



Брюксел, 30 ноември 2015 г.

14343/15

Междуинституционално досие:
2012/0299 (COD)

SOC 681
GENDER 28
ECOFIN 887
DRS 70
CODEC 1551

ДОКЛАД

От: Председателството
До: Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси

№ предх. док.: 14127/15 SOC 667 GENDER 24 ECOFIN 852 DRS 69 CODEC 1517
№ предл. Ком.: 16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724

Относно: Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки — Общ подход

I. ВЪВЕДЕНИЕ

На 14 ноември 2012 г. Комисията прие предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки. С цел да се разреши сериозният проблем с недостатъчната представеност на жените в процеса на вземане на икономически решения на най-високо равнище, предложената директива ще постави количествена цел за дела на недостатъчно представения пол в управителните съвети на дружества, допуснати до борсова търговия — 40 % до 2020 г. (до 2018 г., когато става въпрос за публични предприятия). Дружествата ще трябва да се стремят към тази цел, наред с другото, чрез въвеждането на процедурни правила за подбора и назначаването на членове на управителния съвет, които нямат изпълнителни функции.

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

В рамките на осем седмици след представянето на предложението на Комисията националните парламенти на DK, NL, PL, SE, UK, както и една от камарите на парламента на CZ (Камарата на депутатите), представиха мотивирани становища, в които се твърди, че предложението не съответства на принципа на субсидиарност¹.

Европейският икономически и социален комитет прие своето становище на 13 февруари 2013 г.²

Комитетът на регионите прие своето становище на 30 май 2013 г.³

Европейският парламент прие позицията си на първо четене на 20 ноември 2013 г.⁴

CZ, DK, SK, SI и LV поддържат езикови резерви за разглеждане.

¹ Към Комисията не беше отправено искане за преразглеждане на предложението, тъй като прагът от една трета от общия брой на дадените на националните парламенти гласове, определен в член 7 от Протокол 2 към ДЕС, не беше постигнат.

² ОВ С 133, 9.5.2013 г., стр. 68.

³ ECOS-V-039.

⁴ A7-0340/2013. За нов докладчик бе определена г-жа Мария Габриел (BG/ЕНП).

Предложението се основава на член 157, параграф 3 от ДФЕС, който в рамките на социалната политика на Съюза е правното основание за приемането на „мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда, включително и на принципа за равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност“. Председателството смята, че може да се постигне съгласие с квалифицирано мнозинство въз основа на член 157, параграф 3 от ДФЕС.

II. КОМПРОМИСНИЯТ ТЕКСТ

Макар в Европа да нараства консенсусът относно необходимостта да се подобри балансът между половете в сферата на вземане на икономически решения, в т.ч. в управителните съвети на дружествата, напредъкът до момента е бавен и неравномерен, както личи от последните данни.⁵ Обсъжданията в работната група потвърждават, че целта на предлаганата директива все така се ползва с широка подкрепа; делегациите, които продължават да са против директивата, изтъкват по-специално, че с нея се нарушава принципът на субсидиарност. Междувременно някои други делегации, които по принцип са настроени положително към предлаганата директива, изтъкнаха, че държавите членки се различават в голяма степен по отношение на началните си позиции и за някои ще е необходимо повече време да достигнат предвижданите количествени цели.

Люксембургското председателство възнамеряваше да включи досието в дневния ред на Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на 5 октомври 2015 г., но в крайна сметка точката беше оттеглена, за да се осигури възможност за допълнително обсъждане. В опит да намери решение на оставащите въпроси председателството представи нови формулировки, които бяха разгледани от работна група „Социални въпроси“ на 5 и 17 ноември и от Комитета на постоянните представители на 25 ноември 2015 г. Основните елементи са следните:

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf

а) Клауза за гъвкавост (член 4б)

Замислена в духа на субсидиарността, клаузата за гъвкавост, предвидена в член 4б, ще позволи на държавите членки да работят за изпълнение на целите на директивата със средства по свой избор и да спрат прилагането на процедурните изисквания на директивата, при условие че вече са предприели мерки с равностойна ефективност или са постигнали напредък, който ги доближава до заложените в директивата количествени цели. За да се съчетае гъвкавостта с максимална правна сигурност, в член 4б съответно са определени три сценария, които в правен смисъл би се считало, че гарантират „равностойна ефективност“ до 31 декември 2022 г.⁶

В член 4б е оставена отворена и възможността държавите членки евентуално да могат да се възползват от клаузата за гъвкавост в други законни случаи, в които има доказана равностойна ефективност или достатъчен напредък. В предложените формулировки люксембургското председателство уточни примерния сценарий в член 4б, параграф 1а, буква а), за да се поясни, че държавите членки, чието национално законодателство съдържа задължителни количествени цели, които не включват всички допуснати до борсова търговия дружества, попадащи в обхвата на директивата, все пак ще могат да се възползват от клаузата за гъвкавост, при условие че по-тесният обхват на тези задължителни количествени цели се компенсира от други национални мерки, които не се изискват съгласно директивата.

⁶ Вж. обяснителните бележки в док. 14562/14 и 13942/15.

