



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 10 октомври 2022 г.
(OR. en)

10521/22

Междуинституционално досие:
2012/0299 (COD)

SOC 394
GENDER 117
ECOFIN 651
DRS 32
CODEC 970

ЗАКОНОДАТЕЛНИ АКТОВЕ И ДРУГИ ПРАВНИ ИНСТРУМЕНТИ

Относно: Позиция на Съвета на първо четене с оглед на приемането на
ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за
подобряване на баланса между половете сред директорите на
дружества, допуснати до борсова търговия, и за свързаните с това
мерки

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2022/...
НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от ...

за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, допуснати до борсова търговия, и за свързаните 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 комитет¹,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите²,

в съответствие с обикновената законодателна процедура³,

¹ ОВ С 133, 9.5.2013 г., стр. 68.

² ОВ С 218, 30.7.2013 г., стр. 33.

³ Позиция на Европейския парламент от 20.11.2013 г. (ОВ С 436, 24.11.2016 г., стр. 225) и позиция на Съвета на първо четене от ... [(ОВ ...)/(все още непубликувана в Официален вестник)]. Позиция на Европейския парламент от ... [(ОВ ...)/(все още непубликувана в Официален вестник)].

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 между жените и мъжете. Съгласно член 3, параграф 3 ДЕС Съюзът насърчава равенството между жените и мъжете.
- (2) Член 157, параграф 3 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) предоставя на Европейския парламент и на Съвета правомощието да приемат мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда.
- (3) За да се осигури на практика пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот, член 157, параграф 4 ДФЕС допуска предприемането на позитивни действия, като предвижда правото 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. Член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) предвижда, че равенството между жените и мъжете е 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.

- (4) Европейският стълб на социалните права, който беше деклариран 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.
- (5) Постигането на равенство между половете на работното място изисква всеобхватен подход, който включва и насърчаване на балансиран по отношение на пола процес на вземането на решения в дружествата на всички равнища, както и премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете. Гарантирането на равенство на работното място също е съществена предпоставка за намаляване на бедността сред жените.
- (6) В Препоръка 84/635/ЕИО на Съвета¹ на държавите членки бе препоръчано да предприемат стъпки, за да гарантират, че позитивните 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 Съвета² на държавите членки беше препоръчано да насърчават частния сектор да увеличава присъствието на жените на всички равнища на вземане на решения, по-специално чрез приемането на планове за равенство и програми за позитивни действия или в рамките на такива планове и програми.
- (7) Настоящата директива има за цел да гарантира прилагането на принципа на равните възможности между жените и мъжете и да постигне балансирана представеност на половете сред висшите ръководни длъжности чрез установяване на набор от процедурни изисквания относно подбора на кандидати за назначаване или избор на директорска позиция въз основа на прозрачност и заслуги.

¹ Препоръка 84/635/ЕИО на Съвета от 13 декември 1984 г. за насърчаване на позитивните действия в полза на жените (ОВ L 331, 19.12.1984 г., стр. 34).

² 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).

- (8) През последните години Комисията представи редица доклади за оценка на положението с равенството между половете в процеса на вземане на икономически решения. Тя насърчи дружествата, допуснати до борсова търговия, да увеличат броя на членовете от по-слабо представения пол в управителните си органи чрез мерки за саморегулиране и да поемат конкретни доброволни ангажименти в това отношение. В съобщението си от 5 март 2010 г., озаглавено „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 в публичния и частния сектор, и потвърди ангажимента си да използва правомощията си, за да се стреми към по-справедливо представяне на жените и мъжете на ръководни постове в обществения живот и в икономиката. Подобряването на баланса между половете в процеса на вземане на решения беше един от приоритетите, определени от Комисията в нейното съобщение от 21 септември 2010 г., озаглавено „Стратегия за равенство между мъжете и жените 2010 – 2015 г.“. Постигането на равновесие между половете в процеса на вземане на решения и в политиката е един от приоритетите, определени в съобщението на Комисията от 5 март 2020 г., озаглавено „Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020 – 2025 г.)“.
- (9) В своите заключения от 7 март 2011 г. относно Европейския пакт за равенство между половете (2011 – 2020 г.), Съветът призна, че политиките за равенство между половете са от жизненоважно значение за икономическия растеж, благоденствието и конкурентоспособността. Съветът потвърди ангажимента си за премахване на основаните на пола различия с оглед постигането на целите на стратегия „Европа 2020“, особено в трите области от голямо значение за равенството между половете, а именно заетостта, образованието и насърчаването на социалното приобщаване. Той призова също така към действия за насърчаване на равното участие на жените и мъжете при вземането на решения на всички равнища и във всички области, за да се използват пълноценно всички способности. В това отношение използването на всички налични способности, познания и идеи биха обогатили разнообразието на човешките ресурси и биха подобрили перспективите за бизнеса.

(10) В съобщението си от 3 март 2010 г., озаглавено „Европа 2020: Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“ (наричано по-нататък „Стратегията „Европа 2020“), Комисията призна, че повишаването на участието на жените на пазара на труда е предпоставка за стимулирането на растежа и за преодоляването на демографските предизвикателства в Европа. В Стратегията „Европа 2020“ бе поставена водещата цел за постигане до 2020 г. на равнище на заетост от най-малко 75% за населението на Съюза на възраст между 20 и 64 години. Важно е да се поеме ясен ангажимент за премахване на продължаващите различия в заплащането между половете и да се засилят усилията за справяне с всички пречки пред участието на жените на пазара на труда, включително съществуващото явление „стъклен таван“.

В Декларацията от Порто, която беше подписана от държавните и правителствените ръководители на 8 май 2021 г.¹, бяха приветствани новите водещи цели на Съюза относно работните места, уменията и намаляването на бедността и преразгледаният набор от социални показатели, предложени от Комисията в нейното съобщение от 4 март 2021 г., озаглавено „План за действие на Европейския стълб на социалните права“. Съгласно посочения план за действие, за да се постигне общата цел за равнище на заетост от най-малко 78% за населението в Съюза на възраст между 20 и 64 години до 2030 г., е необходимо да се положат усилия за намаляване най-малко наполовина на разликата в заетостта между половете спрямо 2019 г. Засиленото участие на жените в процесите на вземане на икономически решения, и по-специално в управителните органи, 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, в съответствие с необходимостта от пълноценно използване на наличния резерв от способности както на жените, така и на мъжете. Проучванията показват, че приобщаването и многообразието благоприятстват възстановяването и устойчивостта. Те са от жизненоважно значение за гарантиране на конкурентоспособността на икономиката на Съюза, насърчаването на иновациите и повишаването на професионалните стандарти в управителните органи.

