



Βρυξέλλες, 31 Μαΐου 2017
(OR. en)

9496/17

**Διοργανικός φάκελος:
2012/0299 (COD)**

**SOC 415
GENDER 13
ECOFIN 440
DRS 36
CODEC 882**

ΕΚΘΕΣΗ

Αποστολέας: Προεδρία

Αποδέκτης: Επιτροπή των Μόνιμων Αντιπροσώπων/Συμβούλιο

αριθ. προηγ. εγγρ.: 6874/17 SOC 160 GENDER 8 ECOFIN 164 DRS 7 CODEC 302

Αριθ. εγγρ. Επιτρ.: 16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724

Θέμα: Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών και σχετικά μέτρα
- Έκθεση προόδου

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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

Έχοντας ως στόχο την αντιμετώπιση του σοβαρού προβλήματος της υπο-εκπροσώπησης των γυναικών στη λήψη οικονομικών αποφάσεων σε ανώτατο επίπεδο, η προτεινόμενη οδηγία θα θέσει ποσοτικό στόχο 40% για το ποσοστό του υπο-εκπροσωπούμενου φύλου στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών μέχρι το 2020 (μέχρι το 2018 στην περίπτωση των δημόσιων επιχειρήσεων). Οι εταιρείες θα υποχρεωθούν να καταβάλουν προσπάθειες προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος αυτός, μεταξύ άλλων, εισάγοντας διαδικαστικούς κανόνες σχετικά με την επιλογή και το διορισμό μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων.

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

Τα εθνικά κοινοβούλια των ΔΑ, ΚΧ, ΠΛ, ΣΔ, ΗΒ, και ένα από τα δύο σώματα του Κοινοβουλίου της ΤΣ (Βουλή) υπέβαλαν τεκμηριωμένες γνώμες εντός οκτώ εβδομάδων από την υποβολή της πρότασης της Επιτροπής, με τον ισχυρισμό ότι δεν συνάδει με την αρχή της επικουρικότητας¹.

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή διατύπωσε τη γνώμη της στις 13 Φεβρουαρίου 2013.²

Η Επιτροπή των Περιφερειών εξέδωσε τη γνώμη της στις 30 Μαΐου 2013.³

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε τη θέση του σε πρώτη ανάγνωση στις 20 Νοεμβρίου 2013.⁴

Όλες οι αντιπροσωπείες διατηρούν σε αυτό το στάδιο γενική επιφύλαξη εξέτασης. Το ΗΒ και η ΓΑ έχουν διατυπώσει επιφύλαξη κοινοβουλευτικής εξέτασης, ενώ οι ΤΣ, ΔΑ, ΣΚ, ΣΝ και ΔΕ έχουν διατυπώσει επιφύλαξη γλωσσικής εξέτασης.

¹ Δεν χρειάστηκε επανεξέταση της πρότασης από την Επιτροπή αφού δεν συγκεντρώθηκε το όριο του ενός τρίτου του συνόλου των ψήφων, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Πρωτοκόλλου 2 της ΣΕΕ.

² EE C 133, 9.5.2013, σ. 68.

³ ECOS-V- 039.

⁴ P7_TA(2013)0488 Η κα Ρόδη Κράτσα-Τσαγκαροπούλου (EPP/ΕΛ) υπήρξε εισηγήτρια της επιτροπής FEMM, ενώ η κα Evelyn Regner (S&D/AY) της επιτροπής JURI.

II. ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΜΑΛΤΕΖΙΚΗ ΠΡΟΕΔΡΙΑ

Δεδομένου ότι η πρόταση δεν έχει περιληφθεί στην ημερήσια διάταξη του Συμβουλίου από τον Δεκεμβρίου του 2015, η μαλτέζικη Προεδρία αποφάσισε ότι πρέπει να γίνει απολογισμός της κατάστασης. Επιπλέον, η Προεδρία έλαβε υπόψη της το γεγονός ότι, μολονότι υπάρχει ευρεία συναίνεση στην Ευρώπη όσον αφορά την ανάγκη να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, ιδίως στον οικονομικό τομέα, και σε ανώτατο επίπεδο, η πρόοδος παραμένει αργή και άνιση σε ολόκληρη την ΕΕ. Δηλαδή, τον Απρίλιο του 2016, στο σύνολο της ΕΕ, μόλις το 23 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών και μόλις το 7 % των προέδρων των διοικητικών συμβουλίων, ήταν γυναίκες.⁵

Κατά τη συνεδρίασή της στις 15 Μαρτίου 2017, η Ομάδα «Κοινωνικές Υποθέσεις» εξέτασε προτάσεις διατύπωσης της Προεδρίας (έγγρ. 6874/17), οι οποίες ευθυγραμμίζονται σε μεγάλο βαθμό με το κείμενο που είχε συζητηθεί στο Συμβούλιο EPSCO στις 7 Δεκεμβρίου 2015.⁶ Συγκεκριμένα, η ρήτρα ευελιξίας που ορίζεται στο άρθρο 4β θα επιτρέπει στα κράτη μέλη να επιδιώκουν την επίτευξη των στόχων της οδηγίας με μέσα της επιλογής τους και να αναστέλλουν τις διαδικαστικές απαιτήσεις της οδηγίας, υπό τον όρο ότι έχουν ήδη λάβει εξίσου αποτελεσματικά μέτρα ή έχουν σημειώσει πρόοδο η οποία προσεγγίζει τους ποσοτικούς στόχους της οδηγίας. Με στόχο το συνδυασμό ευελιξίας και μέγιστης δυνατής ασφάλειας δικαίου, το άρθρο 4β παράγραφος 1α προσδιορίζει τρία σενάρια τα οποία θεωρούνται κατά νόμο ότι εγγυώνται «ίση αποτελεσματικότητα» για την περίοδο έως τις 31 Δεκεμβρίου 2024.⁷ Επιπλέον, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που ορίζονται στο άρθρο 4β παράγραφος 2, τα κράτη μέλη μπορούν να συνεχίσουν την αναστολή των διαδικαστικών απαιτήσεων της οδηγίας πέραν του 2024.

⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm

⁶ 14343/15.

⁷ Βλ. επίσης τα επεξηγηματικά σημειώματα στα έγγρ. 14562/14 και 13942/15.

Αλλαγές που επέφερε η μαλτέζικη Προεδρία

Λόγω του χρόνου που έχει ήδη παρέλθει κατά τις συζητήσεις στο Συμβούλιο, η Προεδρία προσάρμοσε το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής, τις ημερομηνίες στόχου, τις προθεσμίες υποβολής εκθέσεων και τη ρήτρα λήξης ισχύος με την προσθήκη δύο ακόμη ετών.⁸

Επομένως, η οδηγία, όπως έχει συνταχθεί επί του παρόντος, απαιτεί από τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες θα επιδιώξουν να επιτύχουν, έως τις 31 Δεκεμβρίου 2022 (αντί του 2020), το στόχο, μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να κατέχουν τουλάχιστον το 40 % των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, καθώς και το στόχο, μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να κατέχουν τουλάχιστον το 33 % όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, συμπεριλαμβανομένων των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. (βλ. άρθρο 4 και αιτιολογικές σκέψεις 22, 24α και 26).