б) График за изпълнение и клауза за изтичане на срока на действие (членове 4б, 9 и 10)

Графикът за изпълнение и докладване, както и целевата дата за постигане на количествените цели, вече бяха удължени при по-ранните обсъждания в подготвителните органи на Съвета. В предложените формулировки председателството допълнително адаптира графика за изпълнение, така че преустановяването на прилагането въз основа на член 4б да изтича на *31 декември 2022 г.* (вместо на 31 декември 2020 г.), освен ако са изпълнени определени условия (вж. член 4б, параграф 2). Ако условията не са изпълнени, от държавите членки ще се изисква да осигурят прилагането на процедурните изисквания в член 4а, считано от *30 септември 2023 г.* (вместо от 30 септември 2021 г.).

По аналогия от Комисията ще се изисква *до 31 декември 2024 г.* да започне да докладва по прилагането на директивата (вместо до 31 декември 2022 г.), а срокът на действие на директивата ще изтече на *31 декември 2031 г.* (вместо на 31 декември 2029 г.).

в) Докладване (член 5)

Формулировката на председателството предлага освобождаване от предвидените в член 5, параграф 3 разпоредби за докладване за дружествата, допуснати до борсова търговия, чиито седалища се намират в държави членки, където мерките за подобряване на баланса между половете в управителните съвети са гарантирани по закон и където в националното право са предвидени същите или сходни задължения за докладване (вж. член 4б, параграф 1а, буква а).

- г) **Правило за закръгляне и право да се установяват отделни цели за представителите на акционерите и на служителите (член 4, параграф 2, член 4б, параграф 1б, съображение 21, съображение 29а и приложение)**

Формулировката на председателството предлага възможността, но не и задължението, предвидените в националното право задължителни количествени цели (посочени в разпоредбата относно „клаузата за гъвкавост“ в член 4б, параграф 1а, буква а) да се прилагат поотделно за представителите на акционерите и за представителите на служителите.

Последната версия на текста, включваща посочените по-горе елементи, е изложена в приложението към настоящия доклад.

III. ПОЗИЦИИ НА ДЕЛЕГАЦИИТЕ

Много делегации (BE, BG, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, AT, RO, SI, FI) подкрепиха директивата в настоящия ѝ вид.

CZ, DE, ES, PT и PL поддържат резерви за разглеждане по настоящия текст.

DK, CZ, FR, PL и UK поддържат резерви за парламентарно разглеждане.

DK, EE, HR, HU, SK, NL, SE и UK поддържат резерви по предложението на Комисията.

Въпреки че твърдо подкрепя опитите за постигане на напредък в работата, Комисията все още не е приела официална позиция по компромисния текст, предложен от председателството.

Повече подробности относно позициите на делегациите се съдържат в документи 13772/15 и 14126/1/15 REV 1.

IV. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Съветът се приканва да разгледа нерешените въпроси с цел постигане на общ
подход.

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

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

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 157, параграф 3 от него,⁷

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта за законодателен акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет,⁸

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

⁷ Квадратните скоби са премахнати.

⁸ ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

- (1) Равенството между жените и мъжете е една от основополагащите ценности и основни цели на Съюза по силата на член 2 и член 3, параграф 3 от Договора за Европейския съюз. Съгласно член 8 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) Съюзът полага усилия за премахване на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените във всичките си дейности. Член 157, параграф 3 от Договора предоставя правно основание за приемането на равнището на Съюза на мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда.
- (2) Ролята, която може да играе принципът на утвърдителните действия за постигането на практика на пълно равенство между жените и мъжете, се признава в член 157, параграф 4 от ДФЕС и в член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз (Хартата), където се посочва, че равенството между жените и мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области и че принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол.
- (3) В Препоръка 84/635/ЕИО на Съвета⁹ на държавите членки бе препоръчано да предприемат стъпки, за да гарантират, че утвърдителните действия включват, доколкото е възможно, действия, имащи отражение върху активното участие на жените в органите за вземане на решения. В Препоръка 96/694/ЕО на Съвета¹⁰ на държавите членки бе препоръчано да насърчават частния сектор да увеличава присъствието на жените на всички равнища на вземане на решения, по-конкретно чрез приемането на планове за равенство и програми за утвърдителни действия или в рамките на такива планове и програми.

⁹ Препоръка 84/635/ЕИО на Съвета от 13 декември 1984 г. относно насърчаването на утвърдителни действия в полза на жените (ОВ L 331, 19.12.1984 г., стр. 34).

¹⁰ 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).