¹ <https://www.consilium.europa.eu/bg/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) В резолюцията си от 6 юли 2011 г. относно жените и ръководството на предприятията Европейският парламент прикани настойчиво дружествата 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 дружествата и държавите членки мерки са недостатъчни. Важно е това законодателство да се прилага временно и да служи като катализатор за промяна и за бързи реформи, насочени към премахване на трайните неравенства между половете и стереотипите в процеса на вземане на икономически решения. Европейският парламент отправи повторно призива си за представяне на законодателни предложения в резолюциите си от 13 март 2012 г. и 21 януари 2021 г.

- (12) Важно е институциите и органите на Съюза да дават пример по отношение на равенството между половете, като, наред с другото, определят цели за балансирана представеност на половете на всички равнища на управление. Трябва да се обърне особено внимание на политиките за набиране на персонал на висши ръководни длъжности. Поради това в съобщението си от 5 март 2020 г., озаглавено „Съюз на равенството: Стратегия за равенство между половете за периода 2020—2025 г.“, Комисията подчерта, че институциите, органите, службите и агенциите на Съюза следва да гарантират баланс между половете на ръководни длъжности. В съобщението си от 5 април 2022 г., озаглавено „Нова стратегия за човешките ресурси на Комисията“, Комисията пое ангажимент до 2024 г. да осигури пълно равенство между половете на всички равнища на своето управление. Комисията ще наблюдава напредъка и ще докладва редовно в това отношение на своя уебсайт. Освен това Комисията споделя най-добри практики с други институции, органи, служби и агенции на Съюза и ще докладва на своя уебсайт относно баланса между половете на ръководни длъжности в тези институции, органи, служби и агенции. В решение на своето Бюро от 13 януари 2020 г. Европейският парламент изрази съгласие за определяне на цели за баланс между половете на висши и средни ръководни длъжности за 2024 г. Европейският парламент ще продължи да наблюдава напредъка на всички равнища от своето управление и си поставя за цел да служи за пример. В своята Стратегия за многообразие и приобщаване за периода 2021—2024 г. Съветът се ангажира да постигне равенство между половете на ръководни длъжности в своя Генерален секретариат (ГСС) в рамките на марж от 45 до 55 % най-късно до края на 2026 г. В Плана за действие на ГСС за равенство между половете в управлението се определят мерки за постигане на тази цел.

- (13) Важно е дружествата и предприятията да насърчават, подкрепят и развиват способностите на жените на всички равнища и на всеки етап от професионалното им развитие, така че да се гарантира, че квалифицираните жени имат възможност да заемат позиции в управителните органи и ръководни позиции.
- (14) С цел да се насърчи равенството между половете и да се подкрепи участието на жените в процеса на вземане на решения, в Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета¹, която насърчава равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, се предвижда държавите членки да предприемат необходимите мерки, за да гарантират равно поделяне на отговорностите за полагане на грижи между жените и мъжете чрез отпуски за отглеждане на дете, за бащинство и за лица, полагащи грижи, наред със съществуващия отпуск по майчинство. Посочената директива предвижда също така и правото да се поискат гъвкави схеми на работа.
- (15) Назначаването на жени като директори се възпрепятства от различни специфични фактори, които могат да бъдат преодоляни не само чрез обвързващи правила, но и чрез образователни инициативи и стимули за насърчаване на добри практики. На първо място, изключително важно е в стопанските училища и в университетите да се обръща повишено внимание на ползите от равенството между половете за подобряването на конкурентоспособността на дружествата. Необходимо е да се насърчи и редовното обновяване на директорския състави да се въведат позитивни мерки, които да стимулират и възнаграждават усилията на държавите членки и дружествата за предприемането на по-решителен подход към такива промени във висшите, отговорни за вземането на икономически решения органи, на всички равнища.

¹ Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79).

- (16) Съюзът разполага с голям резерв от висококвалифицирани жени, който непрекъснато нараства, което се потвърждава от факта, че 60% от завършилите висше образование са жени. Постигането на баланс между половете в управителните органи е от съществено значение за ефективното използване на този съществуващ резерв, което е ключът за справянето с демографските и икономическите предизвикателства пред Съюза. Ето защо недостатъчната представеност на жените в управителните органи, е пропуснатата възможност за икономиките на държавите членки като цяло, както и за тяхното развитие и растеж. Пълноценното използване на наличния резерв от жени със способности също така би подобрило възвръщаемостта на образованието както за отделните хора, така и за публичния сектор. Широко признато е виждането, че участието на жени в управителните органи подобрява управлението на дружествата, тъй като ефективността на екипа и качеството на процеса на вземане на решения се подобряват чрез по-разнообразна и колективна нагласа, включваща по-широк кръг от гледни точки. Многобройни проучвания показват, че многообразието води до по-проактивен бизнес модел, по-балансираните решения и подобрени професионални стандарти в управителните органи, които отразяват по-добре обществените реалности и нуждите на потребителите. То също така насърчава иновациите. Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между многообразието на половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружеството, което води до съществен дългосрочен устойчив растеж. Ето защо постигането на баланс между половете в управителните органи е от жизненоважно значение за гарантиране на конкурентоспособността на Съюза в условията на глобализирана икономика и ще осигури сравнително предимство спрямо трети държави.
- (17) Повишаването на представеността на жените в управителните органи не само има въздействие за жените, назначени в управителните органи, но и допринася за привличането на жени със способности в предприятията и води до нарастване на броя на жените на всички равнища на управление и сред работната сила. Следователно вероятно е по-големият дял на жените в управителните органи да има положително въздействие за преодоляване на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете.

