



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

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

(текст от значение за ЕИП)

{SWD(2012) 348 final}
{SWD(2012) 349 final}

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

История на досието

Управителните съвети на дружествата в ЕС се характеризират с трайно неравновесие между половете, което се вижда от факта, че понастоящем само 13,7 % от постове в управителните съвети в най-големите дружества, допуснати до борсова търговия, се заемани от жени (15 % при директорите без изпълнителни функции)¹. В сравнение с други области на обществото, особено с публичния сектор², недостатъчното представяне на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, е особено значително.

Държавите членки и институциите на ЕС предприеха много усилия в продължение на няколко десетилетия за насърчаване на равенството между половете при вземането на икономически решения, по-специално за да се засили присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, чрез приемане на препоръки и насърчаване на саморегулирането. В две препоръки на Съвета (от 1984 г. и 1996 г.) частният сектор се насърчаваше да увеличи присъствието на жените на всички равнища на вземането на решения, особено чрез програми за утвърдителни действия, а Комисията бе приканена да предприеме стъпки, за да се постигне балансирано участие на мъжете и жените в това отношение³. Бяха предприети инициативи за национално саморегулиране и корпоративно управление, които имаха за цел да насърчават дружествата да назначават повече жени на високопоставени позиции.

Много бавен е обаче напредъкът при увеличаването на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата — средният му годишен ръст през последните години е едва 0,6 процентни пункта⁴. В отделните държави членки подобрението не беше еднакво и резултатите бяха много различни. Най-значителен напредък бе отбелязан в тези държави членки и други държави, където бяха въведени задължителни мерки⁵. Инициативите за саморегулиране в редица държави членки все още не са

¹ Това неравновесие между половете се наблюдава във всички държави — членки на ЕС, като националните средни стойности варират от около 5 % в MT, CY, HU, LU, PT, IT, EE и EL до около 25 % в SE, LV и FI. Делът на жените в различните държави членки варира между около 3 % и около 28 % за директорите без изпълнителни правомощия и между 0 % и около 21 % за изпълнителните директори. Вж. доклада за напредъка: „Жените в процеса на вземане на икономически решения в ЕС“, март 2012 г. (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² Няколко примера: 30 % жени на най-високото равнище на националните публични администрации, 33 % жени сред членовете на върховните съдилища. В научноизследователските институти 22 % от членовете на управителните съвети са жени (2007 г.). Обратно на тази тенденция единствено националните централни банки останаха почти изключително доминирани от мъже: 83 % от членовете на управителните им съвети са мъже и в момента няма нито една жена — управител на централна банка в ЕС.

³ ОВ L 331, 19.12.1984 г., стр. 34 и ОВ L 319, 10.12.1996 г., стр. 11.

⁴ Вж. доклада за напредъка, бележка под линия 1.

⁵ От октомври 2010 г. до януари 2012 г. несъмнено най-голямото увеличение на дела на жените в управителните съвети на дружествата бе регистрирано във Франция (увеличение с 10 процентни пункта до 22 %), където дружествата постигнаха предсрочно първата цел, въведена с нов закон през януари 2011 г. (20 % до 2014 г., 40 % до 2017 г.). Норвегия увеличи дела на жените в

довели до подобни значителни изменения. При сегашното темпо ще са необходими няколко десетилетия, за да се достигне баланс между половете в целия ЕС.

Нарастващите различия между държавите членки вероятно ще се увеличат поради силно различаващите се подходи на отделните държави членки. Някои държави членки развили националните си законодателства, но ги насочили към различни групи дружества и избрали различни правни подходи. Националните законодателства, ако въобще третират проблема, се развиват в различни посоки. Някои държави-членки са избрали модел на „изпълнение или обяснение“ (comply or explain), при който дружествата, които не се съобразяват с целта за баланс между половете, трябва да разкрият причините за това. Други установяват категорична правно обвързваща цел за баланс между половете със санкции. Някои държави членки са насочили мерките си към дружествата, допуснати до борсова търговия, докато други са съсредоточили върху големите дружества (независимо от това дали са допуснати до борсова търговия) или върху държавните дружества. Някои държави членки са насочили мерките си към членовете на управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, които нямат изпълнителни функции, докато други обхващат както членовете с изпълнителни функции, така и тези без такива функции.