- (4) През последните години Комисията представи редица доклади за оценка на положението с представеността на половете в процеса на вземане на икономически решения. Комисията насърчи дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, да увеличат броя на жените в управителните си съвети чрез мерки за саморегулиране и да поемат конкретни доброволни ангажименти в това отношение. През 2010 г. в съобщението си „По-висока степен на ангажираност за постигането на равенство между жените и мъжете — Харта на жените“ Комисията подчерта, че жените все още не разполагат с пълен достъп до участие в упражняването на властта и вземането на решения в политическия и икономическия живот и потвърди ангажимента си да използва правомощията си, за да насърчава по-справедлива представеност на жените и мъжете на отговорни постове. Подобряването на баланса между половете при вземането на решения беше определено като една от приоритетните задачи на Комисията в нейното съобщение „Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.“.
- (5) През 2011 г. Съветът прие Европейски пакт за равенство между половете (2011—2020 г.), в който призна, че политиките за равенство между половете са от жизненоважно значение за икономическия растеж, благоденствието и конкурентоспособността, потвърди ангажимента си за премахване на неравнопоставеността между половете с оглед постигане на целите на стратегия „Европа 2020“, особено в три области от голямо значение за равенството между половете, а именно заетостта, образованието и социалното приобщаване, и призова за действия за насърчаване на равното участие на жените и мъжете при вземането на решения на всички равнища и във всички области, за да се използват пълноценно способностите на всички.
- (6) В резолюцията си от юли 2011 г. относно жените и ръководната роля в стопанската дейност Европейският парламент прикани настойчиво дружествата да постигнат критичния праг от 30% жени сред членовете на своите управителни 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 неадекватни. Европейският парламент отправи повторно този призив за изработване на законодателство в своята резолюция от 13 март 2012 г. относно равенството между жените и мъжете в Съюза.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) Европа разполага с голяма група висококвалифицирани жени. Подобряването на баланса между половете в управителните съвети на дружествата е от съществено значение за по-ефективното използване на човешкия капитал, който играе основна роля за преодоляване на демографските предизвикателства пред Съюза. Освен това е широко прието, че присъствието на жени на заседанията на управителните съвети подобрява управлението на дружествата, а редица проучвания показват положителна корелация между представеността на половете на най-високото ръководно равнище и финансовите постижения и печалбите на дружествата. Въпреки доказателствата за положителното въздействие на баланса между половете върху самите дружества и върху икономиката като цяло, и въпреки съществуващото законодателство на Съюза, което забранява дискриминацията на основа, и действията на равнище Съюз за насърчаване на саморегулирането, мъжете продължават да са значително повече от жените в най-висшите органи за вземане на решения в дружествата в целия Съюз. В частния сектор и особено в дружествата, допуснати до борсова търговия, дисбаланса в представеността на половете е особено значителен и сериозен.
- (10a) Основният показател на Комисията за представеността на половете в управителните съвети на дружествата показва, че дялът на жените, участващи във вземането на бизнес решения на най-високо равнище, продължава да е много нисък. Съгласно доклада на Комисията относно равенството между жените и мъжете през 2014 г., жените са средно 20,2% от членовете на съветите на директорите в най-големите дружества, допуснати до борсова търговия, едва 6,5% от председателите и 3,3% от изпълнителните директори.
- (10б) В стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж бе отчетено, че увеличеното участие на жените на пазара на труда е предпоставка за стимулирането на растежа и за преодоляването на демографските предизвикателства в Европа. Стратегията постави водеща цел за постигане на равнище на заетост от 75% за жените и мъжете на възраст между 20 и 64 години до 2020 г., която може да бъде постигната единствено ако е налице ясен ангажимент за осигуряване на равенство между половете и подновени усилия за справяне с всички пречки пред участието на жените на пазара на труда. Неотдавнашната икономическа криза показва непрестанно нарастващата необходимост Съюзът да разчита на знанията, компетентностите и иновациите и да се възползва в пълна степен от всички налични способности. Засиленото участие на жените в процесите на вземане на икономически решения и по-конкретно в управителните съвети на дружествата се очаква да има положителен ефект върху броя на заетите жени в съответните дружества и върху цялата икономика.

- (11) Делът на жените в управителните съвети на дружествата се увеличава много бавно със среден годишен ръст едва 1,0 процентен пункт през последните години. Степента на подобрене се различава в държавите членки и води до много различни резултати. Много по-значителен напредък бе отбелязан в държавите членки, в които бяха въведени задължителни мерки. Вероятно това различие ще нарасне, предвид твърде различните подходи към осигуряване на по-балансирана представеност на жените и мъжете в управителните съвети. Ето защо държавите членки се насърчават да обменят информация относно ефективните мерки и политики, които са въвели на национално равнище, и да обменят най-добри практики с оглед оказването на подкрепа в целия Съюз за постигане на по-балансирана представеност на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата.
- (12)
- (13) Сегашната липса на прозрачност при процеса на подбор и критериите за квалификация за позициите в управителните съвети в повечето държави членки представлява значителна бариера за по-добрата представеност на половете сред членовете на управителните съвети и има отрицателен ефект както върху кариерите на кандидатите за членове на управителните съвети, така и върху свободата на движение, а също и върху решенията на инвеститорите. Тази липса на прозрачност не позволява на потенциалните кандидати за управителни съвети да кандидатстват за позиции, за които квалификацията им ще бъдат най-необходими, и им пречи да оспорват решения за назначаване, основани на свързани с пола предубеждения, като по този начин ограничава свободното им движение в рамките на вътрешния пазар. От друга страна инвеститорите имат различни инвестиционни стратегии, които изискват информация, свързана също с опита и компетентността на членовете на управителните съвети. Увеличената прозрачност по отношение на критериите за квалификация и процеса на подбор на членовете на управителните съвети позволява на инвеститорите да оценяват по-добре бизнес стратегията на дружеството и да вземат информирани решения.

- (14) Въпреки че настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно процеса на подбор и критериите за квалификация за позиции в управителните съвети, въвеждането на определени минимални стандарти по отношение на изискването дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирана представеност на половете, да подбират кандидати за избиране или назначаване на постове на директори без изпълнителни функции въз основа на обективна сравнителна оценка на квалификацията на кандидатите по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните резултати, е необходимо, за да се подобри балансът между половете. Само мярка на равнището на Съюза може реално да спомогне за това да се гарантират равни условия на конкуренция в целия Съюз и да се избегнат практическите усложнения в деловия живот.
- (15)
- (16) Ето защо Съюзът следва да се стреми към увеличаване на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, за да се повишат икономическият растеж и конкурентоспособността на европейските предприятия и да се постигне действително равенство между жените и мъжете на пазара на труда. Тази цел следва да бъде преследвана чрез минимални изисквания за утвърдителни действия под формата на задължителни мерки, насочени към постигането на количествена цел за съотношението между жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, с оглед на факта, че държавите членки и други страни, които са избрали този или подобен метод, са постигнали най-добри резултати в осигуряването на по-балансирана представеност на жените и мъжете, заемащи позиции, свързани с вземането на икономически решения.
- (17) Дружествата, допуснати до борсова търговия, имат особено икономическо значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Тези дружества задават стандартите за цялата икономика и може да се очаква практиките им да бъдат последвани и от други видове дружества. Поради публичния характер на дружествата, допуснати до борсова търговия, е целесъобразно те да бъдат регулирани в по-голяма степен в полза на обществения интерес.