(18) Въпреки доказателствата за положителното въздействие на баланса между половете върху самите дружества и върху икономиката като цяло и въпреки съществуващото право на Съюза, което забранява дискриминацията, основана на пола, и съществуващите действия на равнището на Съюза за насърчаване на саморегулирането, жените продължават да са значително по-слабо представени от мъжете в най-висшите органи за вземане на решения в дружествата в целия Съюз. Статистическите данни показват, че делът на жените, участващи във вземането на бизнес решения на най-високо равнище, остава много нисък. Ако половината от наличния резерв от способности дори не се взема предвид при назначаването на ръководни длъжности, самият процес и качеството на назначенията може да бъдат отрицателно засегнати, което ще доведе до увеличаване на недоверието в управленските структури на деловите среди и евентуално до намаляване на ефикасното използване на наличния човешки капитал. Важно е структурата на обществото да бъде точно представена в процеса на вземане на решения в рамките на дружествата и да се използва потенциалът на цялото население на Съюза. Според Европейския институт за равенство между половете през 2021 г. жените съставляват средно 30,6% от членовете на управителните органи в най-големите дружества, допуснати до борсова търговия, и едва 8,5% от председателите. Това показва несправедлива и дискриминационна недостатъчна представеност на жените, като по този начин очевидно се подкопават принципите на Съюза за равни възможности и равно третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професионалната област. Поради тази причина следва да бъдат въведени нови мерки и да бъдат засилени съществуващите мерки за насърчаване на кариерното развитие на жените на всички равнища на управление и следва да се обърне специално внимание на тези мерки в дружествата, допуснати до борсова търговия, поради значителната икономическа и социална отговорност на тези дружества. Освен това е важно органите, службите и агенциите на Съюза да дават пример, когато става въпрос за преодоляване на съществуващите дисбаланси между половете в състава на техните собствени управителни органи.

- (19) Делът на жените в управителните органи 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 подобряването на баланса между жените и мъжете в управителните органи. Поради тази причина държавите членки се насърчават да споделят информацията относно ефективните мерки и политики, приети на национално равнище, и да обменят най-добри практики, за да се подпомогне напредъкът в целия Съюз за постигане на по-балансирана представеност на жените и мъжете в управителните органи.
- (20) Разпокъсаното или нееднородно регулиране или липсата на регулиране на национално равнище по отношение на баланса между половете в управителните органи на дружествата, допуснати до борсова търговия, не само води до различия в броя на жените сред директорите без изпълнителни функции и до различни степени на подобрене сред държавите членки, но и създава препятствия за вътрешния пазар чрез налагане на различни изисквания в корпоративното управление за дружества, допуснати до борсова търговия в Съюза. Тези различия в правните изисквания и в изискванията за саморегулиране по отношение на състава на управителните органи могат да доведат до практически затруднения за дружествата, допуснати до борсова търговия, които извършват трансгранична дейност, по-специално когато учредяват дъщерни предприятия или при сливания и придобивания, както и за кандидатите за директорска позиция.

- (21) Дисбалансът между половете в дружествата е по-голям на по-висшите позиции. Освен това много от жените, представени във висшето ръководство, работят в области като човешките ресурси и комуникациите, докато мъжете на висши позиции е по-вероятно да бъдат заети в областта на общото управление или на „вертикалното управление“ в рамките на дружеството. Тъй като основната част от кандидатите за назначаване на директорска позиция се състои от кандидати с опит на висши ръководни позиции, е от изключително значение да се увеличава броят на жените, издигащи се до такива ръководни позиции в дружествата.
- (22) Един от основните фактори, позволяващи правилното прилагане на настоящата директива, е ефективното прилагане на предварително определени при пълна прозрачност критерии за подбор на директори, при което квалификациите, знанията и уменията на кандидатите се разглеждат на равни начала, независимо от техния пол.
- (23) Сегашната липса на прозрачност в повечето държави членки в процеса на подбор и критериите за допускане до директорска позиция в управителните органи представлява значителна пречка за по-добър баланс между половете сред директорите и засяга отрицателно както кариерите на кандидатите за членове на управителните органи, така и свободата на движение и решенията на инвеститорите. Тази липса на прозрачност не позволява на потенциалните кандидати за директорска позиция да кандидатстват в управителни органи, за които квалификациите им ще бъдат най-необходимы, 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 могат да имат инвестиционни стратегии, които изискват предоставянето на информация, свързана също с опита и компетентността на директорите. По-голямата прозрачност по отношение на критериите за допускане и процеса на подбор на директори позволява на инвеститорите да оценяват по-добре бизнес стратегията на дружеството и да вземат информирани решения. Поради това е важно процедурите за назначаване на членове на управителните органи да бъдат ясни и прозрачни и кандидатите да бъдат оценявани обективно въз основа на личните им заслуги, без оглед на пола им.

- (24) Въпреки че настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните правни уредби относно процеса на подбор и критериите за допускане до директорска позиция, въвеждането на определени минимални изисквания по отношение на дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирана представеност на половете, свързани с подбора на кандидати за назначаване или избор на директорска позиция въз основа на прозрачен и ясно определен процес на подбор и на обективна сравнителна оценка на квалификациите на кандидатите от гледна точка на годност, компетентност и професионални резултати, е необходимо, за да се постигне баланс между половете. Само задължителна мярка на равнището на Съюза може реално да спомогне за това да се гарантират равнопоставени условия на конкуренция в целия Съюз и да се избегнат практическите усложнения в деловия живот.
- (25) Ето защо Съюзът следва да се стреми към увеличаване на присъствието на жените в управителните органи във всички държави членки, за да се увеличи икономическият растеж, да се насърчи мобилността на трудовия пазар, да се засили конкурентоспособността на дружествата, допуснати до борсова търговия, и да се постигне ефективно равенство между жените и мъжете на пазара на труда. Тази цел следва да бъде преследвана чрез установяване на минимални изисквания с оглед на позитивни действия под формата на задължителни мерки. Тези задължителни мерки следва да бъдат насочени към постигането на количествена цел за съотношението между жените и мъжете в управителните органи, с оглед на факта, че държавите членки и трети държави, които са избрали същия или подобен метод, са постигнали най-добри резултати в справянето с недостатъчното участие на жените на позиции, свързани с вземането на икономически решения.
- (26) Важно е всяко дружество, допуснато до борсова търговия, да разработи политика за равенство между половете, за да се постигне по-балансирана представеност на половете на всички равнища. Тази политика може да включва посочване както на жена, така и на мъж кандидат за ключови длъжности, схеми за наставничество и предоставяне на насоки за професионално развитие за жени, както и стратегии в областта на човешките ресурси, предназначени да насърчават ориентираното към разнообразие набиране на персонал.

- (27) Дружествата, допуснати до борсова търговия, имат особено икономическо значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Тези дружества установяват 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.
- (28) Мерките, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат към дружества, допуснати до борсова търговия.
- (29) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на микро-, малки и средни предприятия (МСП).
- (30) За целите на настоящата директива държавата членка, която е компетентна да регулира въпросите, обхванати от настоящата директива, следва да бъде държавата членка, на чиято територия се намира седалището на въпросното дружество, допуснато до борсова търговия. Настоящата директива не засяга националните правила за определяне на правото, приложимо към дружествата по въпроси, които не са уредени с настоящата директива.
- (31) Съществуват различни системи на структурите на управителните органи на дружествата, допуснати до борсова търговия, като основното разграничение е между двустепенна система, в която съществуват отделен управителен и надзорен орган, и единна система, при която управленските и надзорните функции се съчетават в един управителен орган. 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 органи, съществуващи в държавите членки.

