετική δράση). Το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής: ο Χάρτης) προβλέπει ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι αναγκαίο να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς και ότι η αρχή της ισότητας δεν μπορεί να αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.
- (2α) Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων, που διακηρύχθηκε από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή το 2017, ενσωματώνει στις αρχές του την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

- (3) Η σύσταση 84/635/ΕΟΚ του Συμβουλίου¹⁸ συνιστούσε στα κράτη μέλη να ενεργήσουν ώστε οι θετικές δράσεις να περιλαμβάνουν, εφόσον είναι δυνατόν, μέτρα σχετικά με την προώθηση της ενεργού συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων. Η σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου¹⁹ συνιστούσε στα κράτη μέλη να ενθαρρύνουν τον ιδιωτικό τομέα, ώστε να ενισχυθεί η παρουσία γυναικών σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, ιδίως με τη θέσπιση ή στα πλαίσια σχεδίων ισότητας και προγραμμάτων θετικών δράσεων.
- (3α) Η παρούσα οδηγία συμβάλλει στον στόχο διασφάλισης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών, με την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις θέσεις ανώτατων διοικητικών στελεχών. Αποσκοπεί στην καθιέρωση συστήματος για την εφαρμογή ελάχιστων απαιτήσεων όσον αφορά τον διορισμό και την εκλογή των μελών συμβουλίων των εταιρειών.
- (4) Τα τελευταία έτη, η Επιτροπή έχει υποβάλει διάφορες εκθέσεις που καταγράφουν την κατάσταση όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων σε όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων. Έχει δε ενθαρρύνει τις εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλιά τους με μέτρα αυτορρύθμισης και να αναλάβουν συγκεκριμένες εθελοντικές δεσμεύσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Το 2010, στη ανακοίνωσή της με τίτλο «Ενίσχυση της δέσμευσης για την ισότητα γυναικών και ανδρών: Χάρτης για τα δικαιώματα των γυναικών», η Επιτροπή επισήμανε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να μην έχουν πλήρη πρόσβαση στην κατανομή εξουσίας και στη λήψη αποφάσεων στην πολιτική και οικονομική ζωή και επιβεβαίωσε τη δέσμευσή της να χρησιμοποιήσει τις εξουσίες της για να προωθήσει τη δικαιότερη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις ευθύνης. Η βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη λήψη αποφάσεων ήταν ένα από τα καθήκοντα προτεραιότητας που είχε θέσει η Επιτροπή στην ανακοίνωσή της με τίτλο «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015». Η επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στις πολιτικές αποτελεί μία από τις προτεραιότητες που καθορίζονται στην ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Μια Ένωση ισότητας: Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025».²⁰

¹⁸ Σύσταση 84/635/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 1984, σχετικά με την προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών (ΕΕ L 331 της 19.12.1984, σ. 34).

¹⁹ Σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου, της 2ας Δεκεμβρίου 1996, για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (ΕΕ L 319 της 10.12.1996, σ. 11).

²⁰ COM(2020) 152 final.

- (5) Το 2011 το Συμβούλιο ενέκρινε το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020), αναγνωρίζοντας ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων έχουν ζωτική σημασία για την οικονομική ανάπτυξη, την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα. Επαναβεβαίωσε τη δέσμευσή του να γεφυρώσει το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», ιδίως σε τρεις τομείς μεγάλης σημασίας για την ισότητα των φύλων, και συγκεκριμένα την απασχόληση, την εκπαίδευση και την κοινωνική ένταξη, και προέτρεψε να αναληφθεί δράση για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, με στόχο την πλήρη αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων προσόντων.
- (6) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο ψήφισμά του τον Ιούλιο του 2011 σχετικά με τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις επιχειρήσεων, ζητεί από τις επιχειρήσεις να επιτύχουν το κρίσιμο όριο του 30 % όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοικητικών στελεχών έως το 2015 και σε 40 % έως το 2020. Κάλεσε την Επιτροπή, εάν διαπιστωθεί ότι τα μέτρα που θα έχουν λάβει οι εταιρείες και τα κράτη μέλη είναι ανεπαρκή, να προτείνει νομοθετική ρύθμιση έως το 2012, που μπορεί να περιλαμβάνει και ποσοστώσεις. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επανέλαβε το ίδιο αίτημα για την έκδοση νομοθετικής πράξης στο ψήφισμά του της 13ης Μαρτίου 2012 και στο ψήφισμά του της 21ης Ιανουαρίου 2021.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Η Ευρώπη διαθέτει μεγάλο αριθμό γυναικών με υψηλό βαθμό ειδίκευσης. Η βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων έχει ουσιαστική σημασία για την αποτελεσματικότερη χρήση του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού, βασικό στοιχείο αντιμετώπισης των δημογραφικών προκλήσεων της Ένωσης. Επιπλέον, αναγνωρίζεται ευρέως ότι η παρουσία γυναικών στα διοικητικά συμβούλια βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση και πολυάριθμες μελέτες έχουν καταδείξει θετική συσχέτιση μεταξύ της παρουσίας αμφοτέρων των φύλων στο ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και των οικονομικών επιδόσεων και της κερδοφορίας της εταιρείας. Παρά τα στοιχεία υπέρ του θετικού αντίκτυπου της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων για τις ίδιες τις επιχειρήσεις και την οικονομία γενικότερα και παρά την ισχύουσα ενωσιακή νομοθεσία κατά των διακρίσεων λόγω φύλου και των δράσεων σε επίπεδο Ένωσης που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι πολύ λιγότερες από τους άνδρες στα ανώτατα όργανα λήψεως αποφάσεων των επιχειρήσεων σε ολόκληρη την Ένωση. Στον ιδιωτικό τομέα, και ιδίως στις εισηγμένες εταιρείες, αυτή η έλλειψη ισορροπίας των φύλων είναι ιδιαίτερα σημαντική και οξεία.
- (10α) Ο βασικός δείκτης της Επιτροπής για την εκπροσώπηση γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων δείχνει ότι η αναλογία γυναικών που συμμετέχουν στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων εξακολουθεί να είναι πολύ χαμηλή. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, το 2021 οι γυναίκες αποτελούσαν κατά μέσο όρο το 30,6 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών και μόνον το 8,5 % των προέδρων.