- (17a) Мерките, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат към дружества, допуснати до борсова търговия, които са дефинирани като дружества, със седалище в държава членка и чиито акции са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹¹ в една или повече държави членки. Настоящата директива не засяга съществуващото законодателство относно определянето на седалището на дружеството, допуснато до борсова търговия.
- (17б) За целите на изпълнението на настоящата директива държавата членка, която е компетентна да регулира въпросите от обхвата на настоящата директива, следва да бъде държавата членка, на чиято територия се намира седалището на въпросното дружество, допуснато до борсова търговия, а не държавата членка, на чийто регулиран пазар дружеството, допуснато до борсова търговия, търгува със своите акции. Приложимото право следва да е правото на държавата членка, на чиято територия се намира седалището на дружеството, допуснато до борсова търговия.
- (18) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на малките и средните предприятия (МСП), както са определени в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определянето за микро-, малки и средни предприятия¹².
- (19) Съществуват различни системи на структурите на управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, като основното разграничение е между двойна система, в която съществуват отделен управителен и надзорен съвет („двустепенна система“), и единна система, при която управленските и надзорните функции се съчетават в един управителен съвет („едностепенна система“). Съществуват също така смесени системи, съдържащи елементи и от двете системи, или при които на дружествата се дава възможност да избират между различни модели. Настоящата директива следва да се прилага за всички системи на управителни съвети в държавите членки.

¹¹ Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно пазарите на финансови инструменти (ОВ L 145, 30.4.2004 г., стр. 1).

¹² ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 36.

- (20) Във всички системи на управителни съвети де юре или де факто се прави разграничение между изпълнителните директори, които участват в ежедневното управление на дружеството, и директорите без изпълнителни функции, които не участват в ежедневното управление, но изпълняват надзорни функции. Настоящата директива има за цел да се подобри баланса между половете и в двете категории. За да се постигне точен баланс между нуждата от по-добра представеност на половете в управителните съвети и нуждата да се сведе до минимум намесата в ежедневното управление на дружеството, в настоящата директива са разграничени двете категории директори.
- (21) Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат за всички директори без изпълнителни функции. В няколко държави членки определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружеството и/или от организациите на служителите в съответствие с националното право или практика. Количествените цели следва да се прилагат по отношение на тези директори. Предвид факта обаче, че някои директори без изпълнителни функции са представители на служителите, средствата да се осигури постигането на тези цели следва да бъдат определени от съответните държави членки, като се отчитат надлежно конкретните правила за избирането или назначаването на представители на служителите, както е заложено в законодателството на държавите членки, и при спазване на свободата на гласуване при избори за представители на служителите. Като се имат предвид разликите в националното дружествено право, това следва да включва възможността държавите членки да прилагат количествените цели поотделно за представителите на акционерите и за представителите на служителите.

- (22) Дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, следва да се стремят най-късно до 31 декември 2020 г. да постигнат целта поне 40% от позициите на директори без изпълнителни функции да се заемат от по-слабо представения пол. Като втори вариант, тъй като дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се стремят да увеличат дяла на по-слабо представения пол за всички постове, на които се вземат решения, държавите членки могат да предвидят, че дружествата, допуснати до борсова търговия, може да се стремят да постигнат целта членовете от по-слабо представения пол да заемат най-малко 33% от всички длъжности на директори, независимо от това дали са изпълнителни директори или директори без изпълнителни функции. Тези цели по принцип се отнасят до представеността на половете като цяло сред директорите и не пречат на конкретния избор на отделни директори от широк набор от мъже и жени кандидати за всеки отделен случай. По-специално с настоящата директива не се изключват конкретни кандидати за позиции на директори, нито се налагат отделни директори на дружествата или на акционерите. С нея се спазват правата на акционерите и свободата на гласуване по време на заседанията на акционерите. По този начин решението за подходящите членове на управителните съвети продължава да се взема от дружествата и акционерите.
- (22a) По отношение на дружествата, допуснати до борсова търговия, със седалище в държава членка, която е предприела мерки, предвиждащи средства с равностойна ефективност за осигуряване на по-балансирана представеност на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, или в която са налице доказателства за постигането на напредък, който се доближава до горепосочените цели, и когато тази държава членка е решила да преустанови прилагането на член 4а, определените в член 4, параграф 1 цели следва да се считат за изпълнени.
- (23)
- (24) Определянето на броя на директорските позиции, които са необходими за постигане на целите, изисква допълнително уточняване, тъй като, предвид размера на повечето управителни съвети, не е възможно математически да се постигне точен дял от 40% или съответно 33%. Ето защо броят на позициите в управителните съвети, които са необходими за изпълнение на целта, следва да бъде най-близкото число до тези 40% или съответно 33%, като и в двата случая делът следва да е под 50%.