Η Προεδρία προσάρμοσε περαιτέρω το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής, ούτως ώστε οι αναστολές βάσει του άρθρου 4β να λήξουν στις 31 Δεκεμβρίου 2024 (αντί του 2022), εκτός εάν πληρούνται ορισμένοι όροι. Εάν δεν πληρούνται οι όροι, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίζουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων που αναφέρονται στο άρθρο 4α, με ισχύ από τις 30 Σεπτεμβρίου 2025 (αντί του 2023). (Βλ. άρθρο 4β). Η ίδια αλλαγή ημερομηνίας επήλθε επίσης στο άρθρο 4γ σχετικά με τους ατομικούς ποσοτικούς στόχους, οι οποίοι θα καθοριστούν από τις εισηγμένες εταιρείες που δεν υπόκεινται στους στόχους που προβλέπονται στο άρθρο 4. (Βλ. άρθρο 4γ).

Με την ίδια λογική, η Προεδρία πρότεινε ότι η Επιτροπή πρέπει να ξεκινήσει την υποβολή εκθέσεων σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας το αργότερο έως τις 31 Δεκεμβρίου 2026 (αντί του 2024). (Βλ. άρθρο 9). Τέλος, η ρήτρα λήξης ισχύος αναθεωρήθηκε και, κατά συνέπεια, η οδηγία θα παύσει να ισχύσει στις 31 Δεκεμβρίου 2033 (αντί του 2031). (Βλ. άρθρο 10).

Το σχέδιο οδηγίας, όπως αναδιατυπώθηκε από τη μαλτέζικη Προεδρία, παρατίθεται στο Παράρτημα της παρούσας έκθεσης.

⁸ Η Προεδρία διατύπωσε επίσης ορισμένες ήσσονος σημασίας τεχνικές αλλαγές οι οποίες δεν προκάλεσαν αντιδράσεις.

III ΘΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΩΝ

Οι περισσότερες αντιπροσωπίες υποστήριξαν την πρόταση και είναι διατεθειμένες να δεχθούν το κείμενο της Προεδρίας. Άλλες αντιπροσωπίες, ωστόσο, δεν είναι σε θέση να υποστηρίξουν το σχέδιο οδηγίας, ιδίως επειδή δεν συνάδει προς τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας.

Επιπλέον, μία αντιπροσωπία δήλωσε ότι αντιμετωπίζει δυσκολίες με τη νομική βάση που προτείνει η Επιτροπή. Ο αντιπρόσωπος της Επιτροπής επανέλαβε την άποψή του ότι το άρθρο 157 παράγραφος 3 συνιστά κατάλληλη νομική βάση.

IV ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Μολονότι όλες οι αντιπροσωπίες τάσσονται καταρχήν υπέρ της βελτίωσης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών, ορισμένες εξ αυτών εξακολουθούν να προτιμούν τα εθνικά μέτρα (ή μη δεσμευτικά μέτρα σε επίπεδο ΕΕ), ενώ άλλες υποστηρίζουν τη θέσπιση νομοθεσίας στο σύνολο της ΕΕ. Θα χρειαστεί περαιτέρω εργασία και πολιτικός προβληματισμός προτού επιτευχθεί συμβιβαστική λύση.

Πρόταση

**ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διοικητικών
στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών**

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

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

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής,⁹

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

⁹ ΕΕ C , , σ. .

- (1) Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών συγκαταλέγεται στις θεμελιώδεις αξίες της Ένωσης και στους βασικούς στόχους σύμφωνα με το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ). Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), η Ένωση αποσκοπεί στην εξάλειψη των ανισοτήτων και στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητές της. Το άρθρο 157 παράγραφος 3 της Συνθήκης παρέχει νομική βάση για τη λήψη μέτρων της Ένωσης για τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και επαγγέλματος.
- (2) Ο ρόλος που μπορεί να έχει η αρχή της θετικής δράσης στην επίτευξη πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών αναγνωρίζεται στο άρθρο 157 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ και στο άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Χάρτης), το οποίο ορίζει ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι αναγκαίο να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς και ότι η αρχή της ισότητας δεν μπορεί να εμποδίζει τη διατήρηση ή θέσπιση μέτρων που παρέχουν ειδικά πλεονεκτήματα στο υποεκπροσωπούμενο φύλο.
- (3) Η σύσταση 84/635/ΕΟΚ του Συμβουλίου¹⁰ συνιστούσε στα κράτη μέλη να ενεργήσουν ώστε οι θετικές δράσεις να περιλαμβάνουν, εφόσον είναι δυνατόν, μέτρα σχετικά με την προώθηση της ενεργού συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων. Η σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου¹¹ συνιστούσε στα κράτη μέλη να ενθαρρύνουν τον ιδιωτικό τομέα, ώστε να ενισχυθεί η παρουσία γυναικών σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, ιδίως με τη θέσπιση ή στα πλαίσια σχεδίων ισότητας και προγραμμάτων θετικών δράσεων.

¹⁰ Σύσταση 84/635/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 1984 σχετικά με την προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών (ΕΕ L 331 της 19.12.1984, σ. 34).

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

- (4) Τα τελευταία έτη, η Επιτροπή έχει υποβάλει διάφορες εκθέσεις που καταγράφουν την κατάσταση όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων σε όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων. Έχει δε ενθαρρύνει τις εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλιά τους με μέτρα αυτορρύθμισης και να αναλάβουν συγκεκριμένες εθελοντικές δεσμεύσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Το 2010, στη ανακοίνωσή της με τίτλο «Ενίσχυση της δέσμευσης για την ισότητα γυναικών και ανδρών: Χάρτης για τα δικαιώματα των γυναικών», η Επιτροπή επισήμανε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να μην έχουν πλήρη πρόσβαση στην κατανομή εξουσίας και στη λήψη αποφάσεων στην πολιτική και οικονομική ζωή και επιβεβαίωσε τη δέσμευσή της να χρησιμοποιήσει τις εξουσίες της για να προωθήσει τη δικαιότερη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις ευθύνης. Η βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ορίστηκε ως μία από τις προτεραιότητες της Επιτροπής στην ανακοίνωσή της με τίτλο «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015».
- (5) Το 2011, το Συμβούλιο ενέκρινε το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020) αναγνωρίζοντας ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων έχουν ζωτική σημασία για την οικονομική ανάπτυξη, την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα, επιβεβαιώνοντας τη δέσμευσή του να γεφυρώσει το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», ιδίως σε τρεις τομείς μεγάλης σημασίας για την ισότητα των φύλων, και συγκεκριμένα την απασχόληση, την εκπαίδευση και την κοινωνική ένταξη, και προτρέποντας να αναληφθεί δράση για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, με στόχο την πλήρη αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων προσόντων.
- (6) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο ψήφισμά του της 6ης Ιουλίου 2011 σχετικά με τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις επιχειρήσεων, ζητεί από τις επιχειρήσεις να επιτύχουν το κρίσιμο όριο του 30% όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοικητικών στελεχών έως το 2015 και σε 40% έως το 2020. Κάλεσε την Επιτροπή, εάν διαπιστωθεί ότι τα μέτρα που θα έχουν λάβει οι εταιρείες και τα κράτη μέλη είναι ανεπαρκή, να προτείνει νομοθετική ρύθμιση έως το 2012, που μπορεί να περιλαμβάνει και ποσοστώσεις. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επανέλαβε το ίδιο αίτημα για την έκδοση νομοθετικής πράξης στο ψήφισμά του της 13ης Μαρτίου 2012 σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ένωση.