- (10β) Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη αναγνώρισε ότι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Η στρατηγική όρισε ως βασικό στόχο να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης 75 % για τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20 έως 64 ετών έως το 2020. Η διακήρυξη του Πόρτο που υπεγράφη από τους αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων στις 8 Μαΐου 2021²¹ χαιρέτισε τους νέους πρωταρχικούς στόχους της ΕΕ για τις θέσεις εργασίας, τις δεξιότητες και τη μείωση της φτώχειας, καθώς και τον αναθεωρημένο κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων που πρότεινε η Επιτροπή στο σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων²². Για να επιτευχθεί ο συνολικός στόχος ο συντελεστής απασχόλησης του πληθυσμού της Ένωσης ηλικίας 20 έως 64 ετών να ανέλθει έως το 2030 σε 78%, είναι αναγκαίο να επιδιωχθεί η μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην απασχόληση τουλάχιστον κατά το ήμισυ σε σύγκριση με το 2019. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, και ιδίως στα συμβούλια επιχειρήσεων, εκτιμάται ότι θα έχει θετική έμμεση επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία. Μετά την κρίση της COVID-19, η ισότητα των φύλων και η ανάθεση ηγετικού ρόλου χωρίς αποκλεισμούς έχουν μεγαλύτερη σημασία από ποτέ. Σύμφωνα με έρευνες, η ένταξη και η πολυμορφία αποτελούν παράγοντες που διευκολύνουν την ανάκαμψη και την ανθεκτικότητα.
- (11) Το ποσοστό των γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων έχει αυξηθεί με πολύ αργό ρυθμό τα τελευταία έτη. Το ποσοστό βελτίωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισο και έχει τελειώς διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη σε όσα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα. Η απόκλιση αυτή είναι πιθανόν να αυξηθεί με δεδομένες τις πολύ διαφορετικές προσεγγίσεις ως προς την εξασφάλιση μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια. Κατά συνέπεια, τα κράτη μέλη παροτρύνονται να ανταλλάσσουν πληροφορίες σχετικά με αποτελεσματικά μέτρα και πολιτικές που θεσπίζονται σε εθνικό επίπεδο και να ανταλλάσσουν βέλτιστες πρακτικές με σκοπό την υποστήριξη της προόδου σε ολόκληρη την Ένωση για την επίτευξη πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων.

(12)

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

- (13) Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής και αξιοκρατικών κριτηρίων για τις θέσεις διοικητικών συμβουλίων στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ισόρροπη εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψηφίων για διοικητικά συμβούλια όσο και την ελευθερία κινήσεών τους καθώς και τις αποφάσεις των επενδυτών. Αυτή η έλλειψη διαφάνειας εμποδίζει τους δυνητικούς υποψήφιους για θέσεις διοικητικών συμβουλίων να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια για τα οποία τα προσόντα τους θα ήταν τα καταλληλότερα και να προσφεύγουν κατά μεροληπτικών αποφάσεων διορισμού λόγω φύλου, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό την ελευθερία κυκλοφορίας τους στην εσωτερική αγορά. Από την άλλη πλευρά, οι επενδυτές έχουν διαφορετικές επενδυτικές στρατηγικές που απαιτούν ενημέρωση που συνδέεται και με την εμπειρία και τις ικανότητες των μελών των διοικητικών συμβουλίων. Η μεγαλύτερη διαφάνεια ως προς τα κριτήρια επιλογής βάσει προσόντων και η διαδικασία επιλογής μελών διοικητικών συμβουλίων επιτρέπει στους επενδυτές να αξιολογούν καλύτερα την επιχειρηματική στρατηγική της εταιρείας και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.
- (14) Ενώ η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τη διαδικασία επιλογής και τα αξιοκρατικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων διεξοδικά, η θέσπιση ορισμένων ελάχιστων προτύπων όσον αφορά την απαίτηση για εισηγμένες εταιρείες, στις οποίες δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, να επιλέγουν υποψηφίους προς εκλογή ή διορισμό στις θέσεις των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών βάσει αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων τους σε όρους επάρκειας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων. Μόνο η εφαρμογή ενός μέτρου σε επίπεδο Ένωσης μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και στην αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων.

(15)

- (16) Η Ένωση πρέπει, συνεπώς, να θέσει ως στόχο να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων με στόχο τόσο την ώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων όσο και την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Ο στόχος αυτός πρέπει να επιδιώκεται με την επιβολή ελάχιστων απαιτήσεων για θετική δράση υπό μορφή δεσμευτικών μέτρων που αποσκοπούν στην επίτευξη ποσοτικών στόχων όσον αφορά την συμμετοχή των φύλων στη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων εταιρειών, δεδομένου ότι τα κράτη μέλη και άλλες χώρες που επέλεξαν αυτήν ή παρόμοια μέθοδο έχουν επιτύχει βέλτιστα αποτελέσματα εξασφαλίζοντας πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων.
- (17) Οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρίες έχουν ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και επίπτωση στο σύνολο της αγοράς. Οι εν λόγω εταιρείες θέτουν προδιαγραφές για την ευρύτερη οικονομία στο σύνολό της και τις πρακτικές τους είναι λογικό να τις ακολουθούν και άλλα είδη εταιριών. Ο δημόσιος χαρακτήρας εισηγμένων εταιρειών απαιτεί να υπόκεινται σε ρύθμιση σε μεγαλύτερο βαθμό προς το δημόσιο συμφέρον.
- (17α) Τα μέτρα που προβλέπει η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζονται σε εισηγμένες εταιρείες που ορίζονται ως εταιρείες που έχουν την καταστατική τους έδρα σε κράτος μέλος και οι μετοχές των οποίων είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια της οδηγίας 2014/65/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου,²³ σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με τον καθορισμό της έδρας των εισηγμένων εταιρειών.

²³ Οδηγία 2014/65/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για τις αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και την τροποποίηση της οδηγίας 2002/92/ΕΚ και της οδηγίας 2011/61/ΕΕ (ΕΕ L 173 της 12.6.2014, σ. 349).