- (32) Във всички системи на управителни органи *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 на дружеството, допуснато до борсова търговия. Настоящата директива има за цел подобряване на баланса между половете и при двете категории директори. За да се постигне точен баланс между нуждата от по-голямо многообразие на половете в управителните органи и нуждата да се сведе до минимум намесата в ежедневното управление на дружеството, в настоящата директива са разграничени двете категории директори.
- (33) В няколко държави членки в съответствие с националното право или практика определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружествата, от организациите на служителите или и от двете. Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат и по отношение на такива директори. Въпреки това, тъй като някои директори без изпълнителни функции са представители на служителите, държавите членки следва да установят средствата за осигуряване на постигането на тези цели, като се отчитат надлежно конкретните правила за избора или назначаването на представители на служителите, заложи в националното право, и при спазване на свободата на гласуване при избори за представители на служителите. Като се имат предвид разликите между държавите членки по отношение на националното дружествено право, следва държавите членки да могат да прилагат количествените цели поотделно за представителите на акционерите и за представителите на служителите.

- (34) Държавите членки следва да обвържат дружествата, допуснати до борсова търговия, с постигането на целта да имат управителни органи, в които към 30 юни 2026 г. по-слабо представеният пол заема най-малко 40% от директорските позиции без изпълнителни функции, или, като друга възможност, тъй като е важно дружествата, допуснати до борсова търговия, да се стремят да увеличат дела на по-слабо представения пол на всички позиции, с постигането на целта да имат управителни органи, в които по-слабо представеният пол заема най-малко 33% от всички директорски позиции, независимо дали те са свързани с изпълнителни или неизпълнителни функции, с оглед насърчаване на по-балансирана представеност на половете сред всички директори.
- (35) Целите за постигане на представеност в управителните органи, при която по-слабо представеният пол заема най-малко 40% от директорските позиции без изпълнителни функции или най-малко 33% от всички директорски позиции, се отнасят до цялостния баланс между 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 директорски позиции, нито се налагат отделни директори на дружествата, допуснати до борсова търговия, или на акционерите. Решението относно подходящите директори съответно продължава да се взема от дружествата, допуснати до борсова търговия, и от акционерите.

- (36) Целесъобразно е, поради своя характер, публичните предприятия, които попадат в обхвата на настоящата директива, да служат като образец за частния сектор. Държавите членки упражняват господстващо влияние върху публичните предприятия по смисъла на член 2, буква б) от Директива 2006/111/ЕО на Комисията¹, които са допуснати до търговия на регулиран пазар. Поради това господстващо влияние държавите членки разполагат с инструментите за по-бързо постигане на необходимите промени.
- (37) Определянето на броя на директорските позиции, които са необходими за постигане на целите, посочени в настоящата директива, изисква допълнително конкретизиране, тъй като, предвид размера на повечето управителни органи, не е възможно математически да се постигне точен дял от 40% или съответно 33%. Ето защо броят на позициите в управителните органи, които са необходими за изпълнение на целите, посочени в настоящата директива, следва да бъде най-близкото число до тези 40% или съответно 33%, като и в двата случая делът следва да не надвишава 49%.

¹ Директива 2006/111/ЕО на Комисията от 16 ноември 2006 г. относно прозрачността на финансовите отношения между държавите-членки и публичните предприятия, както и относно финансовата прозрачност в рамките на някои предприятия (ОВ L 318, 17.11.2006 г., стр. 17).

(38) В съдебната си практика¹ по отношение на позитивните действия и съвместимостта им с принципа за недискриминация, основана на пола, който е предвиден и в член 21 от Хартата, Съдът на Европейския съюз (наричан по-нататък „Съдът на ЕС“) прие, че в определени случаи може да се даде приоритет на по-слабо представения пол при подбор 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 с оглед на годност, компетентност и професионални резултати, при условие че приоритетът не се отдава автоматично и безусловно, а може да бъде отхвърлен, ако специфични за някой кандидат от другия пол причини наклонят избора в негова полза, както и при условие че кандидатурата на всеки кандидат подлежи на обективна оценка, при която специално се прилагат всички критерии за подбор спрямо отделните кандидати.

¹ Решение на Съда от 17 октомври 1995 г., *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, дело C-450/93; ECLI:EU:C:1995:322; решение на Съда от 11 ноември 1997 г., *Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*, дело C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; решение на Съда от 28 март 2000 г. *Badeck and Others*, дело C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; решение на Съда от 6 юли 2000 г., *Abrahamsson and Anderson*, дело C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (39) Държавите членки следва да гарантират, че допуснатите до борсова търговия дружества, чиито членове на управителни органи от по-слабо представения пол заемат под 40% от директорските позиции без изпълнителни функции или съответно под 33% от всички директорски позиции, включващи както със директори, така и без изпълнителни функции, в зависимост от случая, подбират най-квалифицираните кандидати за назначаване или избор на тези позиции въз основа на сравнителна оценка на квалификациите на кандидатите, като прилагат ясни, неутрално формулирани и недвусмислени критерии, установени преди процеса на подбор, с оглед подобряването на баланса между половете в управителните органи. Сред примерите за видовете критерии за подбор, които дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да прилагат, са професионалният опит в управленските или надзорните задачи, международният опит, мултидисциплинарността, лидерските качества, комуникационните умения, способностите за създаване на контакти и знанията в съответни специфични области, като финансите, финансовия контрол или управлението на човешките ресурси.

- (40) При подбора на кандидати за назначаване или избор на директорски позиции следва да се даде приоритет на еднакво квалифицирания кандидат от по-слабо представения пол. Този приоритет обаче не следва да представлява автоматично и безусловно предпочитание. Може да има изключителни случаи, при които обективна оценка на специфичното положение на еднакво квалифициран кандидат от другия пол би могла да има превес над предпочитанието, което в други случаи следва да се даде на кандидата от по-слабо представения пол. До такъв превес би могло да се стигне, например, когато на национално равнище или на равнището на дружеството се прилагат по-широки политики за многообразие при подбора на директори. Независимо от това отклонението от прилагането на позитивни действия следва да остане изключение, да се основава на оценка на всеки отделен случай и да бъде надлежно обосновано с обективни критерии, които в никакъв случай не дискриминират по-слабо представения пол.
- (41) В държавите членки, в които са приложими изискванията, предвидени в настоящата директива по отношение на процеса на подбор на кандидатите за назначаване или избор на директорски позиции, дружествата, допуснати до борсова търговия, членовете на чиито управителни органи от по-слабо представения пол заемат най-малко 40% от директорските позиции без изпълнителни функции или, когато е приложимо, най-малко 33% от всички директорски позиции, следва да не бъдат задължени да изпълняват тези изисквания.