(7)

(8)

(9)

(10) Η Ευρώπη διαθέτει μεγάλο αριθμό γυναικών με υψηλό βαθμό ειδίκευσης. Η βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων έχει ουσιαστική σημασία για την αποτελεσματικότερη χρήση του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού, βασικό στοιχείο αντιμετώπισης των δημογραφικών προκλήσεων της Ένωσης. Επιπλέον, αναγνωρίζεται ευρέως ότι η παρουσία γυναικών στα διοικητικά συμβούλια βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση και πολυάριθμες μελέτες έχουν καταδείξει θετική συσχέτιση μεταξύ της παρουσίας αμοτέρων των φύλων στο ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και των οικονομικών επιδόσεων και της κερδοφορίας της εταιρείας. Παρά τα στοιχεία υπέρ του θετικού αντίκτυπου της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων για τις ίδιες τις επιχειρήσεις και την οικονομία γενικότερα και παρά την ισχύουσα ενωσιακή νομοθεσία κατά των διακρίσεων λόγω φύλου και των δράσεων σε επίπεδο Ένωσης που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι πολύ λιγότερες από τους άνδρες στα ανώτατα όργανα λήψεως αποφάσεων των επιχειρήσεων σε ολόκληρη την Ένωση. Στον ιδιωτικό τομέα, και ιδίως στις εισηγμένες εταιρείες, αυτή η έλλειψη ισορροπίας των φύλων είναι ιδιαίτερα σημαντική και οξεία.

(10α) Ο βασικός δείκτης της Επιτροπής για την εκπροσώπηση γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων δείχνει ότι η αναλογία γυναικών που συμμετέχουν στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων εξακολουθεί να είναι πολύ χαμηλή. Σύμφωνα με την έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών το 2015, οι γυναίκες αποτελούν κατά μέσον όρο το 22,7% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών, μόνον το 6,5% των προέδρων, και το 4,3 % των διευθυνόντων συμβούλων.

- (10β) Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη αναγνώρισε ότι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Η στρατηγική όρισε ως βασικό στόχο να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης 75% για τις γυναίκες και τους άνδρες ηλικίας 20 έως 64 ετών έως το 2020, το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν υπάρξει σαφής δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων και ενισχυμένη προσπάθεια για να αντιμετωπισθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η πρόσφατη οικονομική κρίση τόνισε τη συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη της Ευρώπης να βασίζεται στη γνώση, τις ικανότητες και την καινοτομία και να αξιοποιήσει πλήρως το διαθέσιμο απόθεμα ταλέντου. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, και ιδίως στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, εκτιμάται ότι θα έχει θετική έμμεση επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία.
- (11) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αυξάνεται με πολύ αργό ρυθμό, με μέση ετήσια αύξηση μόλις 1,0% τα τελευταία έτη. Το ποσοστό βελτίωσης σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισο και έχει τελείως διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη στα κράτη μέλη και σε άλλες χώρες που έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα. Η απόκλιση αυτή είναι πιθανόν να αυξηθεί με δεδομένες τις πολύ διαφορετικές προσεγγίσεις ως προς την εξασφάλιση μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια. Κατά συνέπεια, τα κράτη μέλη παροτρύνονται να ανταλλάσσουν πληροφορίες σχετικά με αποτελεσματικά μέτρα και πολιτικές που θεσπίζονται σε εθνικό επίπεδο και να ανταλλάσσουν βέλτιστες πρακτικές με σκοπό την υποστήριξη της προόδου σε ολόκληρη την Ένωση για την επίτευξη πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων.

(12)

- (13) Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής και αξιοκρατικών κριτηρίων για τις θέσεις διοικητικών συμβουλίων στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ισόρροπη εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψηφίων για διοικητικά συμβούλια όσο και την ελευθερία κινήσεων τους καθώς και τις αποφάσεις των επενδυτών. Αυτή η έλλειψη διαφάνειας εμποδίζει τους δυνητικούς υποψήφιους για θέσεις διοικητικών συμβουλίων να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια για τα οποία τα προσόντα τους θα ήταν τα καταλληλότερα και να προσφεύγουν κατά μεροληπτικών αποφάσεων διορισμού λόγω φύλου, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό την ελευθερία κυκλοφορίας τους στην εσωτερική αγορά. Από την άλλη πλευρά, οι επενδυτές έχουν διαφορετικές επενδυτικές στρατηγικές που απαιτούν ενημέρωση που συνδέεται και με την εμπειρία και τις ικανότητες των μελών των διοικητικών συμβουλίων. Η μεγαλύτερη διαφάνεια ως προς τα κριτήρια επιλογής βάσει προσόντων και η διαδικασία επιλογής μελών διοικητικών συμβουλίων επιτρέπει στους επενδυτές να αξιολογούν καλύτερα την επιχειρηματική στρατηγική της εταιρείας και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.
- (14) Ενώ η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τη διαδικασία επιλογής και τα αξιοκρατικά κριτήρια για τις θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων διεξοδικά, η θέσπιση ορισμένων ελάχιστων προτύπων όσον αφορά την απαίτηση για εισηγμένες εταιρείες, στις οποίες δεν υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, να επιλέγουν υποψηφίους προς εκλογή ή διορισμό στις θέσεις των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών βάσει αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων τους σε όρους επάρκειας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων. Μόνο η εφαρμογή ενός μέτρου σε επίπεδο Ένωσης μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και στην αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων.
- (15)

- (16) Η Ένωση πρέπει, συνεπώς, να θέσει ως στόχο να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων με στόχο τόσο την ώθηση της οικονομικής ανάπτυξης και την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων όσο και την επίτευξη πραγματικής ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας. Ο στόχος αυτός πρέπει να επιδιώκεται με την επιβολή ελάχιστων απαιτήσεων για θετική δράση υπό μορφή δεσμευτικών μέτρων που αποσκοπούν στην επίτευξη ποσοτικών στόχων όσον αφορά την συμμετοχή των φύλων στη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων εταιριών, δεδομένου ότι τα κράτη μέλη και άλλες χώρες που επέλεξαν αυτήν ή παρόμοια μέθοδο έχουν επιτύχει βέλτιστα αποτελέσματα εξασφαλίζοντας πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων.
- (17) Οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρίες έχουν ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και επίπτωση στο σύνολο της αγοράς. Οι εν λόγω εταιρίες θέτουν προδιαγραφές για την ευρύτερη οικονομία στο σύνολό της και τις πρακτικές τους είναι λογικό να τις ακολουθούν και άλλα είδη εταιριών. Ο δημόσιος χαρακτήρας εισηγμένων εταιριών απαιτεί να υπόκεινται σε ρύθμιση σε μεγαλύτερο βαθμό προς το δημόσιο συμφέρον.
- (17α) Τα μέτρα που προβλέπει η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζονται σε εισηγμένες εταιρίες που ορίζονται ως εταιρίες που έχουν την καταστατική τους έδρα σε κράτος μέλος και οι μετοχές των οποίων είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια της οδηγίας 2004/39/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου,¹² σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με τον καθορισμό της έδρας των εισηγμένων εταιριών.
- (17β) Για τους σκοπούς της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, αρμόδιο κράτος μέλος για να ρυθμίσει τα ζητήματα στο πλαίσιο της παρούσας οδηγίας πρέπει να είναι το κράτος μέλος στο οποίο η συγκεκριμένη εισηγμένη εταιρεία έχει την καταστατική της έδρα, και όχι το κράτος μέλος στην ρυθμισμένη αγορά του οποίου η εισηγμένη εταιρεία διαπραγματεύεται τις μετοχές της. Το εφαρμοστέο δίκαιο πρέπει να είναι το δίκαιο του κράτους μέλους στο οποίο η εισηγμένη εταιρεία έχει την καταστατική της έδρα.