- (17β) Για τους σκοπούς της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, αρμόδιο κράτος μέλος για να ρυθμίσει τα ζητήματα στο πλαίσιο της παρούσας οδηγίας πρέπει να είναι το κράτος μέλος στο οποίο η συγκεκριμένη εισηγμένη εταιρεία έχει την καταστατική της έδρα, και όχι το κράτος μέλος στην ρυθμισμένη αγορά του οποίου η εισηγμένη εταιρεία διαπραγματεύεται τις μετοχές της. Το εφαρμοστέο δίκαιο πρέπει να είναι το δίκαιο του κράτους μέλους στο οποίο η εισηγμένη εταιρεία έχει την καταστατική της έδρα.
- (18) Η παρούσα οδηγία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως αυτές ορίζονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής, της 6ης Μαΐου 2003, σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων²⁴.
- (19) Υπάρχουν στα κράτη μέλη διάφορα συστήματα οργάνωσης της διοίκησης εισηγμένων εταιρειών, με βασική διάκριση μεταξύ ενός δυαδικού συστήματος, στο οποίο συνυπάρχουν διοικητικό συμβούλιο και εποπτικό συμβούλιο (σύστημα «two-tier»), και ενός μονιστικού συστήματος που συνδυάζει άσκηση καθηκόντων διοίκησης και εποπτείας από ένα ενιαίο όργανο (σύστημα «one-tier»). Υπάρχουν επίσης και μεικτά συστήματα τα οποία περιέχουν στοιχεία και των δύο συστημάτων ή παρέχουν στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα να επιλέγουν ανάμεσα σε διαφορετικά μοντέλα διοίκησης. Η παρούσα οδηγία πρέπει να εφαρμόζεται σε όλα τα συστήματα διοίκησης επιχειρήσεων στα κράτη μέλη.
- (20) Όλα τα συστήματα διοίκησης επιχειρήσεων κάνουν διάκριση, *de jure* ή *de facto*, ανάμεσα σε εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, τα οποία ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης, και σε μη εκτελεστικά στελέχη που ασκούν εποπτικά καθήκοντα αλλά δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση. Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε αμφοτέρες τις κατηγορίες στελεχών. Προκειμένου να επιτευχθεί η σωστή ισορροπία ανάμεσα στην ανάγκη να υπάρχει μεγαλύτερη πολυμορφία ως προς τα φύλα στα διοικητικά συμβούλια και στην ανάγκη να ελαχιστοποιείται η παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση μιας εταιρείας, η παρούσα οδηγία κάνει διάκριση μεταξύ των δύο κατηγοριών στελεχών.

²⁴ ΕΕ L 124 της 20.5.2003, σ. 36.

- (21) Οι δεσμευτικοί στόχοι που προβλέπει η παρούσα οδηγία πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη. Σε διάφορα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/και από τις οργανώσεις των εργαζομένων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική. Οι ποσοτικοί στόχοι θα πρέπει να ισχύουν επίσης για τα εν λόγω διοικητικά στελέχη. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ορισμένα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, τα μέσα για να διασφαλιστεί η επίτευξη αυτών των στόχων πρέπει να καθορίζονται από τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη, λαμβανομένων δεόντως υπόψη των ειδικών κανόνων για την εκλογή ή την ανάδειξη εκπροσώπων των εργαζομένων, όπως ορίζονται στη νομοθεσία των κρατών μελών και με σεβασμό της ελευθερίας του εκλέγειν στις εκλογές για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων. Δεδομένων των διαφορών στο εθνικό εταιρικό δίκαιο, αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει τη δυνατότητα των κρατών μελών να εφαρμόζουν τους ποσοτικούς στόχους χωριστά στους εκπροσώπους των μετόχων και στους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- (22) Οι εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση πρέπει να επιδιώξουν να επιτύχουν τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατά τουλάχιστον 40 % στο σύνολο των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών το αργότερο έως τις 31 Δεκεμβρίου 2027. Διαφορετικά, εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να επιδιώκουν αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να προβλέψουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες θα μπορούσαν να επιδιώκουν την υλοποίηση του στόχου να καταλαμβάνουν μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου τουλάχιστον το 33% του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως του αν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη. Οι στόχοι αυτοί αφορούν τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα διοικητικά στελέχη και δεν παρεμβαίνουν στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, η παρούσα οδηγία δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή στις εταιρείες ή στους μετόχους. Σέβεται τα δικαιώματα των μετόχων και την ελευθερία ψήφου στη συνέλευση των μετόχων. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.

- (22α) Για τις εισηγμένες εταιρείες που έχουν την καταστατική τους έδρα σε κράτος μέλος το οποίο έχει λάβει εξίσου αποτελεσματικά μέτρα για την εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών ή όταν υπάρχουν αποδεικτικά στοιχεία για την πρόοδο η οποία προσεγγίζει τους ανωτέρω στόχους και εφόσον το εν λόγω κράτος μέλος έχει αποφασίσει να αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 4α, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι επιτυγχάνονται οι στόχοι που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1.
- (23)
- (24) Για να καθοριστεί ο αριθμός των διοικητικών στελεχών που είναι απαραίτητος για την υλοποίηση των στόχων απαιτείται περαιτέρω εξειδίκευση, διότι, με δεδομένο το μέγεθος των περισσότερων διοικητικών συμβουλίων, είναι μαθηματικά αδύνατο να επιτευχθεί το ακριβές ποσοστό του 40 % ή, κατά περίπτωση, το 33 %. Συνεπώς, ο αριθμός των θέσεων διοικητικών στελεχών που είναι αναγκαίος για την εκπλήρωση του στόχου πρέπει να είναι ο πλησιέστερος στο 40 %, ή, ανάλογα με την περίπτωση, στο 33 %, και στις δύο δε περιπτώσεις πρέπει να είναι χαμηλότερος του 50 %.
- (24α) Εφόσον η σύνθεση των εργαζομένων σε συνάρτηση με το φύλο μπορεί να έχει άμεση επίπτωση στη διαθεσιμότητα υποψηφίων του υποεκπροσωπούμενου φύλου, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι οι ποσοτικοί στόχοι που αφορούν την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών μεταξύ των διευθυντών, όπως προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, δεν ισχύουν για τις εισηγμένες εταιρείες στις οποίες τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10 % των εργαζομένων. Οι επιχειρήσεις αυτές πρέπει εντούτοις να καθορίσουν δικούς τους ποσοτικούς στόχους για την ισορροπημένη εκπροσώπηση και των δύο φύλων σε όλες τις θέσεις των διοικητικών στελεχών και να επιδιώξουν την επίτευξη των στόχων αυτών έως τις 31 Δεκεμβρίου 2027.