(42) Методите за подбор на кандидатите за назначаване или избор на директорските позиции се различават в различните държави членки и в различните дружества, допуснати до борсова търговия. Те биха могли да включват предварителен подбор на кандидатите, които се представят пред събранието на акционерите, например от комисия за кандидатите или от дружества за набиране на ръководен персонал. Изискванията за подбора на кандидатите за назначаване или избор на директорски позиции, 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, включително преди гласуването на акционерите за даден кандидат, например на етапа на изготвянето на кратък списък от подходящи кандидати. В това отношение в настоящата директива се установяват само минимални стандарти за подбора на кандидатите за назначаване или избор за директорски позиции, което прави възможно прилагането на условията, предвидени в съдебната практика на Съда на ЕС, с оглед осигуряване на възможност за равенство на половете и постигането на целта за повече баланс в представеността на жените и мъжете в управителните органи на дружествата, допуснати до борсова търговия. Настоящата директива не води до неоправдана намеса в ежедневно управление на дружествата, допуснати до борсова търговия, тъй като те запазват свободата да избират кандидати въз основа на квалификации или други обективни приложими съображения.

- (43) С оглед на целите на настоящата директива по отношение на баланса между половете от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се изисква при поискване от някой кандидат за избор или назначаване на директорска позиция да информират този кандидат за критериите за допускане, които са послужили за основа на подбора, за обективната сравнителна оценка на кандидатите съгласно тези критерии и, ако това е приложимо, за конкретните съображения, накланящи по изключение избора в полза на кандидата, който не е от по-слабо представения пол. Изискването за предоставяне на такава информация 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, установени в член 52, параграф 1 от Хартата и в съответната съдебна практика на Съда на ЕС. Тези ограничения следва да се прилагат в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета¹.
- (44) Когато кандидат за назначаване или избор на директорска позиция от по-слабо представения пол представи пред съд или друг компетентен орган факти, въз основа на които може да се направи предположението, че този кандидат е също толкова квалифициран като избрания кандидат от другия пол, от дружеството, допуснато до борсова търговия, следва да се изисква да докаже правилността на избора.

¹ 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).

(45) Въпреки че настоящата директива има за цел да установи минимални изисквания под формата на задължителни мерки за подобряване на състава от гледна точка на съотношението между жените и мъжете в управителните органи и в съответствие с принципа на субсидиарност, важно е да се признае, в съответствие с принципа на субсидиарност, законосъобразният характер на различните подходи и да се признае ефективността на някои съществуващи национални мерки, вече приети в тази област на политиката, които са показали задоволителни резултати. В някои държави членки вече са положени усилия за осигуряване на по-балансирана представеност на жените и мъжете в управителните органи чрез приемането на задължителни мерки, които се считат за също толкова ефективни колкото предвидените в настоящата директива. Тези държави членки следва да могат да спрат прилагането на изискванията, предвидени в настоящата директива, които се отнасят до процеса на подбор на кандидатите за назначаване или избор на директорски позиции и, когато е приложимо, тези, свързани с установяването на отделни количествени цели, ако са изпълнени условията за спирането на прилагането им, установени в настоящата директива. В такива случаи, когато държавите членки са въвели такива обвързващи мерки чрез националното право, правилата за закръгляване, предвидени в настоящата директива по отношение на конкретния брой директори, следва да се прилагат *mutatis mutandis* за целите на оценяването на това национално право съгласно настоящата директива. В държава членка, в която е приложимо такова спиране, следва да се считат за постигнати целите, предвидени в настоящата директива, като така предвидените в настоящата директива цели във връзка с директорите без изпълнителни функции или всички директори не заменят и не се добавят към съответните национални мерки.

- (46) 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 отделни количествени цели по отношение на по-балансираната представеност на двата пола сред изпълнителните директори с оглед постигането на тези цели до датата, определена 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.

(47) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят на годишна основа на компетентните органи информация за състава на управителните си органи по пол и информация за предприетите мерки с оглед на постигане на целите, предвидени в настоящата директива, за да позволят на компетентните органи да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, по отношение на постигането на баланс между половете сред директорите. Дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да публикуват тази информация на техните уебсайтове така, че до нея да се осигурява подходящ и лесен достъп, и да я включват в годишните си доклади. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не е постигнало приложимите количествени цели, то трябва да включи в тази информация описание на конкретните мерки, които е предприело до момента или възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целите, посочени в настоящата директива. С цел се избегнат ненужна административна тежест и дублиране на усилия, информацията относно баланса между половете в управителните органи, която се докладва съгласно настоящата директива, следва да бъде част, когато е приложимо, от декларацията за корпоративното управление на дружествата, допуснати до борсова търговия, в съответствие с приложимото право на Съюза, и по-специално Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета¹. Когато държавите членки са спрели прилагането на член 6 на основание член 12, задълженията за докладване, предвидени в настоящата директива, не следва да се прилагат, при условие че в националното право на тези държави членки са предвидени задължения за докладване, които гарантират редовното публикуване на информацията относно напредъка, постигнат от дружествата, допуснати до борсова търговия, към постигането на по-балансирана представеност на жените и мъжете в техните управителни органи.

¹ Директива 2013/34/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно годишните финансови отчети, консолидираните финансови отчети и свързаните доклади на някои видове предприятия и за изменение на Директива 2006/43/ЕО на Европейския парламент и на Съвета и за отмяна на Директиви 78/660/ЕИО и 83/349/ЕИО на Съвета (ОВ L 182, 29.6.2013 г., стр. 19).