¹² Οδηγία 2004/39/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 21 Απριλίου 2004, για τις αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων (ΕΕ L 145 της 30.4.2004, σ. 1).

- (18) Η παρούσα οδηγία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως αυτές ορίζονται στη σύσταση 2003/361/ΕΚ της Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων¹³.
- (19) Υπάρχουν στα κράτη μέλη διάφορα συστήματα οργάνωσης της διοίκησης εισηγμένων εταιρειών, με βασική διάκριση μεταξύ ενός δυαδικού συστήματος, στο οποίο συνυπάρχουν διοικητικό συμβούλιο και εποπτικό συμβούλιο (σύστημα «two-tier»), και ενός μονιστικού συστήματος που συνδυάζει άσκηση καθηκόντων διοίκησης και εποπτείας από ένα ενιαίο όργανο (σύστημα «one-tier»). Υπάρχουν επίσης και μεικτά συστήματα τα οποία περιέχουν στοιχεία και των δύο συστημάτων ή παρέχουν στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα να επιλέγουν ανάμεσα σε διαφορετικά μοντέλα διοίκησης. Η παρούσα οδηγία πρέπει να εφαρμόζεται σε όλα τα συστήματα διοίκησης επιχειρήσεων στα κράτη μέλη.
- (20) Όλα τα συστήματα διοίκησης επιχειρήσεων κάνουν διάκριση, *εκ του νόμου* ή *εκ των πραγμάτων*, ανάμεσα σε εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, τα οποία ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης, και σε μη εκτελεστικά στελέχη που δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση αλλά ασκούν εποπτικά καθήκοντα. Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε αμφότερες τις κατηγορίες. Προκειμένου να επιτευχθεί η σωστή ισορροπία ανάμεσα στην ανάγκη να υπάρχει μεγαλύτερη πολυμορφία ως προς τα φύλα στα διοικητικά συμβούλια και στην ανάγκη να περιορίζεται στο ελάχιστο ή παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση μιας εταιρείας, η παρούσα οδηγία διακρίνει μεταξύ των δύο κατηγοριών διευθυντή.

¹³ ΕΕ L 124 της 20.5.2003, σ. 36.

- (21) Οι δεσμευτικοί στόχοι που προβλέπει η παρούσα οδηγία πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη. Σε διάφορα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/και από τις οργανώσεις των εργαζομένων σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική. Οι ποσοτικοί στόχοι θα πρέπει να ισχύουν επίσης για τα εν λόγω διοικητικά στελέχη. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ορισμένα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, τα μέσα για να διασφαλιστεί η επίτευξη αυτών των στόχων πρέπει να καθορίζονται από τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη, λαμβανομένων δεόντως υπόψη των ειδικών κανόνων για την εκλογή ή την ανάδειξη εκπροσώπων των εργαζομένων, όπως ορίζονται στη νομοθεσία των κρατών μελών και με σεβασμό της ελευθερίας του εκλέγειν στις εκλογές για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων. Δεδομένων των διαφορών στο εθνικό εταιρικό δίκαιο, αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει τη δυνατότητα των κρατών μελών να εφαρμόζουν τους ποσοτικούς στόχους χωριστά στους εκπροσώπους των μετόχων και στους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- (22) Οι εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση πρέπει να επιδιώξουν να επιτύχουν τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατά τουλάχιστον 40 % στο σύνολο των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών το αργότερο έως τις 31 Δεκεμβρίου 2022. Διαφορετικά, εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να επιδιώκουν αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων, τα κράτη μέλη θα μπορούσαν να προβλέψουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες θα μπορούσαν να επιδιώκουν την υλοποίηση του στόχου να καταλαμβάνουν μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου τουλάχιστον το 33% του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως του αν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη. Οι στόχοι αυτοί αφορούν τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα διοικητικά στελέχη και δεν παρεμβαίνουν στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, η παρούσα οδηγία δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή στις εταιρείες ή στους μετόχους. Σέβεται τα δικαιώματα των μετόχων και την ελευθερία ψήφου στη συνέλευση των μετόχων. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.

- (22α) Για τις εισηγμένες εταιρείες που έχουν την καταστατική τους έδρα σε κράτος μέλος το οποίο έχει λάβει μέτρα που προβλέπουν εξίσου αποτελεσματικά μέσα για την εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών ή όταν υπάρχουν αποδεικτικά στοιχεία για την πρόοδο η οποία προσεγγίζει τους ανωτέρω στόχους και εφόσον το εν λόγω κράτος μέλος έχει αποφασίσει να αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 4α, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι επιτυγχάνονται οι στόχοι που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1.
- (23)
- (24) Για να καθοριστεί ο αριθμός των διοικητικών στελεχών που είναι απαραίτητος για την υλοποίηση των στόχων απαιτείται περαιτέρω εξειδίκευση, διότι, με δεδομένο το μέγεθος των περισσότερων διοικητικών συμβουλίων, είναι μαθηματικά αδύνατο να επιτευχθεί το ακριβές ποσοστό του 40 % ή, κατά περίπτωση, το 33 %. Συνεπώς, ο αριθμός των θέσεων διοικητικών στελεχών που είναι αναγκαίος για την εκπλήρωση του στόχου πρέπει να είναι ο πλησιέστερος στο 40 %, ή, ανάλογα με την περίπτωση, στο 33 %, και στις δύο δε περιπτώσεις πρέπει να είναι χαμηλότερος του 50 %.
- (24α) Εφόσον η σύνθεση των εργαζομένων σε συνάρτηση με το φύλο μπορεί να έχει άμεση επίπτωση στη διαθεσιμότητα υποψηφίων του υποεκπροσωπούμενου φύλου, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι οι ποσοτικοί στόχοι που αφορούν την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών μεταξύ των διευθυντών, όπως προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, δεν ισχύουν για τις εισηγμένες εταιρείες στις οποίες τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10 % των εργαζομένων. Οι επιχειρήσεις αυτές πρέπει εντούτοις να καθορίσουν δικούς τους ποσοτικούς στόχους για την ισορροπημένη εκπροσώπηση και των δύο φύλων σε όλες τις θέσεις των διοικητικών στελεχών και να επιδιώξουν την επίτευξη των στόχων αυτών έως τις 31 Δεκεμβρίου 2022.