- (25) Σύμφωνα με τη νομολογία του σχετικά με τις θετικές δράσεις και τη συμβατότητά τους με την αρχή της αποφυγής διακρίσεων λόγω φύλου (η οποία κατοχυρώνεται και στο άρθρο 21 του Χάρτη), το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έκανε δεκτό ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να δίνεται προτεραιότητα στο υποεκπροσωπούμενο φύλο κατά την επιλογή για θέση απασχόλησης ή για προαγωγή, υπό τον όρο ότι ο υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου διαθέτει τα ίδια προσόντα σε σύγκριση με τον ανταγωνιστή του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, ότι η προτεραιότητα δεν παρέχεται αυτομάτως και χωρίς όρους, αλλά μπορεί να παρακαμφθεί, εάν λόγοι που αφορούν ειδικά ένα συγκεκριμένο υποψήφιο του άλλου φύλου γέρνουν την πλάστιγγα υπέρ του εν λόγω υποψηφίου, και ότι η αίτηση κάθε υποψηφίου υποβάλλεται σε αντικειμενική αξιολόγηση κατά την οποία εφαρμόζονται ειδικότερα όλα τα κριτήρια επιλογής για τον κάθε συγκεκριμένο υποψήφιο.²⁵
- (26) Κατά την εν λόγω νομολογία, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίσουν ότι εκείνες οι εισηγμένες εταιρείες, στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου ανέρχεται σε ποσοστό μικρότερο του 40 % του συνόλου των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, ή μικρότερο του 33 % του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, αντιστοίχως, θα επιλέγουν τους υποψηφίους με τα υψηλότερα προσόντα για την εκλογή ή το διορισμό στις θέσεις αυτές βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων των υποψηφίων, εφαρμόζοντας σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια που θα καθορίζονται κατά την έναρξη της διαδικασίας επιλογής, με σκοπό την επίτευξη του σχετικού ποσοστού το αργότερο έως τις 31 Δεκεμβρίου 2027. Παραδείγματα κριτηρίων επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εισηγμένες εταιρείες περιλαμβάνουν την επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή εποπτικά καθήκοντα, γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, ο έλεγχος ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, ηγετικά καθήκοντα και δεξιότητες επικοινωνίας και ικανότητες δικτύωσης.

²⁵ C-450/93, Kalanke, Συλλογή 1995, σ. I- 3051, C-409/95, Marschall, Συλλογή 1997, σ. I- 6363, C-158/97, Badeck, Συλλογή 2000, σ. I- 1875, C-407/98, Abrahamsson, Συλλογή 2000, σ. I- 5539.

- (26α) Σε κράτη μέλη όπου εφαρμόζονται οι απαιτήσεις σχετικά με τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων, οι εταιρίες, στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου ανέρχεται τουλάχιστον στο 40 % των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, ή τουλάχιστον στο 33 % του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, αντιστοίχως, δεν πρέπει να υποχρεούνται να εφαρμόζουν τις εν λόγω απαιτήσεις.
- (27) Οι μέθοδοι επιλογής υποψηφίων για πρόσληψη ή εκλογή σε θέσεις διοικητικών στελεχών διαφέρουν από κράτος σε κράτος και από εταιρία σε εταιρία. Ενδέχεται να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρη από μια επιτροπή διορισμών ή από εταιρείες αναζήτησης στελεχών. Οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων, θα πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης ενδιαφερόμενης εταιρείας πριν από την εκλογή του υποψηφίου από τους μετόχους, λόγου χάρη κατά την προετοιμασία του καταλόγου τελικής επιλογής. Εδώ η παρούσα οδηγία καθορίζει μόνο ελάχιστες προδιαγραφές για τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για πρόσληψη ή εκλογή στις θέσεις απασχόλησης, επιτρέποντας την εφαρμογή των όρων που προβλέπονται στη νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ με σκοπό την επίτευξη του στόχου για πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών. Η παρούσα οδηγία σέβεται τα δικαιώματα των μετόχων και την ελευθερία ψήφου στη συνέλευση των μετόχων.

- (28) Προς επίτευξη των στόχων της παρούσας οδηγίας πρέπει να απαιτείται από τις εισηγμένες επιχειρήσεις μετά από αίτημα ενός υποψηφίου να ενημερώνουν αυτόν τον υποψήφιο σχετικά με τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή, την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων βάσει των εν λόγω κριτηρίων και τους λόγους που ενδεχομένως έγειραν την πλάστιγγα υπέρ υποψηφίου ο οποίος δεν ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο. Αυτή η απαίτηση ενημέρωσης ενδέχεται να συνεπάγεται περιορισμό του δικαιώματος σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και του δικαιώματος της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, δικαιώματα που αναγνωρίζονται αντίστοιχα από τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη. Ωστόσο, οι εν λόγω περιορισμοί είναι αναγκαίοι και, κατ' εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, ανταποκρίνονται πραγματικά σε αναγνωρισμένους στόχους γενικού συμφέροντος. Είναι, συνεπώς, σύμφωνοι με τις απαιτήσεις όσον αφορά αυτούς τους περιορισμούς οι οποίοι ορίζονται στο άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη και τη σχετική νομολογία Δικαστηρίου. Οι περιορισμοί αυτοί θα πρέπει να εφαρμόζονται σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου²⁶.
- (29) Σε περίπτωση που υποψήφιος που ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο ισχυριστεί ότι είχε τα ίδια προσόντα σε σύγκριση με τον επιλεγθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, πρέπει να απαιτείται από την εισηγμένη εταιρεία να αποδείξει την ορθότητα της επιλογής της.

²⁶ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1).

- (29α) Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, είναι σημαντικό να αναγνωρισθεί η νομιμότητα διαφόρων προσεγγίσεων καθώς και η αποτελεσματικότητα ορισμένων εθνικών μέτρων που υπάρχουν σε αυτό το σύνθετο πεδίο πολιτικής. Σε ορισμένα κράτη μέλη έχουν ήδη ληφθεί ή ενδέχεται ακόμη να ληφθούν μέτρα που προβλέπουν εξίσου αποτελεσματικά μέσα για την εξασφάλιση μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών, ή μπορεί να υπάρχουν ενδείξεις προόδου ότι προσεγγίζονται οι στόχοι της παρούσας οδηγίας, πριν από τη λήξη της προθεσμίας για την εφαρμογή της. Όλες οι απαιτήσεις σχετικά με τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων μπορούν να ανασταλούν από τα εν λόγω κράτη μέλη. Στα κράτη μέλη τα οποία έχουν θεσπίσει εξίσου αποτελεσματικά μέτρα, μέσω της εθνικής νομοθεσίας, που ορίζουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 30 % των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή τουλάχιστον το 25 % του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών σε μεγάλες εισηγμένες εταιρείες, οι κανόνες στρογγυλοποίησης που ορίζονται στην παρούσα οδηγία όσον αφορά τον συγκεκριμένο αριθμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου θα πρέπει να εφαρμόζονται, τηρουμένων των αναλογιών, για τους σκοπούς της αξιολόγησης των εθνικών αυτών διατάξεων δυνάμει της παρούσας οδηγίας.
- (29β) Για να βελτιωθεί επίσης η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων μεταξύ των διευθυντικών στελεχών που συμμετέχουν σε καθήκοντα καθημερινής διαχείρισης, πρέπει να απαιτείται από τις εισηγμένες εταιρείες να θέτουν επιμέρους ποσοτικούς στόχους για μια πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, με σκοπό την επίτευξη αυτών των στόχων ως την ημερομηνία που ορίζεται στην παρούσα οδηγία. Οι στόχοι αυτοί θα πρέπει να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να επιτύχουν απτή πρόοδο σε σύγκριση με την τρέχουσα κατάσταση τους. Η υποχρέωση αυτή δεν πρέπει να ισχύει για τις εισηγμένες εταιρείες που επιδιώκουν τον στόχο του 33 % επί του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως του αν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη.