- (48) Изпълнението на изискванията, отнасящи се до подбора на кандидати за назначаване или избор на директорски позиции, на задължението за определяне на количествена цел по отношение на изпълнителните директори и на задълженията за докладване следва да бъде осигурено чрез ефективни, пропорционални и възпиращи санкции, а държавите членки следва да осигурят наличието на подходящи административни или съдебни процедури за тази цел. Тези санкции биха могли да включват имуществени санкции или възможността съдебен орган да отмени решение за подбор на директори или да го обяви за нищожно. Без да се засяга националното право относно налагането на санкции, 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 представеността на жените и мъжете сред директорите. Санкциите не следва да се прилагат спрямо 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. Държавите членки следва да могат да прилагат санкции, различни от изброените в неизчерпателния списък на санкциите, поместен в настоящата директива, особено в случаи на тежки и повторни нарушения от страна на дружество, допуснато до борсова търговия, свързани със задълженията, предвидени в настоящата директива. Държавите членки следва да гарантират, че при изпълнението на обществени поръчки и концесии дружествата, допуснати до борсова търговия, спазват приложимите задължения, свързани със социалното и трудовото право, в съответствие с приложимото право на Съюза.
- (49) Държавите членки или дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да могат да въведат или да запазят по-благоприятни мерки за гарантиране на по-балансирана представеност на жените и мъжете.

- (50) Държавите членки следва да определят органи за насърчаването, анализа, мониторинга и подпомагането на баланса между половете в управителните органи. Освен това информационни кампании и обмен на добри практики биха допринесли съществено за повишаване на осведомеността по въпроса сред всички дружества и за насърчаването им да постигнат по своя инициатива баланс между половете. По-специално държавите членки се насърчават да въведат политики, подпомагащи и стимулиращи МСП да подобрят значително баланса между половете на всички равнища на управление, както и в управителните органи.
- (51) Настоящата директива зачита основните права и съблюдава принципите, признати в Хартата. По-специално настоящата директива допринася за съобразяването с принципа на равенство между жените и мъжете (член 23 от Хартата) и свободата 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 съдебен 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 тази свобода и на това право и са необходими и пропорционални. Допуска се налагането на ограничения само ако те действително съответстват на признати от Съюза цели от общ интерес и на необходимостта да се защитят правата или свободите на други хора.

(52) 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, и от изразените намерения се вижда, че държавите членки, действащи самостоятелно, няма да постигнат в обозримото бъдеще балансирана представеност на жените и мъжете сред директорите в Съюза в съответствие с целите, предвидени в настоящата директива. Бездействието в тази област забавя постигането на равенство между половете на работното място в общ план, включително по отношение на премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете, която отчасти се дължи на вертикална сегрегация. С оглед на тези обстоятелства и като се имат предвид нарастващите различия между държавите членки по отношение на представеността на жените и мъжете в управителните органи, балансът между половете в управителните органи в рамките на 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 целта на настоящата директива, а именно да се постигне балансирана представеност на жените и мъжете сред директорите на дружествата, допуснати до борсова търговия, чрез установяването на ефективни мерки, които целят да ускорят напредъка към баланс между половете, като същевременно на дружествата, допуснати до борсова търговия, се предоставя достатъчно време, за да предприемат необходимите за тази цел мерки, не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради обхват и последиците от действието, 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 ДЕС.

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 тази цел. Държавите членки разполагат с достатъчно свобода, за да определят най-добрия начин за постигането на целите, предвидени в настоящата директива, съобразно националните обстоятелства, по-специално правилата и практиките относно набирането на персонал в управителните органи. Настоящата директива не засяга възможността дружествата, допуснати до борсова търговия, да назначават най-квалифицираните директори и осигурява гъвкава рамка и достатъчно дълъг период за адаптиране.

- (53) Държавите членки следва да си сътрудничат със социалните партньори и гражданското общество, за да ги информират ефикасно относно значението на настоящата директива и нейното транспониране и прилагане.
- (54) В съответствие с принципа на пропорционалност целите, които трябва да бъдат постигнати от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да бъдат ограничени във времето и да останат валидни само докато бъде постигнат устойчив напредък в съотношението между мъжете и жените в състава на управителните органи. По тази причина Комисията следва да прави редовен преглед на прилагането на настоящата директива и да докладва на Европейския парламент и Съвета. Освен това в настоящата директива се предвижда дата, на която срокът ѝ на действие ще изтече. Комисията следва да прецени в прегледа си дали е необходимо да се удължи срокът на действие на настоящата директива след тази дата.

- (55) В съответствие със Съвместната политическа декларация на държавите членки и на Комисията от 28 септември 2011 г. относно обяснителните документи¹, 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. По отношение на настоящата директива законодателят смята, че предоставянето на тези документи е обосновано,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

¹ ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

Член 1

Цел

С настоящата директива се цели постигането на по-балансирана представеност на жените и мъжете сред директорите на дружества, допуснати до борсова търговия, чрез установяване на ефективни 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 за тази цел мерки.

Член 2

Обхват

Настоящата директива се прилага за всички дружества, допуснати до борсова търговия. Настоящата директива не се прилага за микро-, малките и средните предприятия (МСП).

Член 3

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- 1) „дружество, допуснато до борсова търговия“ означава дружество, което има седалище 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 орган“ означава съвет на директорите, управителен или надзорен съвет на дружество, допуснато до борсова търговия;
- 3) „директор“ означава член на управителен орган, включително член, който е представител на служителите;
- 4) „изпълнителен директор“ означава член на управителен орган при едностепенна система за управление, който се занимава с ежедневното управление на дружеството, допуснато до борсова търговия, или - в случай на двустепенна система на управление - член на управителен орган, който изпълнява управленските функции в дружеството, допуснато до борсова търговия;
- 5) „директор без изпълнителни функции“ означава член на управителен орган при едностепенна система на управление, различен от изпълнителен директор, или в случай на двустепенна система на управление - член на управителен орган, който изпълнява надзорните функции в дружеството, допуснато до борсова търговия;
- 6) „управителен орган при едностепенна система на управление“ означава един управителен орган, който изпълнява както управленските, така и надзорните функции в дружество, допуснато до борсова търговия;
- 7) „двустепенна система на управление“ означава система, при която управленските и надзорните функции в дружеството, допуснато до борсова търговия, се изпълняват от отделни управителни органи;
- 8) „микро-, малки и средни предприятия“ или „МСП“ означава дружество, в което работят по-малко от 250 души и което има годишен оборот, ненадвишаващ 50 милиона евро, или годишна балансова стойност на активите, ненадвишаваща 43 милиона евро, или – за МСП, чието седалище се намира в държава членка, чиято парична единица не е еврото – еквивалентните суми в паричната единица на съответната държава членка.

Член 4
Приложимо право

Държавата членка, компетентна да уреди 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. Приложимото право е правото на тази държава членка.