- (24a) Тъй като съотношението между жените и мъжете при работната сила може да окаже пряко въздействие върху наличността на кандидати от недостатъчно представения пол, държавите членки може да предвидят количествената цел за представеност на мъжете и жените сред директорите, заложена в настоящата директива, да не се прилага спрямо дружествата, допуснати до борсова търговия, когато членовете от недостатъчно представения пол съставляват под 10% от служителите. Такива дружества следва все пак да си поставят собствени количествени цели за балансирана представеност на двата пола сред всички директори и да се стремят към постигането на тези цели до 31 декември 2020 г.
- (25) В съдебната си практика по отношение на утвърдителните действия и съвместимостта им с принципа за недопускане на дискриминация, основана на пола (сега също залегнал в член 21 от Хартата), Съдът на Европейския съюз прие, че в определени случаи може да се даде приоритет на по-слабо представения пол при подбора за назначаване на работа или за повишение, при условие че кандидатът от по-слабо представения пол е еднакво квалифициран в сравнение с конкурента си от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и на професионалните си резултати; че приоритетът не се отдава автоматично и безусловно, а може да бъде отменен, ако специфични за някой кандидат от другия пол причини насочат избора в негова полза, както и че кандидатурата на всеки кандидат подлежи на обективна оценка, при която специално се прилагат всички критерии за подбор спрямо отделните кандидати.¹³

¹³ Дело C-450/93, Kalanke [1995], Сборник стр. I-3051, дело C-409/95, Marschall [1997], Сборник стр. I-6363, дело C-158/97, Badeck [2000], Сборник стр. I-1875 и дело C-407/98, Abrahamsson [2000], Сборник стр. I-5539.

- (26) В съответствие с тази съдебна практика държавите членки следва да гарантират, че допуснатите до борсова търговия дружества, чиито членове на управителни съвети от недостатъчно представения пол наброяват под 40% от директорите без изпълнителни функции и съответно под 33% от всички директорски позиции, извършват подбор на най-квалифицираните кандидати за избиране или назначаване на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификацията на кандидатите, като прилагат ясни, неутрално формулирани и недвусмислени критерии, установени от началото на процеса на подбор, с оглед на постигането на посочените проценти най-късно до 31 декември 2020 г. Сред примерите за видовете критерии за подбор, които допуснатите до борсова търговия дружества, могат да прилагат, са професионалният опит в управленските и/или надзорните задачи, знанията в съответни специфични области, като финансите, контрола или управлението на човешките ресурси, лидерството и комуникационните умения и способностите за създаване на контакти.
- (26a) В държавите членки, в които са приложими изискванията по отношение на процеса на подбор на кандидатите, дружествата, чиито членове на управителни съвети от недостатъчно представения пол наброяват под 40% от директорите без изпълнителни функции и съответно под 33% от всички директорски позиции, следва да не бъдат задължени да изпълняват тези изисквания.
- (27) Методите за подбор на кандидатите за назначаване или избиране на директорските позиции се различават в различните държави членки и в различните дружества. Те може да включват предварителен подбор на кандидатите, които се представят пред събранията на акционерите, например от комисия по номинациите или от фирми за издирване на кандидати за изпълнителни позиции. Изискванията, свързани с подбора на кандидатите, следва да бъдат изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в съответствие с националното право и устава на съответните дружества, допуснати до борсова търговия, преди гласуването на акционерите за даден кандидат, например на етапа на изготвянето на предварителен списък. Във връзка с това в настоящата директива само се установяват минималните изисквания за процеса на подбор на кандидатите за назначаване или избиране чрез гласуване на тези позиции, което прави възможно да се прилагат условията, предвидени в съдебната практика на Съда на Европейския съюз, с оглед постигането на целта за по-балансирана представеност на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия. С настоящата директива се спазват правата на акционерите и свободата на гласуване по време на заседанията на акционерите.

- (28) С оглед на целите на настоящата директива, от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се изисква, при поискване от някой кандидат, да информират въпросния кандидат за критериите за квалификация, върху които се е основавал подборът, за обективната сравнителна оценка на кандидатите съгласно тези критерии и в съответните случаи — за съображенията, които насочват избора в полза на кандидата, който не е от по-слабо представения пол. Това изискване за информиране може да доведе до ограничение на правото на зачитане на личния живот и защитата на личните данни, признато в членове 7 и 8 от Хартата. Тези ограничения обаче са необходими и, в съответствие с принципа на пропорционалност, действително отговарят на признати цели от общ интерес. Следователно те са в съответствие с изискванията за такива ограничения, определени в член 52, параграф 1 от Хартата и в съответната съдебна практика на Съда на Европейския съюз, и следва да бъдат прилагани в съответствие с разпоредбите на Директива 95/46/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹⁴.
- (29) Когато кандидат от по-слабо представения пол установи презумпцията, че има квалификация, еднаква с тази на избрания кандидат от другия пол, от дружеството, допуснато до борсова търговия, следва да се изисква да докаже правилността на избора.

¹⁴ Директива на Европейския парламент и на Съвета от 24 октомври 1995 г. за защита на физическите лица при обработването на лични данни и за свободното движение на тези данни (ОВ L 281, 23.11.1995 г., стр. 31).