- (29δ) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν σε ετήσια βάση στις αρμόδιες αρχές πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους καθώς και στοιχεία για τα μέτρα που έλαβαν με σκοπό την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να τις διευκολύνουν να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας προς την κατεύθυνση μιας πιο ισόρροπης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών μεταξύ των διευθυντών. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να δημοσιεύονται από τις εισηγμένες εταιρείες με κατάλληλο και προσβάσιμο τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους. Σε περίπτωση που εισηγμένη εταιρεία δεν επέτυχε τους ισχύοντες ποσοτικούς στόχους, οι πληροφορίες αυτές πρέπει επίσης να περιλαμβάνουν περιγραφή των μέτρων που η εταιρεία προτίθεται να λάβει στο μέλλον προς επίτευξη των στόχων. Όταν τα κράτη μέλη έχουν αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 4α βάσει του άρθρου 4β αυτές οι υποχρεώσεις δεν θα πρέπει να ισχύουν υπό την προϋπόθεση ότι η εθνική νομοθεσία προβλέπει υποχρεώσεις τακτικής υποβολής στοιχείων.
- (30) Οι υποχρεώσεις σχετικά με τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, η υποχρέωση καθορισμού προαιρετικού στόχου όσον αφορά τα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και οι υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων πρέπει να ενισχύονται με μέτρα αποτελεσματικά, αναλογικά και αποτρεπτικά. Με την επιφύλαξη της εθνικής νομοθεσίας περί εκτελεστικών μέτρων, εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες τηρούν τις εν λόγω υποχρεώσεις, δεν πρέπει να τιμωρούνται αν δεν επιτύχουν τους ποσοτικούς στόχους όσον αφορά την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών μεταξύ των διευθυντικών στελεχών. Εκτελεστικά μέτρα δεν πρέπει να εφαρμόζονται για αυτές καθαυτές τις εισηγμένες εταιρείες τους αν βάσει του εθνικού δικαίου μια δεδομένη πράξη ή παράλειψη δεν μπορεί να καταλογιστεί στην εταιρία, αλλά σε άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα, όπως είναι οι μέτοχοι.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35β) Τα κράτη μέλη ή οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν σε ισχύ ευνοϊκότερα μέτρα για την κατοχύρωση μιας περισσότερο ισόρροπης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών.
- (36) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις αρχές που αναγνωρίζονται από τον Χάρτη. Συγκεκριμένα, συμβάλλει στην πραγμάτωση του δικαιώματος της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών (άρθρο 23 του Χάρτη), του δικαιώματος της ελευθερίας του επαγγέλματος και του δικαιώματος προς εργασία (άρθρο 15 του Χάρτη). Σκοπός της οδηγίας είναι να διασφαλίσει τον πλήρη σεβασμό του δικαιώματος αποτελεσματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου (άρθρο 47 του Χάρτη). Οι περιορισμοί στην άσκηση της επιχειρηματικής ελευθερίας (άρθρο 16 του Χάρτη) και του δικαιώματος ιδιοκτησίας (άρθρο 17 παράγραφος 1 του Χάρτη) σέβονται την ουσία αυτών των δικαιωμάτων και ελευθεριών και είναι αναγκαίοι και αναλογικοί. Τηρούν πράγματι τους στόχους γενικού συμφέροντος που αναγνωρίζονται από την Ένωση και την ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των άλλων.

- (37) Ενώ ορισμένα κράτη μέλη έχουν λάβει κανονιστικά μέτρα ή έχουν ενθαρρύνει την αυτορρύθμιση με μεικτά αποτελέσματα, τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν λάβει μέτρα ούτε δηλώσει την προθυμία τους να ενεργήσουν κατά τρόπο που θα επέφερε ικανοποιητική βελτίωση. Από εκτιμήσεις που βασίζονται σε εμπεριστατωμένη ανάλυση όλων των διαθέσιμων στοιχείων σχετικά με προηγούμενες και υφιστάμενες τάσεις καθώς και με προθέσεις συνάγεται ότι δεν θα επιτευχθεί, σε καμία χρονική στιγμή στο ορατό μέλλον, ισορροπημένη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων σε ολόκληρη την Ένωση, σύμφωνα με τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, μόνο με τη μεμονωμένη δράση κρατών μελών. Υπ' αυτές τις συνθήκες και λόγω των αυξανόμενων διαφορών μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα συμβούλια εταιρειών, η βελτίωση της εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια σε όλη την Ένωση μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω κοινής προσέγγισης και η δυναμική για τη ισότητα των φύλων, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη μπορεί να υλοποιηθεί καλύτερα με συντονισμένη δράση σε επίπεδο Ένωσης παρά με εθνικές πρωτοβουλίες διαφοροποιούμενης εμβέλειας, στόχευσης και αποτελεσματικότητας. Εφόσον οι στόχοι της παρούσας οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και μπορούν, κατά συνέπεια, λόγω της κλίμακας και του αποτελέσματος της δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα στο επίπεδο της Ένωσης, η Ένωση μπορεί να λαμβάνει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζει το άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.
- (38) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία περιορίζεται στον καθορισμό κοινών στόχων και αρχών και δεν υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη αυτών των στόχων. Παρέχεται στα κράτη μέλη επαρκής ελευθερία να καθορίζουν με ποιο τρόπο θα μπορούσαν να επιτευχθούν καλύτερα οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, αφού λάβουν υπόψη τις εθνικές περιστάσεις, και ιδίως τους κανόνες και τις πρακτικές προσλήψεων σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων. Η παρούσα οδηγία δεν υπεισέρχεται στη δυνατότητα των εισηγμένων επιχειρήσεων να διορίζουν στα συμβούλιά τους τα μέλη με τα υψηλότερα προσόντα και παρέχει αρκούντως μακρά περίοδο προσαρμογής.