Член 5
Цели по отношение на баланса между половете в управителните органи

1. Държавите членки гарантират, че спрямо дружествата, допуснати до борсова търговия, се прилага една от следните цели, които трябва да бъдат постигнати до 30 юни 2026 г.:
 - а) членовете от по-слабо представения пол заемат най-малко 40% от директорските позиции без изпълнителни функции;
 - б) членовете от по-слабо представения пол да заемат най-малко 33% от всички директорски позиции, както със, така и без изпълнителни функции.
2. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, спрямо които не се прилага целта, определена в параграф 1, буква б), установяват отделни количествени цели с оглед подобряване на балансираната представеност по пол сред директорите с изпълнителни функции. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, се стремят да постигнат тези отделни количествени цели до 30 юни 2026 г.

3. Броят на директорските позиции 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 не превишава 49%. Броят на всички директорски позиции, 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 не превишава 49%. Конкретните стойности са поместени в приложението.

Член 6

Средства за постигане на целите

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, които не постигат целите, посочени в член 5, параграф 1, буква а) или б) в зависимост от случая, адаптират процедурата за подбор на кандидати за назначаване или избор на директорски позиции. Тези кандидати се подбират въз основа на сравнителна оценка на квалификациите на всеки кандидат. За тази цел се прилагат ясни, неутрално формулирани и недвусмислени критерии по недискриминационен начин по време на целия процес на подбор, включително по време на изготвянето на обявления за свободна длъжност, етапа на предварителен подбор, етапа на изготвяне на кратък списък от подходящи кандидати и изготвянето на резерв за подбор на кандидати. Тези критерии се установяват преди процеса на подбор.

2. По отношение на подбора на кандидатите за назначаване или избор на директорски позиции държавите членки гарантират, че при избора между кандидати, които са еднакво квалифицирани по отношение на своята годност, компетентност и професионални резултати, приоритет се дава на кандидата от по-слабо представения пол, освен в изключителни случаи, в които причини с по-голяма правна тежест - като например следването на други политики за многообразие - заявени в контекста на обективна оценка, при която се отчита специфичното положение на кандидата от другия пол – и която се основава на недискриминационни критерии, наклоняват избора в полза на кандидата от другия пол.
3. Държавите членки гарантират, че по искане на кандидат, чиято кандидатура е била разгледана при подбора на кандидати за назначаване или избор на директорска позиция, дружествата, допуснати до борсова търговия, са задължени да информират кандидата за следното:
- а) критериите за допускане, на които се основава подборът;
 - б) обективната сравнителна оценка на кандидатите съгласно тези критерии; и
 - в) когато е приложимо, конкретните съображения, които наклоняват по изключение избора в полза на кандидата, който не е от по-слабо представения пол.

4. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие със своите национални съдебни системи, за да гарантират, че когато неуспял кандидат от по-слабо представения пол установи пред съд или друг компетентен орган факти, въз основа на които може да се направи предположение, че кандидатът е бил също толкова квалифициран, колкото кандидата от другия пол, който е бил подбран за назначение или избор на директорска позиция, дружеството, допуснато до борсова търговия, трябва да докаже, че не е имало нарушение на член 6, параграф 2. Настоящият параграф не възпрепятства държавите членки да въвеждат правила относно доказателствата, които са по-благоприятни за ищците.
5. Когато процесът на подбор на кандидати за назначаване или избор на директорски позиции се извършва чрез гласуване на акционери или служители, държавата членка изисква от дружествата, допуснати до борсова търговия, да гарантират, че гласуващите са надлежно информирани относно мерките, предвидени в настоящата директива, включително санкциите, които могат да бъдат наложени в случай на неспазване на задължения от страна на дружеството, допуснато до борсова търговия.

Член 7
Докладване

1. Държавите членки изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, веднъж годишно да предоставят на компетентните органи информация относно представеността на половете в управителните си органи, като разграничават изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции, и относно мерките, предприети с оглед на постигането на приложимите цели, предвидени в член 5, параграф 1 и, когато е приложимо, с целите, установени в съответствие с член 5, параграф 22. Държавите членки изискват дружествата, допуснати до борсова търговия, да публикуват на своите уебсайтове тази информация така, че до нея да се осигурява подходящ и лесен достъп. Въз основа на предоставената информация държавите членки публикуват и редовно актуализират лесно достъпен централизиран списък на дружествата, допуснати до борсова търговия, които са постигнали някоя от целите, предвидени в член 5, параграф 1.
2. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не постигне една от целите, предвидени в член 5, параграф 1, или, когато е приложимо, целите, установени в съответствие с член 5, параграф 2, информацията, посочена в параграф 1 от настоящия член, включва причините, поради които целите не са били постигнати, и обстойно описание на мерките, които дружеството, допуснато до борсова търговия, вече е предприело или възнамерява да предприеме за тяхното постигане.
3. Когато е приложимо, информацията, посочена в параграфи 1 и 2 от настоящия член, се включва и в декларацията за корпоративно управление на дружеството съгласно съответните разпоредби на Директива 2013/34/ЕС.

4. Задълженията, посочени в параграфи 1 и 2 от настоящия член, не се прилагат в държава членка, която е спряла прилагането на член 6 съгласно член 12, когато националното право предвижда задължения за докладване, които гарантират редовното публикуване на информация относно напредъка, постигнат от дружествата, допуснати до борсова търговия, към по-балансирана представеност на жените и мъжете в техните управителни органи.

Член 8

Санкции и допълнителни мерки

1. Държавите членки определят система от санкции, приложими за нарушение от страна на дружествата, допуснати до борсова търговия, на националните разпоредби, приети в съответствие с член 5, параграф 2 и членове 6 и 7, в зависимост от случая, и вземат всички мерки, необходими за осигуряване на прилагането им. По-специално, държавите членки осигуряват наличието на подходящи административни или съдебни процедури, които предоставят възможности за изпълнение на произтичащите от настоящата директива задължения. Предвидените санкции са ефективни, пропорционални и възпиращи. Тези санкции могат да включват имуществени санкции или възможността съдебен орган да отмени решение относно подбора на директори, извършен в противоречие с националните разпоредби, приети съгласно член 6, или да го обяви за нищожно. Държавите членки нотифицират на Комисията тези разпоредби и мерки до ... [ОВ: две години след влизането в сила на настоящата директива] и я нотифицират незабавно за всяко последващо изменение, което ги засяга.

2. Дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да носят отговорност само за действия или бездействия, които могат да им бъдат вменени в съответствие с националното право.
3. Държавите членки гарантират, че при изпълнението на обществени поръчки и концесии дружествата, допуснати до борсова търговия, спазват приложимите задължения, свързани със социалното и трудовото право, в съответствие с приложимото право на Съюза.