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

- (29г) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят на компетентните органи на годишна основа информация за съотношението между мъжете и жените в управителните си съвети, както и информация за предприетите мерки с оглед на постигане на целите, установени в настоящата директива, за да им позволят да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, по отношение на по-балансираната представеност на мъжете и жените сред директорите. Тази информация следва да се публикува от дружествата, допуснати до борсова търговия, по подходящ и достъпен начин на техните интернет страници. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не е изпълнило приложимите количествени цели, тази информация следва също така да включва описание на мерките, които дружеството възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целите. Когато държавите членки са преустановили прилагането на член 4а въз основа на член 4б, параграф 1а, буква а), тези задължения не следва да се прилагат, при условие че националното законодателство съдържа същите или подобни задължения за докладване.
- (30) Задълженията, отнасящи се до процеса на подбор на кандидати за назначаване или избиране, задължението за определяне на доброволна цел по отношение на изпълнителните директори, и задълженията за докладване следва да бъдат налагани чрез мерки, които са ефективни, съразмерни и възпиращи. Без това да засяга националното право относно налагането на принудителни мерки, 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 мъжете и жените сред директорите. Принудителните мерки не следва да се прилагат към самите дружества, допуснати до борсова търговия, ако съгласно националното право дадено действие или бездействие не може да бъде вменено на дружеството, а на други физически или юридически лица като например отделни акционери.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35б) Държавите членки или дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да въвеждат или поддържат по-благоприятни мерки за гарантиране на по-балансирана представеност на мъжете и жените.
- (36) С настоящата директива се зачитат основните права и се съблюдават принципите, които са възприети в Хартата. По-специално, тя допринася за постигането на правото на равенство между жените и мъжете (член 23 от Хартата), правото на свобода при избор на професия и правото на труд (член 15 от Хартата). Настоящата директива има за цел да осигури пълно зачитане на правото на ефективни правни средства за защита и правото на справедлив процес (член 47 от Хартата). Ограниченията за упражняване на свободата на стопанска инициатива (член 16 от Хартата) и на правото на собственост (член 17, параграф 1 от Хартата) зачитат основното съдържание на същите права и свободи и са необходими и пропорционални. Те наистина отговарят на цели от общ интерес, признати от Съюза, и на необходимостта да се защитят правата и свободите на други хора.
- (37) Въпреки че някои държави членки са предприели регулаторни действия или насърчават саморегулирането, при което се наблюдават нееднозначни резултати, повечето държави членки не са предприели действия или не са изразили готовност да действат по начин, който би могъл да доведе до значително подобрене. От прогнозите, основани на подробен анализ на цялата налична информация относно минали и текущи тенденции, както и от изразените намерения, се вижда, че балансираната представеност на жените и мъжете сред членовете на управителните съвети в Съюза в съответствие с целите, заложи в настоящата директива, няма да бъде постигната в обозримото бъдеще от държавите членки, ако действат поотделно. С оглед на тези обстоятелства и като се имат предвид нарастващите различия между държавите членки по отношение на представеността на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, балансът между половете в управителните съвети в Съюза може да бъде подобрен само чрез общ подход, а потенциалът за равенство между половете, конкурентоспособност и растеж може да се постигне по-добре чрез координирани действия на равнището на Съюза, вместо чрез национални инициативи с различен обхват, амбиция и ефективност. Тъй като целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки и следователно, поради обхвата на действието и последиците от него, могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, посочен в член 5 от Договора за Европейския съюз.

- (38) В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива се ограничава до определянето на общи цели и принципи и не надхвърля това, което е необходимо за постигането на тези цели. Държавите членки разполагат с достатъчно свобода, за да определят как най-добре следва да се постигнат целите, определени в настоящата директива, като вземат предвид националните обстоятелства, по-специално правилата и практиките относно набирането на персонал за позиции в управителните съвети. Настоящата директива не засяга възможността дружествата, допуснати до борсова търговия, да назначават най-квалифицираните членове на управителните съвети и предоставя достатъчно дълъг период за адаптиране.
- (39) В съответствие с принципа на пропорционалност целта, която трябва да бъде изпълнена от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да бъде ограничена във времето и да остане в сила само докато бъде постигнат устойчив напредък в съотношението между мъжете и жените в състава на управителните съвети. По тази причина Комисията следва да извършва редовно преглед на прилагането на настоящата директива и да докладва пред Европейския парламент и Съвета. Наред с това настоящата директива предвижда срок на действие. Комисията следва да прецени в прегледа си дали е необходимо да се удължи срокът на действие на директивата след тази дата.
- (40) В съответствие със Съвместната политическа декларация на държавите членки и Комисията от 28 септември 2011 г. относно обяснителните документи,¹⁵ държавите членки се ангажираха в случаите, когато това е оправдано, да прилагат към нотификацията за мерките си за транспониране един или повече документи, поясняващи връзката между съставните елементи на дадена директива и съответните части от националните инструменти за транспониране. Във връзка с настоящата директива законодателят смята, че предаването на такива документи е необходимо,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

¹⁵ ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

Член 1
Предмет

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

Член 2
Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- (1) „дружество, допуснато до борсова търговия“ означава дружество, чието седалище се намира в държава членка, и чиито акции са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО в една или повече държави членки;
- (2) „управителен съвет“ означава всеки административен, управителен или надзорен орган на дружество, допуснато до борсова търговия;
- (3) „директор“ означава член на управителен съвет, включително представител на служителите;
- (4) „изпълнителен директор“ означава член на монистичен съвет, който се занимава с ежедневното управление на дружеството, допуснато до борсова търговия, и всеки член на ръководен съвет в двойна система на управителни съвети;
- (5) „директор без изпълнителни функции“ означава член на монистичен съвет, различен от изпълнителен директор, и всеки член на надзорен съвет в двойна система на управителни съвети;
- (6) „монистичен съвет“ означава един съвет, който изпълнява както управленски, така и надзорни функции на дружество, допуснато до борсова търговия;