- (39) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, ο στόχος που πρέπει να επιτύχουν οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να είναι χρονικά περιορισμένος και να παραμένει σε ισχύ μόνο μέχρις ότου επιτευχθεί διατηρήσιμη πρόοδος όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα συμβούλια επιχειρήσεων. Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή πρέπει να επανεξετάζει τακτικά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και να υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Επιπλέον, η παρούσα οδηγία προβλέπει ημερομηνία λήξης. Η Επιτροπή πρέπει να αξιολογήσει, στην επανεξέτασή της, εάν είναι απαραίτητο να παραταθεί η διάρκεια της οδηγίας και μετά από αυτή την ημερομηνία.
- (40) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση των κρατών μελών και της Επιτροπής, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011, σχετικά με τα δικαιολογητικά έγγραφα,²⁷ τα κράτη μέλη έχουν αναλάβει τη δέσμευση, σε αιτιολογημένες περιπτώσεις, να συνοδεύουν την κοινοποίηση των μέτρων ενσωμάτωσης στην εθνική νομοθεσία, τα οποία λαμβάνουν, με ένα ή περισσότερα έγγραφα που εξηγούν τη σχέση μεταξύ των στοιχείων μιας οδηγίας και των αντίστοιχων μερών των εθνικών πράξεων ενσωμάτωσης. Για την παρούσα οδηγία ο νομοθέτης εκτιμά ότι η διαβίβαση των εγγράφων αυτών είναι δικαιολογημένη.

(41) (νέο) Η Επιτροπή των Περιφερειών γνωμοδότησε στις 30 Μαΐου 2013.

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Αντικείμενο

Η παρούσα οδηγία επιδιώκει να επιτυγχάνεται μια περισσότερο ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε θέσεις διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών, με τη θέσπιση μέτρων που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, παρέχοντας στις εταιρείες επαρκή χρόνο για να πραγματοποιήσουν τις αναγκαίες ρυθμίσεις.

²⁷ ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

Άρθρο 2

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, εφαρμόζονται οι ακόλουθοι ορισμοί:

- (1) «εισηγμένη εταιρεία»: εταιρεία έχουσα την καταστατική της έδρα σε κράτος μέλος, οι μετοχές της οποίας είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 21 της οδηγίας 2014/65/ΕΕ, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη·
- (2) «συμβούλιο»: κάθε διοικητικό, διαχειριστικό ή εποπτικό όργανο εισηγμένης εταιρείας·
- (3) «διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου εκπροσώπου των εργαζομένων·
- (4) «εκτελεστικό διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος του ενιαίου συμβουλίου που ασχολείται με την καθημερινή διαχείριση εισηγμένης εταιρείας και κάθε μέλος του διαχειριστικού συμβουλίου σε ένα δυαδικό σύστημα διοίκησης·
- (5) «μη εκτελεστικό διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος του ενιαίου συμβουλίου, εκτός των εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, και κάθε μέλος του εποπτικού συμβουλίου σε ένα δυαδικό σύστημα διοίκησης·
- (6) «ενιαίο διοικητικό συμβούλιο»: ενιαίο συμβούλιο που εκτελεί και τα διαχειριστικά και τα εποπτικά καθήκοντα μίας εισηγμένης εταιρείας·
- (7) «δυαδικό σύστημα διοίκησης»: σύστημα κατά το οποίο τα διαχειριστικά και εποπτικά καθήκοντα μιας εισηγμένης εταιρείας ασκούνται από χωριστά συμβούλια·
- (8) «μικρομεσαία επιχείρηση» ή «ΜΜΕ»: εταιρεία που απασχολεί λιγότερους από 250 εργαζομένους και έχει ετήσιο κύκλο εργασιών που δεν υπερβαίνει τα 50 εκατ. ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό που δεν υπερβαίνει τα 43 εκατ. ευρώ ή, για ΜΜΕ έχουσα την καταστατική της έδρα σε κράτος μέλος το οποίο δεν έχει ως νόμισμα το ευρώ, τα ισοδύναμα ποσά στο νόμισμα του εκάστοτε κράτους μέλους.
- (9)

Άρθρο 2α

Εφαρμοστέο δίκαιο

Αρμόδιο για τη ρύθμιση των θεμάτων που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία σχετικά με ορισμένη εισηγμένη εταιρεία είναι το κράτος μέλος στο οποίο η συγκεκριμένη εταιρεία έχει την καταστατική της έδρα και εφαρμοστέο δίκαιο είναι το δίκαιο του εν λόγω κράτους μέλους.

Άρθρο 3

Εξαίρεση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.[...]

Άρθρο 4

Στόχοι σχετικά με την ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων στα συμβούλια

1. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε είτε:
 - α) οι εισηγμένες εταιρείες να θέτουν ως σκοπό να επιτύχουν, έως την 31η Δεκεμβρίου 2027, τον στόχο του να κατέχουν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου τουλάχιστον το 40 % των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, ή
 - β) οι εισηγμένες εταιρείες να θέτουν ως σκοπό να επιτύχουν, έως την 31η Δεκεμβρίου 2027, τον στόχο του να κατέχουν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου τουλάχιστον το 33 % όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, συμπεριλαμβανομένων των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών.
2. Ο αριθμός των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ο οποίος θεωρείται αναγκαίος για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 στοιχείο α) είναι ο πλησιέστερος αριθμός στο ποσοστό του 40%, ο οποίος δεν υπερβαίνει ωστόσο το 50%, ενώ ο αριθμός όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών που θεωρείται αναγκαίος για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 στοιχείο β) είναι ο πλησιέστερος αριθμός στο ποσοστό του 33 %, ο οποίος δεν υπερβαίνει ωστόσο το 50 %. Οι εν λόγω αριθμοί περιέχονται στο παράρτημα.

- 3.
- 4.
- 5.
6. Τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες στις οποίες μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% των εργαζομένων δεν υπόκεινται στις διατάξεις του παρόντος άρθρου.
- 7.

Άρθρο 4α

Μέσα για την επίτευξη των στόχων

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, για την επίτευξη ενός εκ των στόχων του άρθρου 4 παράγραφος 1, στις εισηγμένες εταιρείες που δεν εκπληρώνουν τους στόχους αυτούς η επιλογή υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή στις θέσεις που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 διενεργείται βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια, τα οποία καθορίζονται πριν από την διαδικασία επιλογής.
2. Κατά την επιλογή των υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή στις θέσεις που αναφέρονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, κατά την επιλογή μεταξύ υποψηφίων που έχουν προσόντα ίσης αξίας ως προς την καταλληλότητα, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, δίδεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός αν, μετά από αντικειμενική αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά, θεωρηθεί καταλληλότερος ο υποψήφιος του άλλου φύλου.