- (25) Σύμφωνα με τη νομολογία του σχετικά με τις θετικές δράσεις και τη συμβατότητά τους με την αρχή της αποφυγής διακρίσεων λόγω φύλου (η οποία κατοχυρώνεται πλέον και στο άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης), το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έκανε δεκτό ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να δίνεται προτεραιότητα στο υποεκπροσωπούμενο φύλο κατά την επιλογή για θέση απασχόλησης ή για προαγωγή, υπό τον όρο ότι ο υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου διαθέτει τα ίδια προσόντα σε σύγκριση με τον ανταγωνιστή του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, ότι η προτεραιότητα δεν παρέχεται αυτομάτως και χωρίς όρους, αλλά μπορεί να παρακαμφθεί, εάν λόγοι που αφορούν ειδικά ένα συγκεκριμένο υποψήφιο του άλλου φύλου γέρνουν την πλάστιγγα υπέρ του εν λόγω υποψηφίου, και ότι η αίτηση κάθε υποψηφίου υποβάλλεται σε αντικειμενική αξιολόγηση κατά την οποία εφαρμόζονται ειδικότερα όλα τα κριτήρια επιλογής για τον κάθε συγκεκριμένο υποψήφιο.¹⁴
- (26) Κατά την εν λόγω νομολογία, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίσουν ότι εκείνες οι εισηγμένες εταιρείες, στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου ανέρχεται σε ποσοστό μικρότερο του 40 % του συνόλου των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, ή μικρότερο του 33 % του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, αντιστοίχως, θα επιλέγουν τους υποψηφίους με τα υψηλότερα προσόντα για την εκλογή ή το διορισμό στις θέσεις αυτές βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων των υποψηφίων, εφαρμόζοντας σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια που θα καθορίζονται κατά την έναρξη της διαδικασίας επιλογής, με σκοπό την επίτευξη του εν λόγω ποσοστού το αργότερο έως τις 31 Δεκεμβρίου 2022. Παραδείγματα κριτηρίων επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εισηγμένες εταιρείες περιλαμβάνουν την επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή/και εποπτικά καθήκοντα, γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, ο έλεγχος ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, ηγετικά καθήκοντα και δεξιότητες επικοινωνίας και ικανότητες δικτύωσης.
- (26α) Σε κράτη μέλη όπου εφαρμόζονται οι απαιτήσεις σχετικά με τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων, οι εταιρίες, στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου ανέρχεται τουλάχιστον στο 40 % των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, ή τουλάχιστον στο 33 % του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, αντιστοίχως, δεν πρέπει να υποχρεούνται να εφαρμόζουν τις εν λόγω απαιτήσεις.

¹⁴ C-450/93, Kalanke, Συλλογή 1995, σ. I- 3051, C-409/95, Marschall, Συλλογή 1997, σ. I- 6363, C-158/97, Badeck, Συλλογή 2000, σ. I- 1875, C-407/98, Abrahamsson, Συλλογή 2000, σ. I- 5539.

- (27) Οι μέθοδοι επιλογής υποψηφίων για πρόσληψη ή εκλογή σε θέσεις διοικητικών στελεχών διαφέρουν από κράτος σε κράτος και από εταιρία σε εταιρία. Ενδέχεται να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρη από μια επιτροπή διορισμών ή από εταιρείες αναζήτησης στελεχών. Οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων, θα πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης ενδιαφερόμενης εταιρείας πριν από την εκλογή του υποψηφίου από τους μετόχους, λόγω χάρη κατά την προετοιμασία του καταλόγου τελικής επιλογής. Εδώ η παρούσα οδηγία καθορίζει μόνο ελάχιστες προδιαγραφές για τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για πρόσληψη ή εκλογή στις θέσεις απασχόλησης, επιτρέποντας την εφαρμογή των όρων που προβλέπονται στη νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ με σκοπό την επίτευξη του στόχου για πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών. Η παρούσα οδηγία σέβεται τα δικαιώματα των μετόχων και την ελευθερία ψήφου στη συνέλευση των μετόχων.
- (28) Προς επίτευξη των στόχων της παρούσας οδηγίας πρέπει να απαιτείται από τις εισηγμένες επιχειρήσεις μετά από αίτημα ενός υποψηφίου να ενημερώνουν αυτόν τον υποψήφιο σχετικά με τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή, την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων βάσει των εν λόγω κριτηρίων και τους λόγους που ενδεχομένως έγειραν την πλάστιγγα υπέρ υποψηφίου ο οποίος δεν ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο. Αυτή η απαίτηση ενημέρωσης ενδέχεται να συνεπάγεται περιορισμό του δικαιώματος σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που αναγνωρίζεται από τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη. Ωστόσο, οι εν λόγω περιορισμοί είναι αναγκαίοι και, κατ'εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, ανταποκρίνονται πραγματικά σε αναγνωρισμένους στόχους γενικού συμφέροντος. Είναι επομένως σύμφωνοι με τις απαιτήσεις περί περιορισμών που προβλέπονται στο άρθρο 52, παράγραφος 1 του Χάρτη και με τη σχετική νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ και πρέπει να εφαρμόζονται σύμφωνα με τις διατάξεις της οδηγίας 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁵.

¹⁵ Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24 Οκτωβρίου 1995, σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών (ΕΕ L 281 της 23.11.1995, σ. 31).

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

(29δ) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν σε ετήσια βάση στις αρμόδιες αρχές πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους καθώς και στοιχεία για τα μέτρα που έλαβαν με σκοπό την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να τις διευκολύνουν να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας προς την κατεύθυνση μιας πιο ισόρροπης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών μεταξύ των διευθυντών. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να δημοσιεύονται από τις εισηγμένες εταιρείες με κατάλληλο και προσβάσιμο τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους. Σε περίπτωση που εισηγμένη εταιρεία δεν επέτυχε τους ισχύοντες ποσοτικούς στόχους, οι πληροφορίες αυτές πρέπει επίσης να περιλαμβάνουν περιγραφή των μέτρων που η εταιρεία προτίθεται να λάβει στο μέλλον προς επίτευξη των στόχων. Όταν τα κράτη μέλη έχουν αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 4α σύμφωνα με το άρθρο 4β παράγραφος 1α στοιχείο α), αυτές οι υποχρεώσεις δεν θα πρέπει να ισχύουν υπό την προϋπόθεση ότι η εθνική νομοθεσία προβλέπει τις ίδιες ή παρόμοιες υποχρεώσεις υποβολής στοιχείων.