Член 9

Минимални изисквания

Държавите членки могат да въведат или запазят разпоредби, които са по-благоприятни от предвидените в настоящата директива, за да осигурят по-балансирана представеност на жените и мъжете по отношение на учредените на тяхната национална територия дружества, допуснати до борсова търговия.

Член 10

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 оказването на подкрепа във връзка с баланса между половете в управителните органи. За тази цел държавите членки могат например да определят органите по равнопоставеността, определени съгласно член 20 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹.

¹ 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 11
Транспониране

1. Държавите членки приемат и публикуват до ... [ОВ: две години след влизането в сила на настоящата директива] законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива. Те незабавно информират Комисията за това.

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.

2. Държавите членки, които в съответствие с член 12 са спрели прилагането на член 6, съгласно член 12, незабавно съобщават на Комисията информацията, от която е видно изпълнението на предвидените в член 12 условия.
3. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

Член 12

Стиране на прилагането на член 6

1. Държава членка може да спре прилагането на член 6 и, когато е приложимо, на член 5, параграф 2, когато към... [ОВ: датата на влизане в сила на настоящата директива] в тази държава членка са изпълнени следните условия:
 - а) членовете на по-слабо представения пол заемат най-малко 30% от директорски позиции без изпълнителни функции или най-малко 25% от всички директорски позиции в дружества, допуснати до борсова търговия; или
 - б) националното право на държавата членка:
 - i) изисква членовете от по-слабо представения пол да заемат най-малко 30% от директорските позиции без изпълнителни функции или най-малко 25% от всички директорски позиции в дружества, допуснати до борсова търговия;
 - ii) включва ефективни, пропорционални и възпиращи мерки за изпълнение в случай на неспазване на изискванията, посочени в подточка i); и
 - iii) изисква всички дружества, допуснати до борсова търговия, които не попадат в обхвата на това национално право, да определят отделни количествени цели за всички директорски позиции.

Когато дадена държава членка е спряла прилагането на член 6 и, когато е приложимо, на член 5, параграф 2, въз основа на някое от условията, предвидени в параграф 1 от настоящия член, целите, предвидени в член 5, параграф 1, се считат за изпълнени в тази държава членка.

2. За целите на оценката на изпълнението на условията за спиране на основание параграф 1, първа алинея, буква а) или б), изискуемият брой директорски позиции е най-близкият до дела от 30% на директори без изпълнителни функции или 25% от всички директорски позиции, но не повече от 39%. Това се прилага и в случаите, когато съгласно националното право количествените цели, предвидени в член 5, се прилагат поотделно за представителите на акционерите и представителите на служителите.
3. Когато в държава членка, която е спряла прилагането на член 6 и, когато е приложимо, на член 5, параграф 2, съгласно параграф 1 от настоящия член, условията, предвидени в параграф 1 от настоящия член, вече не се изпълняват, член 6 и, когато е приложимо, член 5, параграф 2 започват отново да се прилагат най-късно шест месеца, след като тези условия са престанали да бъдат изпълнени.

Член 13

Преглед

1. До ... [ОВ: една година след датата, предвидена в член 11, параграф 1] и на всеки две години след това държавите членки изпращат на Комисията доклад относно прилагането на настоящата директива. Този доклад включва, обстойна информация за мерките, предприети с оглед на постигането на целите, предвидени в член 5, параграф 1, информация, предоставена в съответствие с член 7, и, когато е приложимо, представителна информация относно отделни количествени цели, установени от дружества, допуснати до борсова търговия, в съответствие с член 5, параграф 2.

2. Държавите членки, които са спрели прилагането на член 6 и, когато е приложимо, на член 5, параграф 2, съгласно член 12, включват в докладите, посочени в параграф 1 от настоящия член, информация, от която е видно дали и как са изпълнени условията, предвидени в член 12, и дали те продължават да отбелязват напредък към по-балансирана представеност на жените и мъжете по отношение на директорските позиции без изпълнителни функции или на всички директорски позиции в дружества, допуснати до борсова търговия.

До ... [ОВ: две години след датата, предвидена в член 11, параграф 1] и на всеки две години след това Комисията изготвя специален доклад, в който се установява, наред с другото, дали и как са изпълнени условията, предвидени в член 12, параграф 1 и, когато е приложимо, дали държавите членки са започнали отново да прилагат член 6 и член 5, параграф 2, в съответствие с член 12, параграф 3.

3. До 31 декември 2030 г. и на всеки две години след това Комисията прави преглед на прилагането на настоящата директива и докладва на Европейския парламент и на Съвета. По-специално, Комисията преценява дали целите на настоящата директива са били постигнати.

4. В своя доклад, посочен в параграф 3 от настоящия член, Комисията преценява дали, с оглед на промените в представеността на жените и мъжете в управителните органи на различни равнища на вземане на решения в цялата икономика и като се отчита дали постигнатият напредък е достатъчно устойчив, настоящата директива е ефикасен и ефективен инструмент за увеличаване на баланса между половете в управителните органи. Въз основа на тази оценка Комисията преценява дали е необходимо да се удължи срокът на действие на настоящата директива след 31 декември 2038 г., или дали е необходимо тя да бъде изменена, например чрез разширяване на обхвата ѝ с цел включване в него на дружества, които не са допуснати до борсова търговия, които не попадат в обхвата на определението за МСП, или чрез преразглеждане на условията, предвидени в член 12, параграф 1, първа алинея, буква а), за да се гарантира непрекъснат напредък към по-балансирана представеност на жените и мъжете по отношение на директорските позиции със и без изпълнителни функции или на всички директорски позиции в дружества, допуснати до борсова търговия.

Член 14

Влизане в сила и срок на действие

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Срокът ѝ на действие изтича на 31 декември 2038 г.

Член 15
Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в ... на

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател

ПРИЛОЖЕНИЕ

ЦЕЛЕВИ БРОЙ ДИРЕКТОРИ ОТ ПО-СЛАБО ПРЕДСТАВЕНИЯ ПОЛ

Брой позиции в управителния орган	Необходим минимален брой директори без изпълнителни функции от по-слабо представения пол, с оглед постигане на целта от 40% (член 5, параграф 1, буква а)	Необходим минимален брой директори от по-слабо представения пол, с оглед постигане на целта
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%)

Брой позиции в управителния орган	Необходим минимален брой директори без изпълнителни функции от по-слабо представения пол, с оглед постигане на целта от 40% (член 5, параграф 1, буква а)	Необходим минимален брой директори от по-слабо представения пол, с оглед постигане на целта
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%)