- (7) „двойна система на управителни съвети“ означава система, при която управленските и надзорните функции на дружеството, допуснато до борсова търговия, се изпълняват от отделни управителни съвети;
- (8) „малко и средно предприятие“ или „МСП“ означава дружество, в което работят по-малко от 250 души и което има годишен оборот, ненадвишаващ 50 млн. EUR, или с общ годишен счетоводен баланс, ненадвишаващ 43 млн. EUR, или — за МСП, чието седалище се намира в държава членка, чиято парична единица не е еврото — еквивалентните суми в паричната единица на тази държава членка;
- (9)

Член 2а
Приложимо право

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

Член 3
Изключване на малките и средните предприятия

Настоящата директива не се прилага за малките и средните предприятия.

Член 4
Цели по отношение на баланса между половете в управителните съвети

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия:
 - а) се стремят до 31 декември 2020 г. да постигнат целта членовете от по-слабо представения пол да заемат поне 40% от позициите на директори без изпълнителни функции

или

- б) се стремят до 31 декември 2020 г. да постигнат целта членовете от по-слабо представения пол да заемат поне 33% от всички позиции на директори, както със, така и без изпълнителни функции
2. Броят на позициите на директори без изпълнителни функции, който се счита за необходим за постигане на целта, посочена в параграф 1, буква а), е броят, който е най-близък до дела от 40%, но е по-малък от 50%, докато броят на всички позиции на директори, който се счита за необходим за постигане на целта, посочена в параграф 1, буква б), е броят, който е най-близък до дела от 33%, но е по-малък от 50%. Тези цифри се съдържат в приложението.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Държавите членки могат да предвидят, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в които членовете на по-слабо представения пол представляват по-малко от 10% от служителите, не подлежат на разпоредбите, определени в настоящия член.
- 7.

Член 4а

Средства за постигане на целите

1. Държавите членки гарантират, че с оглед на постигане на целта, определена в член 4, параграф 1, в дружества, допуснати до борсова търговия, които не изпълняват тези цели, подборът на кандидати за назначаване или избиране на позициите, посочени в член 4, параграф 1, се извършва въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като се прилагат ясни, неутрално формулирани и недвусмислени критерии, установени преди процеса на подбор.

2. При подбора на кандидати за назначаване или избиране на позициите, посочени в член 4, параграф 1, държавите членки гарантират, че при избора между кандидати, които са еднакво квалифицирани по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните им резултати, приоритет ще бъде даден на кандидата на по-слабо представения пол, освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.
3. Като зачитат разпоредбите на Директива 95/46/ЕО, държавите членки гарантират, че в отговор на искане от кандидат, чиято кандидатура е била разгледана при подбора за назначаване или избиране, допуснатите до борсова търговия дружества, се задължават да информират кандидата за следното:
 - а) критериите за квалификация, върху които се е основавал подборът,
 - б) обективната сравнителна оценка на кандидатите съгласно тези критерии, както и
 - в) в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата от другия пол.
4. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие със своите национални съдебни системи, за да гарантират, че когато кандидат от по-слабо представения пол установи факти, от които може да се заключи, че той или тя е бил също толкова квалифициран като кандидата от другия пол, избран за назначение или избиране, допуснатото до борсова търговия дружество трябва да докаже, че не е имало нарушение на член 4а, параграф 2.

Член 4б

Преустановяване на прилагането на член 4а

1. Държава членка, в която преди [ОВ да въведе краен срок за изпълнение съгласно член 8, параграф 1], вече са предприети мерки с равностойна ефективност с цел постигането на по-балансирана представеност на жените и мъжете сред директорите на дружествата, допуснати до борсова търговия, в съответствие с целите, посочени в член 4, параграф 1, или е постигнат напредък, който се доближава до тези цели, може да реши да преустанови прилагането на член 4а. В този случай целите, определени в член 4, параграф 1, се считат за изпълнени.
 - 1а. Прилагането на член 4а може да бъде преустановено в съответствие с условията, посочени в параграф 1, преди крайния срок за изпълнение съгласно член 8, параграф 1. Условията за преустановяване се считат за изпълнени в случаите, когато например:
 - а) националното законодателство изисква членовете от по-слабо представения пол да заемат поне 30% от позициите на директори без изпълнителни функции или поне 25% от всички позиции на директори най-късно до 31 декември 2020 г., и в случай на неспазване на тези изисквания се прилагат мерки за изпълнение, които са ефективни, съразмерни и възпиращи. Когато определените в националното законодателство задължителни цели не се прилагат за всички дружества, попадащи в обхвата на настоящата директива, условията за преустановяване на прилагането се считат за изпълнени, ако задълженията да определят отделни количествени цели съгласно член 4в, параграф 1 се прилагат за всички дружества, допуснати до борсова търговия, които не са обвързани от задължителните цели, включително за МСП, по отношение на членовете на управителните съвети с изпълнителни и без изпълнителни функции, както и по отношение на най-малко едно управленско равнище под управителния съвет.