(30) Οι υποχρεώσεις σχετικά με τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή, η υποχρέωση καθορισμού προαιρετικού στόχου όσον αφορά τα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και οι υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων πρέπει να ενισχύονται με μέτρα αποτελεσματικά, αναλογικά και αποτρεπτικά. Με την επιφύλαξη της εθνικής νομοθεσίας περί εκτελεστικών μέτρων, εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες τηρούν τις εν λόγω υποχρεώσεις, δεν πρέπει να τιμωρούνται αν δεν επιτύχουν τους ποσοτικούς στόχους όσον αφορά την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών μεταξύ των διευθυντικών στελεχών. Εκτελεστικά μέτρα δεν πρέπει να εφαρμόζονται για αυτές καθαυτές τις εισηγμένες εταιρείες τους αν βάσει του εθνικού δικαίου μια δεδομένη πράξη ή παράλειψη δεν μπορεί να καταλογιστεί στην εταιρία, αλλά σε άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα, όπως είναι οι μέτοχοι.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35β) Τα κράτη μέλη ή οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν σε ισχύ ευνοϊκότερα μέτρα για την κατοχύρωση μιας περισσότερο ισόρροπης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών.
- (36) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις βασικές αρχές οι οποίες αναγνωρίζονται από τον Χάρτη. Συγκεκριμένα, συμβάλλει στην υλοποίηση του δικαιώματος της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών (άρθρο 23 του Χάρτη), της ελευθερίας του επαγγέλματος και του δικαιώματος προς εργασία (άρθρο 15 του Χάρτη). Σκοπός της οδηγίας είναι να διασφαλίσει τον πλήρη σεβασμό του δικαιώματος αποτελεσματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου (άρθρο 47 του Χάρτη). Οι περιορισμοί στην άσκηση της επιχειρηματικής ελευθερίας (άρθρο 16 του Χάρτη) και του δικαιώματος ιδιοκτησίας (άρθρο 17 παράγραφος 1 του Χάρτη) σέβονται την ουσία αυτών των δικαιωμάτων και ελευθεριών και είναι αναγκαίοι και αναλογικοί. Τηρούν πράγματι τους στόχους γενικού συμφέροντος που αναγνωρίζονται από την Ένωση και την ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των άλλων.
- (37) Ενώ ορισμένα κράτη μέλη έχουν λάβει κανονιστικά μέτρα ή έχουν ενθαρρύνει την αυτορρύθμιση με μεικτά αποτελέσματα, τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν λάβει μέτρα ούτε δηλώσει την προθυμία τους να ενεργήσουν κατά τρόπο που θα επέφερε ικανοποιητική βελτίωση. Από εκτιμήσεις που βασίζονται σε εμπεριστατωμένη ανάλυση όλων των διαθέσιμων στοιχείων σχετικά με προηγούμενες και υφιστάμενες τάσεις καθώς και με προθέσεις συνάγεται ότι δεν θα επιτευχθεί, σε καμία χρονική στιγμή στο ορατό μέλλον, ισορροπημένη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων σε ολόκληρη την Ένωση, σύμφωνα με τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, μόνο με τη μεμονωμένη δράση κρατών μελών. Υπ' αυτές τις συνθήκες και λόγω των αυξανόμενων διαφορών μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα συμβούλια εταιριών, η βελτίωση της εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια σε όλη την Ένωση μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω κοινής προσέγγισης και η δυναμική για τη ισότητα των φύλων, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη μπορεί να υλοποιηθεί καλύτερα με συντονισμένη δράση σε επίπεδο Ένωσης παρά με εθνικές πρωτοβουλίες διαφοροποιούμενης εμβέλειας, στόχευσης και αποτελεσματικότητας. Εφόσον οι στόχοι της παρούσας οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και μπορούν, κατά συνέπεια, λόγω της κλίμακας και του αποτελέσματος της δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα στο επίπεδο της Ένωσης, η Ένωση μπορεί να λαμβάνει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζει το άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

- (38) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία περιορίζεται στον καθορισμό κοινών στόχων και αρχών και δεν υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη αυτών των στόχων. Παρέχεται στα κράτη μέλη επαρκής ελευθερία να καθορίζουν με ποιο τρόπο θα μπορούσαν να επιτευχθούν καλύτερα οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, αφού λάβουν υπόψη τις εθνικές περιστάσεις, και ιδίως τους κανόνες και τις πρακτικές προσλήψεων σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων. Η παρούσα οδηγία δεν υπεισέρχεται στη δυνατότητα των εισηγμένων επιχειρήσεων να διορίζουν στα συμβούλιά τους τα μέλη με τα υψηλότερα προσόντα και παρέχει αρκούντως μακρά περίοδο προσαρμογής.
- (39) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, ο στόχος που πρέπει να επιτύχουν οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να είναι χρονικά περιορισμένος και να παραμένει σε ισχύ μόνο μέχρις ότου επιτευχθεί διατηρήσιμη πρόοδος όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα συμβούλια επιχειρήσεων. Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή πρέπει να επανεξετάζει τακτικά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και να υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Επιπλέον, η παρούσα οδηγία προβλέπει ημερομηνία λήξης. Η Επιτροπή πρέπει να αξιολογήσει, στην επανεξέτασή της, εάν είναι απαραίτητο να παραταθεί η διάρκεια της οδηγίας και μετά από αυτή την ημερομηνία.
- (40) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση των κρατών μελών και της Επιτροπής, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011, σχετικά με τα δικαιολογητικά έγγραφα,¹⁶ τα κράτη μέλη έχουν αναλάβει τη δέσμευση, σε αιτιολογημένες περιπτώσεις, να συνοδεύουν την κοινοποίηση των μέτρων ενσωμάτωσης στην εθνική νομοθεσία, τα οποία λαμβάνουν, με ένα ή περισσότερα έγγραφα που εξηγούν τη σχέση μεταξύ των στοιχείων μιας οδηγίας και των αντίστοιχων μερών των εθνικών πράξεων ενσωμάτωσης. Όσον αφορά την παρούσα οδηγία, ο νομοθέτης θεωρεί αιτιολογημένη την υποβολή παρόμοιων εγγράφων,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

¹⁶ ΕΕ C 369, 17.12.2011, σ. 14.

Άρθρο 1
Αντικείμενο

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

Άρθρο 2
Ορισμοί

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

- (1) «εισηγμένη εταιρεία»: εταιρεία έχουσα την καταστατική της έδρα σε κράτος μέλος, οι μετοχές της οποίας είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1, στοιχείο 14 της οδηγίας 2004/39/EK, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη·
- (2) «συμβούλιο»: κάθε διοικητικό, διαχειριστικό ή εποπτικό όργανο εισηγμένης εταιρείας·
- (3) «διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου εκπροσώπου των εργαζομένων·
- (4) «εκτελεστικό διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος του ενιαίου συμβουλίου που ασχολείται με την καθημερινή διαχείριση της εισηγμένης εταιρείας και κάθε μέλος του διαχειριστικού συμβουλίου σε ένα δυαδικό σύστημα διοίκησης·
- (5) «μη εκτελεστικό διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος του ενιαίου συμβουλίου, εκτός των εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, και κάθε μέλος του εποπτικού συμβουλίου σε ένα δυαδικό σύστημα διοίκησης·

- (6) «ενιαίο διοικητικό συμβούλιο»: ενιαίο συμβούλιο που εκτελεί και τα διαχειριστικά και τα εποπτικά καθήκοντα μίας εισηγμένης εταιρείας·
- (7) «δυναμικό σύστημα διοίκησης»: σύστημα κατά το οποίο τα διαχειριστικά και εποπτικά καθήκοντα μιας εισηγμένης εταιρείας ασκούνται από χωριστά συμβούλια·
- (8) «μικρομεσαία επιχείρηση» ή «ΜΜΕ»: εταιρεία που απασχολεί λιγότερους από 250 εργαζόμενους και έχει ετήσιο κύκλο εργασιών που δεν υπερβαίνει τα 50 εκατ. ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό που δεν υπερβαίνει τα 43 εκατ. ευρώ ή, για ΜΜΕ έχουσα την καταστατική της έδρα σε κράτος μέλος το οποίο δεν έχει ως νόμισμα το ευρώ, τα ισοδύναμα ποσά στο νόμισμα του εκάστοτε κράτους μέλους·
- (9)

Άρθρο 2α

Εφαρμοστέο δίκαιο

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

Άρθρο 3

Εξαιρέση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων

Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Άρθρο 4

Στόχοι σχετικά με την ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων στα συμβούλια

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες:
 - α) θέτουν ως σκοπό να επιτύχουν, έως την 31 Δεκεμβρίου 2022, τον στόχο του να κατέχουν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου τουλάχιστον το 40 % των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών
 - ή
 - β) θέτουν ως σκοπό να επιτύχουν, έως την 31 Δεκεμβρίου 2022, τον στόχο του να κατέχουν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου τουλάχιστον το 33 % όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, συμπεριλαμβανομένων των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών στελεχών
2. Ο αριθμός των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ο οποίος θεωρείται αναγκαίος για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 στοιχείο α) είναι ο πλησιέστερος αριθμός προς το ποσοστό του 40%, ο οποίος δεν υπερβαίνει ωστόσο το 50%, ενώ ο αριθμός όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών που θεωρείται αναγκαίος για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 στοιχείο β) είναι ο πλησιέστερος αριθμός προς το ποσοστό του 33 %, ο οποίος δεν υπερβαίνει ωστόσο το 50 %. Οι εν λόγω αριθμοί περιέχονται στο παράρτημα.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες στις οποίες τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% των εργαζομένων δεν υπόκεινται στις διατάξεις του παρόντος άρθρου.
- 7.