3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, κατόπιν αιτήσεως υποψηφίου που εξετάστηκε κατά την επιλογή για διορισμό ή εκλογή, οι εισηγμένες εταιρείες υποχρεούνται να ενημερώνουν τον υποψήφιο σχετικά με τα εξής:
- α) τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή,
 - β) την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων βάσει των εν λόγω κριτηρίων και
 - γ) κατά περίπτωση, τα στοιχεία που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.
4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα απονομής δικαιοσύνης, για να διασφαλίσουν ότι, όταν υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου αποδεικνύει πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να συναχθεί ότι ο υποψήφιος ή υποψήφια είχε προσόντα ίσης αξίας σε σύγκριση με τον υποψήφιο του άλλου φύλου που επιλέχθηκε για διορισμό ή εκλογή, η εισηγμένη εταιρεία φέρει το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε παραβίαση του άρθρου 4α παράγραφος 2.

Άρθρο 4β

Αναστολή εφαρμογής του άρθρου 4α

1. Τα κράτη μέλη δύνανται να αποφασίσουν να αναστείλουν την εφαρμογή του άρθρου 4α εάν, πριν από [EE: να προστεθεί η προθεσμία εφαρμογής σύμφωνα με το άρθρο 8 παράγραφος 1], έχουν ήδη λάβει εξίσου αποτελεσματικά μέτρα με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 4α με σκοπό την επίτευξη μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των διοικητικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, σύμφωνα με τους στόχους του άρθρου 4 παράγραφος 1, ή στα οποία έχει επιτευχθεί πρόοδος για την προσέγγιση της επίτευξης των εν λόγω στόχων. Στις περιπτώσεις αυτές, θεωρείται ότι πληρούνται οι στόχοι που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1. Στα εξίσου αποτελεσματικά μέτρα μπορούν να συγκαταλέγονται, για παράδειγμα, τα ακόλουθα:
 - α) η εθνική νομοθεσία απαιτεί να κατέχουν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου τουλάχιστον το 30 % των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή τουλάχιστον το 25 % του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, το αργότερο στις 31 Δεκεμβρίου 2027, ενώ εφαρμόζονται αποτελεσματικά, αναλογικά και αποτρεπτικά μέτρα επιβολής του νόμου σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις εν λόγω απαιτήσεις. Σε περίπτωση που οι δεσμευτικοί στόχοι που προβλέπονται στην εθνική νομοθεσία δεν εφαρμόζονται σε όλες τις εταιρείες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, οι προϋποθέσεις για την αναστολή θεωρείται ωστόσο ότι πληρούνται, εάν οι υποχρεώσεις καθορισμού ατομικών ποσοτικών στόχων εφαρμόζονται σε όλες τις εισηγμένες εταιρείες που δεν καλύπτονται από τους δεσμευτικούς στόχους, συμπεριλαμβανομένων των ΜΜΕ, όσον αφορά τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη συμβουλίων καθώς και όσον αφορά τουλάχιστον ένα διοικητικό επίπεδο κάτω του επιπέδου του συμβουλίου.
 - β) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 30 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή τουλάχιστον το 25 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών.
 - γ) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 25 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή το 20 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών και το επίπεδο εκπροσώπησης έχει αυξηθεί κατά τουλάχιστον 7,5 ποσοστιαίες μονάδες επί πρόσφατη πενταετή περίοδο που έληξε πριν από την προθεσμία εφαρμογής δυνάμει του άρθρου 8 παράγραφος 1.

- 1β. Προκειμένου να αξιολογηθεί εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις για αναστολή βάσει της παραγράφου 1 στοιχείο α), της παραγράφου 1 στοιχείο β) ή της παραγράφου 2, ο αριθμός των θέσεων διοικητικών στελεχών που απαιτούνται είναι ο πλησιέστερος αριθμός στο ποσοστό του 30 % των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή του 25 % του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, αλλά λιγότερο από 40 %. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, οι δεσμευτικοί ποσοτικοί στόχοι εφαρμόζονται χωριστά στους εκπροσώπους των μετόχων και στους εκπροσώπους των εργαζομένων.
2. Τα κράτη μέλη που έχουν αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 4α σύμφωνα με την παράγραφο 1 δύνανται να συνεχίσουν την εν λόγω αναστολή πέραν της 31ης Δεκεμβρίου 2029 μόνον εφόσον
- α) η εθνική νομοθεσία που συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις της παραγράφου 1 εξακολουθεί να ισχύει ή
 - β) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 30 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή το 25 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών έως τις 31 Δεκεμβρίου 2029.
- Όταν δεν πληρούνται οι απαιτήσεις της παρούσας παραγράφου, τα κράτη μέλη επανεκκινούν την εφαρμογή του άρθρου 4α, με ισχύ από τις 30 Σεπτεμβρίου 2030.
3. Όταν ένα κράτος μέλος αναστέλλει την εφαρμογή του άρθρου 4α, όπως προβλέπεται στις παραγράφους 1 και 2, βάσει εθνικών μέτρων ή βάσει της προόδου που επιτεύχθηκε, η οποία εκτείνεται στα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, το εν λόγω κράτος μέλος δύναται επίσης να αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 4γ, παράγραφος 1.

Άρθρο 4γ

Ατομικοί ποσοτικοί στόχοι

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες που δεν υπόκεινται στον στόχο του άρθρου 4 παράγραφος 1 στοιχείο β) καθορίζουν ατομικούς ποσοτικούς στόχους όσον αφορά την ισορροπημένη εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, και θέτουν ως σκοπό την επίτευξη των στόχων αυτών το αργότερο έως τις 31 Δεκεμβρίου 2027.
2. Όταν τα κράτη μέλη προβλέπουν, σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 6, ότι ορισμένες εισηγμένες εταιρείες δεν υπόκεινται στους στόχους του άρθρου 4, τα εν λόγω κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εταιρείες αυτές καθορίζουν ατομικούς ποσοτικούς στόχους όσον αφορά την ισορροπημένη εκπροσώπηση και των δύο φύλων σε όλες τις θέσεις διοικητικών στελεχών, και θέτουν ως σκοπό την επίτευξη των στόχων αυτών έως τις 31 Δεκεμβρίου 2027.