- б) членовете от по-слабо представения пол заемат поне 30% от общия брой позиции на всички директори без изпълнителни функции или поне 25% от общия брой позиции на всички директори.
- в) членовете от по-слабо представения пол заемат поне 25% от общия брой позиции на всички директори без изпълнителни функции или 20% от общия брой позиции на всички директори, и равнището на представеност се е повишило с поне 7,5 процентни пункта през последния петгодишен период, завършил преди крайния срок за изпълнение съгласно член 8, параграф 1.
- 1б. С цел оценка при преустановяване на прилагането съгласно параграф 1а, буква а), броят позиции на директори, който се изисква, е най-близкият до дела от 30 % на директори без изпълнителни функции или 25 % от всички позиции на директори, но е по-малък от 40 %. Това се прилага и в случаите, когато по силата на националното законодателство задължителните количествени цели се прилагат поотделно за представителите на акционерите и представителите на служителите.
2. Държавите членки, които са преустановили прилагането на член 4а съгласно параграф 1, могат да продължат това преустановяване и след 31 декември 2022 г. единствено ако:
- а) националното законодателство, спазващо изискванията по параграф 1а, буква а), остава приложимо; или
- б) членовете от по-слабо представения пол заемат поне 30% от общия брой позиции на всички директори без изпълнителни функции или поне 25% от общия брой позиции на всички директори до 31 декември 2022 г.
- В случай на неизпълнение на посочените в настоящия параграф изисквания, държавите членки гарантират прилагането на член 4а, считано от 30 септември 2023 г.
3. Когато държава членка преустанови прилагането на член 4а, съгласно предвиденото в параграфи 1 и 2, въз основа на национални мерки или напредък, който включва и позициите на директори с изпълнителни функции, тази държава членка може да прекрати и действието на изискванията по член 4в, параграф 1.

Член 4в

Отделни количествени цели

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, които не подлежат на целта, определена в член 4, параграф 1, буква б), установяват отделни количествени цели по отношение на балансираната представеност на двата пола сред директорите с изпълнителни функции, които се стремят да постигнат най-късно до 31 декември 2020 г.
2. В случай че държавите членки предвидят, в съответствие с член 4, параграф 6, че определени дружества, допуснати до борсова търговия, не подлежат на целите по член 4, тези държави членки гарантират, че въпросните дружества установяват отделни количествени цели по отношение на балансираната представеност на двата пола при всички директорски позиции, и се стремят да постигнат тези цели най-късно до 31 декември 2020 г.

Член 5

Докладване

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

3а. Задълженията, посочени в параграфи 2 и 3, не се прилагат за дружества, допуснати до борсова търговия, със седалище в държава членка, която е преустановила прилагането на член 4а въз основа на член 4б, параграф 1а, буква а) и чието национално право включва същите или подобни задължения за докладване.

4.

Член 6

Принудителни мерки

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

Член 7

Минимални изисквания

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

Член 7а (нов)

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

Държавите членки определят един или повече органи за насърчаването, анализа, мониторинга и подпомагането на баланса между половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия; това могат да бъдат например органите, определени в съответствие с член 20 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета¹⁶.

Член 8

Изпълнение

1. Държавите членки приемат и публикуват не по-късно от *[три години след приемането]* законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива. Те незабавно съобщават на Комисията техния текст.
2. Когато държавите членки приемат тези мерки, 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.
- 2а. Държавите членки, които преустановят, съгласно член 4б, прилагането на изискванията по отношение на процеса на подбор на кандидати за назначаване или избиране, посочен в член 4а, незабавно съобщават на Комисията информацията, с която се доказва, че посочените в член 4б условия са изпълнени.
- 3.

¹⁶ 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).

4. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното право, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

Член 9

Преглед

1. Държавите членки предават на Комисията [*една година след датата, предвидена в член 8, параграф 1*] и на всеки две години след това, доклад за изпълнението на настоящата директива. Тези доклади включват, наред с другото, подробна информация за мерките, предприети с оглед на постигането на целите, определени в член 4, параграф 1, или за изпълнението на условията, посочени в член 4б, според случая, информация, предоставена в съответствие с член 5, и когато е приложимо, представителна информация относно индивидуални ангажименти, поети от дружествата, допуснати до борсова търговия, в съответствие с член 4в.
2. Държавите членки, които преустановят, съгласно член 4б, прилагането на член 4а, включват в посочените в параграф 1 доклади информация, която показва дали условията по член 4б са изпълнени. Комисията изготвя специален доклад до [*две години след датата, предвидена в член 8, параграф 1*], с който се удостоверява, наред с другото, дали условията по член 4б са изпълнени.
 - 2а.
3. Комисията прави преглед на прилагането на настоящата директива и докладва на Европейския парламент и на Съвета до 31 декември 2024 г. и на всеки две години след това. По специално, Комисията преценява дали целите на настоящата директива са били постигнати.

4. С оглед развитието на представеността на мъжете и жените в управителните съвети и на различни равнища от процеса на вземане на решения в икономиката като цяло, и като взема предвид дали постигнатият напредък е достатъчно устойчив, в докладите си Комисията преценява дали е необходимо да се удължи срокът на действие на настоящата директива след датата, посочена в член 10, параграф 2, или е необходимо тя да бъде изменена по друг начин.

Член 10

Влизане в сила и срок на действие

1. Настоящата директива влиза в сила на *[двадесетия]* ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.
2. Срокът на действието ѝ изтича на 31 декември 2031 г.

Член 11

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент

Председател

За Съвета

Председател