Άρθρο 4α

Μέσα για την επίτευξη των στόχων

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, για την επίτευξη του στόχου του άρθρου 4, παράγραφος 1, στις εισηγμένες εταιρείες που δεν εκπληρώνουν τους στόχους αυτούς η επιλογή υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή στις θέσεις που αναφέρονται στο άρθρο 4, παράγραφος 1 διενεργείται βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια, τα οποία καθορίζονται πριν από την διαδικασία επιλογής.
2. Κατά την επιλογή των υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή στις θέσεις που αναφέρονται στο άρθρο 4, παράγραφος 1, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, κατά την επιλογή μεταξύ υποψηφίων που έχουν προσόντα ίσης αξίας ως προς την καταλληλότητα, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, δίδεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός αν, μετά από αντικειμενική αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά, θεωρηθεί καταλληλότερος ο υποψήφιος του άλλου φύλου.
3. Με σεβασμό στις διατάξεις της οδηγίας 95/46/EΚ, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, κατόπιν αιτήσεως υποψηφίου που εξετάστηκε κατά την επιλογή για διορισμό ή εκλογή, οι εισηγμένες εταιρείες υποχρεούνται να ενημερώνουν τον υποψήφιο σχετικά με τα εξής:
 - α) τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή,
 - β) την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων βάσει των εν λόγω κριτηρίων και
 - γ) κατά περίπτωση, τα στοιχεία που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.

4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα απονομής δικαιοσύνης, για να διασφαλίσουν ότι, όταν υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου αποδεικνύει πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να συναχθεί ότι ο υποψήφιος ή υποψήφια είχε προσόντα ίσης αξίας σε σύγκριση με τον υποψήφιο του άλλου φύλου που επιλέχθηκε για διορισμό ή εκλογή, η εισηγμένη εταιρεία φέρει το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε παραβίαση του άρθρου 4α παράγραφος 2.

Άρθρο 4β

Αναστολή εφαρμογής του άρθρου 4α

1. Τα κράτη μέλη στα οποία, πριν από [EE, να προστεθεί η προθεσμία εφαρμογής σύμφωνα με το άρθρο 8, παράγραφος 1], έχουν ληφθεί ήδη εξίσου αποτελεσματικά μέτρα, με σκοπό την επίτευξη μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των διοικητικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, σύμφωνα με τους στόχους του άρθρου 4, παράγραφος 1, ή στα οποία έχει επιτευχθεί πρόοδος για την προσέγγιση των εν λόγω στόχων, δύνανται να αναστείλουν την εφαρμογή του άρθρου 4α. Στην περίπτωση αυτή, θεωρείται ότι πληρούνται οι στόχοι που ορίζονται στο άρθρο 4, παράγραφος 1.
- 1α. Η εφαρμογή του άρθρου 4α μπορεί να ανασταλεί, σύμφωνα με τους όρους της παραγράφου 1, πριν από τη λήξη της προθεσμίας εφαρμογής που προβλέπεται στο άρθρο 8, παράγραφος 1. Οι όροι για την αναστολή θεωρείται ότι πληρούνται όταν, για παράδειγμα:
- α) η εθνική νομοθεσία απαιτεί να κατέχουν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου τουλάχιστον το 30 % των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή τουλάχιστον το 25 % του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, το αργότερο στις 31 Δεκεμβρίου 2022, ενώ εφαρμόζονται αποτελεσματικά, αναλογικά και αποτρεπτικά μέτρα επιβολής του νόμου σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις εν λόγω απαιτήσεις. Σε περίπτωση που οι δεσμευτικοί στόχοι που καθορίζονται στην εθνική νομοθεσία δεν εφαρμόζονται σε όλες τις εταιρείες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, θεωρείται ωστόσο ότι πληρούνται οι όροι για την αναστολή, εάν οι υποχρεώσεις καθορισμού ατομικών ποσοτικών στόχων που προβλέπονται¹⁷ στο άρθρο 4γ, παράγραφος 1, εφαρμόζονται σε όλες τις εισηγμένες εταιρείες που δεν καλύπτονται από τους δεσμευτικούς στόχους, συμπεριλαμβανομένων των ΜΜΕ, όσον αφορά τα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων καθώς και όσον αφορά τουλάχιστον ένα διοικητικό επίπεδο κάτω του επιπέδου του διοικητικού συμβουλίου.

¹⁷ Αλλαγή διατύπωσης.

- β) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 30 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή τουλάχιστον το 25 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών.
- γ) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 25 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή το 20 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών και το επίπεδο εκπροσώπησης έχει αυξηθεί κατά τουλάχιστον 7,5 ποσοστιαίες μονάδες επί πρόσφατη πενταετή περίοδο που έληξε πριν από την προθεσμία εφαρμογής του άρθρου 8, παράγραφος 1.

1β. Για τον σκοπό της αξιολόγησης της αναστολής βάσει της παραγράφου 1α στοιχείο α) ή της παραγράφου 2,¹⁸ ο αριθμός των θέσεων διοικητικών στελεχών που απαιτούνται είναι ο πλησιέστερος αριθμός στο ποσοστό του 30 % των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή του 25 % του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, αλλά λιγότερο από 40 %. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, οι δεσμευτικοί ποσοτικοί στόχοι εφαρμόζονται χωριστά στους εκπροσώπους των μετόχων και στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

2. Τα κράτη μέλη που έχουν¹⁹ αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 4α σύμφωνα με την παράγραφο 1 δύνανται να αποφασίσουν τη συνέχιση της εν λόγω αναστολής πέραν της 31ης Δεκεμβρίου 2024, μόνον εφόσον:

- α) η εθνική νομοθεσία που συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις της παραγράφου 1α στοιχείο α) εξακολουθεί να ισχύει, ή
- β) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 30 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών ή το 25 % του συνολικού αριθμού όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών έως τις 31 Δεκεμβρίου 2024.

Όταν δεν πληρούνται οι απαιτήσεις της παρούσας παραγράφου, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν την εφαρμογή του άρθρου 4α, με ισχύ από τις 30 Σεπτεμβρίου 2025.

¹⁸ Τεχνική διόρθωση.

¹⁹ Αλλαγή διατύπωσης.

3. Όταν ένα κράτος μέλος αναστέλλει την εφαρμογή του άρθρου 4α, όπως προβλέπεται στις παραγράφους 1 και 2, βάσει εθνικών μέτρων ή βάσει της προόδου που επιτεύχθηκε, η οποία εκτείνεται στα εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, το εν λόγω κράτος μέλος δύναται επίσης να αναστείλει τις απαιτήσεις του άρθρου 4γ, παράγραφος 1.