Άρθρο 5

Υποβολή στοιχείων

- 1.
2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες αρχές μία φορά το έτος σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα συμβούλιά τους, κάνοντας διάκριση μεταξύ των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, και σχετικά με τα μέτρα που έχουν λάβει για την επίτευξη των στόχων που ισχύουν και ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στο άρθρο 4γ. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με κατάλληλο και προσιτό τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους.
3. Όταν εισηγμένη εταιρεία δεν επιτυγχάνει ούτε τους στόχους του άρθρου 4 παράγραφος 1 ούτε τους ατομικούς ποσοτικούς στόχους που αναφέρονται στο άρθρο 4γ, τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2 περιλαμβάνουν τους λόγους για τους οποίους δεν επιτεύχθηκαν οι στόχοι και περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει ήδη λάβει και/ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τους επιτύχει.

3α. Οι υποχρεώσεις που καθορίζονται στις παραγράφους 2 και 3 δεν ισχύουν για τις εισηγμένες εταιρείες που έχουν την καταστατική τους έδρα σε κράτος μέλος το οποίο έχει αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 4α με βάση το άρθρο 4β και εφόσον το εθνικό δίκαιο περιλαμβάνει υποχρεώσεις τακτικής υποβολής στοιχείων.

4.

Άρθρο 6

Μέτρα επιβολής του νόμου

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τα μέτρα επιβολής του νόμου που εφαρμόζονται για παραβάσεις των εθνικών διατάξεων οι οποίες εκδίδονται σύμφωνα με τα άρθρα 4α, 4β παράγραφος 2 στοιχείο α), 4γ και 5 της παρούσας οδηγίας, κατά περίπτωση, και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν την εφαρμογή τους.
2. Τα μέτρα επιβολής του νόμου πρέπει να είναι αποτελεσματικά, αναλογικά και αποτρεπτικά.
3. Οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες μόνο για πράξεις ή παραλείψεις οι οποίες μπορούν να τους καταλογιστούν σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο. [...]

Άρθρο 7

Ελάχιστες απαιτήσεις

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις ευνοϊκότερες από τις προβλεπόμενες στην παρούσα οδηγία για να εξασφαλίσουν πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά τις εισηγμένες εταιρείες, υπό την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω διατάξεις δεν δημιουργούν αδικαιολόγητη διάκριση και δεν εμποδίζουν τη σωστή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.

Άρθρο 7α (νέο)

Φορείς για την προαγωγή της ισότητας των φύλων στις εισηγμένες εταιρείες

Τα κράτη μέλη ορίζουν έναν ή περισσότερους φορείς για την προαγωγή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και τη στήριξη της ισότητας των φύλων στα συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών· οι εν λόγω φορείς μπορούν να είναι, για παράδειγμα, αυτοί που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου²⁸.

Άρθρο 8

Εφαρμογή

1. Τα κράτη μέλη εκδίδουν και δημοσιεύουν έως *[τρία έτη μετά την έκδοση]*, τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία. Κοινοποιούν άμεσα στην Επιτροπή το κείμενο των εν λόγω διατάξεων.
2. Οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από παρόμοια παραπομπή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος πραγματοποίησης αυτής της παραπομπής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.
- 2α. Τα κράτη μέλη που αναστέλλουν σύμφωνα με το άρθρο 4β την εφαρμογή των απαιτήσεων που αφορούν τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, κατά τα αναφερόμενα στο άρθρο 4α, κοινοποιούν αμέσως στην Επιτροπή τα στοιχεία που αποδεικνύουν ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 4β.
- 3.
4. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή το κείμενο των κύριων διατάξεων του εθνικού δικαίου που θεσπίζουν στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.

²⁸ Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (EE L 204 της 26.7.2006, σ. 23).

Άρθρο 9
Επανεξέταση

1. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή έως [ένα έτος μετά την ημερομηνία που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1] και, μετέπειτα, κάθε δύο έτη, έκθεση για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Οι εν λόγω εκθέσεις περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, συνολική ενημέρωση σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή σχετικά με την εκπλήρωση των όρων του άρθρου 4β, κατά περίπτωση, ενημέρωση που παρέχεται σύμφωνα με το άρθρο 5 και, κατά περίπτωση, αντιπροσωπευτικές πληροφορίες σχετικά με ατομικούς ποσοτικούς στόχους που θέτουν οι εισηγμένες εταιρείες κατ' εφαρμογή του άρθρου 4γ.
2. Τα κράτη μέλη τα οποία αναστέλλουν, βάσει του άρθρου 4β, την εφαρμογή του άρθρου 4α περιλαμβάνουν στις εκθέσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 πληροφορίες από τις οποίες προκύπτει αν πληρούνται οι όροι του άρθρου 4β. Η Επιτροπή εκδίδει ειδική έκθεση έως [δύο έτη από την ημερομηνία που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1], η οποία αξιολογεί μεταξύ άλλων, αν πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 4β.
3. Η Επιτροπή επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο έως τις 31 Δεκεμβρίου 2031, και μετέπειτα ανά διετία. Η Επιτροπή αξιολογεί ιδίως αν έχουν οι επιτευχθεί οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.
4. Στις εκθέσεις της, η Επιτροπή αξιολογεί, με βάση τις εξελίξεις όσον αφορά την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα συμβούλια και στα διάφορα επίπεδα λήψης αποφάσεων σε όλους τους τομείς της οικονομίας, και λαμβάνοντας υπόψη αν η πρόοδος που σημειώθηκε είναι επαρκώς διατηρήσιμη, αν είναι αναγκαίο να παραταθεί η διάρκεια εφαρμογής της παρούσας οδηγίας πέρα από την ημερομηνία που ορίζεται στο άρθρο 10 παράγραφος 2 ή να τροποποιηθεί αυτή με άλλον τρόπο.

Άρθρο 10

Έναρξη ισχύος και λήξη

1. Η παρούσα οδηγία τίθεται σε ισχύ την *[εικοστή]* ημέρα μετά τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.
2. Λήγει στις 31 Δεκεμβρίου 2038.

Άρθρο 11

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

Ο Πρόεδρος

**ΑΡΙΘΜΟΙ-ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΟΥ
ΥΠΟΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΜΕΝΟΥ ΦΥΛΟΥ**

Αριθμός θέσεων στο διοικητικό συμβούλιο	Ελάχιστος αριθμός μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών του υποεκπροσωπούμενου φύλου, ο οποίος απαιτείται για την επίτευξη του στόχου του 40 % (άρθρο 4 παράγραφος 1)	Ελάχιστος αριθμός διοικητικών στελεχών του υποεκπροσωπούμενου φύλου που απαιτούνται για την επίτευξη του στόχου του 33 % [άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχείο β)]
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 %)