Άρθρο 4γ

Ατομικοί ποσοτικοί στόχοι

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες που δεν υπόκεινται στον στόχο του άρθρου 4, παράγραφος 1, στοιχείο β) καθορίζουν ατομικούς ποσοτικούς στόχους, όσον αφορά την ισορροπημένη εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, και θέτουν ως σκοπό την επίτευξη των στόχων αυτών το αργότερο έως τις 31 Δεκεμβρίου 2022.
2. Όταν τα κράτη μέλη προβλέπουν, σύμφωνα με το άρθρο 4, παράγραφος 6, ότι ορισμένες εισηγμένες εταιρείες δεν υπόκεινται στους στόχους του άρθρου 4, τα εν λόγω κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εταιρείες αυτές καθορίζουν ατομικούς ποσοτικούς στόχους, όσον αφορά την ισορροπημένη εκπροσώπηση και των δύο φύλων σε όλες τις θέσεις διοικητικών στελεχών, και ότι θέτουν ως σκοπό στην επίτευξη των στόχων αυτών έως τις 31 Δεκεμβρίου 2022.

Άρθρο 5

Υποβολή στοιχείων

- 1.
2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες αρχές μία φορά το έτος σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια τους, κάνοντας διάκριση μεταξύ των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, και σχετικά με τα μέτρα που έχουν λάβει για την επίτευξη των στόχων που ισχύουν και ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στο άρθρο 4γ. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με κατάλληλο και προσιτό τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους.

3. Όταν εισηγμένη εταιρεία δεν επιτυγχάνει τον στόχο του άρθρου 4 παράγραφος 1 ή τους ατομικούς ποσοτικούς στόχους του άρθρου 4γ, τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2 περιλαμβάνουν τους λόγους για τους οποίους δεν επιτεύχθηκαν οι στόχοι και περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει ήδη λάβει και/ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τους επιτύχει.
- 3α. Οι υποχρεώσεις που καθορίζονται στις παραγράφους 2 και 3 δεν ισχύουν για τις εισηγμένες εταιρείες που έχουν την καταστατική τους έδρα σε κράτος μέλος το οποίο έχει αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 4α με βάση το άρθρο 4β παράγραφος 1α στοιχείο α) και εφόσον το εθνικό δίκαιο περιλαμβάνει τις ίδιες ή παρόμοιες υποχρεώσεις υποβολής στοιχείων.
- 4.

Άρθρο 6

Μέτρα επιβολής του νόμου

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

Άρθρο 7

Ελάχιστες απαιτήσεις

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

Άρθρο 7α (νέο)

Φορείς για την προαγωγή της ισότητας των φύλων στις εισηγμένες εταιρείες

Τα κράτη μέλη ορίζουν έναν ή περισσότερους φορείς για την προαγωγή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και τη στήριξη της ισότητας των φύλλων στα συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών· οι εν λόγω φορείς μπορούν να είναι, για παράδειγμα, αυτοί που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου²⁰.

Άρθρο 8

Εφαρμογή

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

²⁰ Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5 Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (EE L 204 της 26.7.2006, σ. 23).

Άρθρο 9
Επανεξέταση

1. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή έως [ένα έτος μετά την ημερομηνία που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1] και, μετέπειτα, κάθε δύο έτη, έκθεση για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Οι εν λόγω εκθέσεις περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, συνολική ενημέρωση σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή σχετικά με την εκπλήρωση των όρων του άρθρου 4β, κατά περίπτωση, ενημέρωση που παρέχεται σύμφωνα με το άρθρο 5 και, κατά περίπτωση, αντιπροσωπευτικές πληροφορίες σχετικά με ατομικές δεσμεύσεις που λαμβάνουν οι εισηγμένες εταιρείες κατ' εφαρμογή του άρθρου 4γ.
2. Τα κράτη μέλη τα οποία αναστέλλουν, βάσει του άρθρου 4β, την εφαρμογή του άρθρου 4α περιλαμβάνουν στις εκθέσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 πληροφορίες από τις οποίες προκύπτει αν πληρούνται οι όροι του άρθρου 4β. Η Επιτροπή εκδίδει ειδική έκθεση έως [δύο έτη από την ημερομηνία που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1], η οποία αξιολογεί μεταξύ άλλων, αν πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 4β.
3. Η Επιτροπή επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, έως την 31η Δεκεμβρίου 2026, και μετέπειτα ανά διετία. Η Επιτροπή αξιολογεί ιδίως αν έχουν οι επιτευχθεί οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.
4. Στις εκθέσεις της, η Επιτροπή αξιολογεί, με βάση τις εξελίξεις όσον αφορά την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα συμβούλια και στα διάφορα επίπεδα λήψης αποφάσεων σε όλους τους τομείς της οικονομίας, και λαμβάνοντας υπόψη αν η πρόοδος που σημειώθηκε είναι επαρκώς διατηρήσιμη, αν είναι αναγκαίο να παραταθεί η διάρκεια εφαρμογής της παρούσας οδηγίας πέρα από την ημερομηνία που ορίζεται στο άρθρο 10 παράγραφος 2 ή να τροποποιηθεί αυτή με άλλον τρόπο.

Άρθρο 10
Έναρξη ισχύος και λήξη

1. Η παρούσα οδηγία τίθεται σε ισχύ την [εικοστή] ημέρα μετά τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.
2. Λήγει στις 31 Δεκεμβρίου 2033.

Άρθρο 11
Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
Ο Πρόεδρος

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

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

Αριθμός θέσεων στο διοικητικό συμβούλιο	Ελάχιστος αριθμός μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών του υποεκπροσωπούμενου φύλου, ο οποίος απαιτείται για την επίτευξη του στόχου του 40 % (άρθρο 4, παράγραφος 1)	Ελάχιστος αριθμός διοικητικών στελεχών του υποεκπροσωπούμενου φύλου που απαιτούνται για την επίτευξη του στόχου του 33 % (άρθρο 4, παράγραφος 1, στοιχείο β))
1	-	-
2	-	-
3	1 (33,3%)	1 (33,3%)
4	1 (25%)	1 (25%)
5	2 (40%)	2 (40%)
6	2 (33,3%)	2 (33,3%)
7	3 (42,9%)	2 (28,6%)
8	3 (37,5%)	3 (37,5%)
9	4 (44,4%)	3 (33,3%)
10	4 (40%)	3 (30%)
11	4 (36,4%)	4 (36,4%)
12	5 (41,7%)	4 (33,3%)
13	5 (38,4%)	4 (30,8%)
14	6 (42,9%)	5 (35,7%)
15	6 (40%)	5 (33,3%)
16	6 (37,5%)	5 (31,3%)
17	7 (41,2%)	6 (35,3%)

18	7 (38,9%)	6 (33,3%)
19	8 (42,1%)	6 (31,6%)
20	8 (40%)	7 (35%)
21	8 (38,1%)	7 (33,3%)
22	9 (40,1%)	7 (31,8%)
23	9 (39,1%)	8 (34,8%)
24	10 (41,7%)	8 (33,3%)
25	10 (40%)	8 (32%)
26	10 (38,5%)	9 (34,6%)
27	11 (40,7%)	9 (33,3%)
28	11 (39,3%)	9 (32,1%)
29	12 (41,4%)	10 (34,5%)
30	12 (40%)	10 (33,3%)