Различията или липсата на регулиране на национално равнище не само водят до различия в броя на жените сред изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции и до различни степени на подобрение сред държавите членки, но и създават препятствия за вътрешния пазар чрез налагане на различни изисквания в корпоративното управление за европейските дружества, допуснати до борсова търговия. Това различно развитие на националните законодателства доведе до фрагментиране на законодателните рамки в държавите от ЕС, което се изразява в трудно съпоставими непоследователни правни задължения, в объркване и по-високи разходи за предприятията, инвеститорите и другите заинтересовани страни и в крайна сметка възпрепятства правилното функциониране на вътрешния пазар. По-специално, тези разлики в правните изисквания и в изискванията за саморегулиране по отношение на състава на управителните съвети могат да доведат до практически затруднения за дружествата, допуснати до борсова търговия, които извършват трансгранична дейност, особено когато установяват дъщерни дружества или при сливания и придобивания, както и за кандидатите за позиции в управителните съвети. Сегашната липса на прозрачност на процедурите за подбор и критериите за квалификация за позициите в управителните съвети в повечето държави членки представлява значителна пречка за по-голямото многообразие на членовете на управителните съвети и има отрицателен ефект върху кариерите на кандидатите за членове на управителните съвети и върху свободата им на движение, както и върху решенията на инвеститорите. Непрозрачността на назначенията затруднява като цяло кандидатстването на жените с необходимата квалификация за позиции в управителните съвети и в още по-голяма степен кандидатстването в друга държава членка. Липсата на прозрачност по отношение на критериите за квалификация на директорите на дружеството може да има и отрицателно въздействие върху доверието на инвеститорите в дружеството, по-специално при трансгранични ситуации. Оповестяването на съответната информация относно състава на управителните съвети от гледна точка на съотношението между мъжете и жените ще доведе до по-добра отчетност на дружествата, до по-разумен

управителните съвети от 18 % през 2006 г., когато бе въведена задължителната цел, до 40 % в рамките само на три години.

процес на вземане на решения, основан на по-добра информираност, до по-добро разпределяне на капитала и в крайна сметка — до по-висок и по-устойчив растеж и заетост в ЕС.

Недостатъчното използване на уменията на висококвалифицирани жени представлява загуба на потенциал за икономически растеж. Пълното мобилизиране на всички налични човешки ресурси ще бъде от основно значение, за да може ЕС да се справи с демографските си предизвикателства, да се конкурира успешно в глобализираната икономика и да си осигури сравнително предимство по отношение на третите държави. Освен това неравновесието между половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, може да представлява една пропусната възможност на корпоративно равнище по отношение на корпоративното управление и на финансовите резултати на дружествата⁶. Същината на проблема е в това, че все повече високо квалифицирани жени, които могат да участват в управителните съвети⁷, са изправени пред постоянни и многобройни пречки по пътя си към ръководните длъжности в предприятията. Неохотата да се назначават жени кандидати на позиции в управителните съвети често се дължи на свързани с пола стереотипи в набирането и повишаването на служителите, на бизнес култура, доминирана от мъжете, и на липсата на прозрачност в процеса на назначаване на членовете на управителните съвети. Тези елементи, които често са наричани в целостта си „стъклен таван“, пречат на оптималното функциониране на пазара на труда за висши ръководни длъжности в целия ЕС.

Продължаващото недостатъчно участие на жените в управителните съвети е основен елемент от по-широката липса на многообразие в управителните съвети като цяло, която води до отрицателни последици. В управителните съвети, в които преобладават представителите на единия пол, е налице значително по-голяма вероятност от тясно „групово мислене“. Това може да допринесе за липсата на ефективно противопоставяне на управленски решения, тъй като липсата на различни възгледи, ценности и компетенции може да доведе до по-малко дебати, идеи и спорове на корпоративните ръководни етажи. Недостатъчното многообразие в управителните съвети е свързано преди всичко с недостатъчните пазарни стимули за дружествата да променят положението. В това отношение неподходящите практики за набиране на членове на управителните съвети допринасят за подбор на членове с подобни профили. Подборът често се основава на твърде тясна група от хора, директорите без изпълнителни функции все още често се наемат посредством „мрежата на старите познанства“ измежду бизнес контактите и личните контакти на сегашните членове на управителните съвети. Недостатъчната прозрачност относно многообразието в управителните съвети изостря проблема, тъй като равнището на информация, както и

⁶ Последните изследвания включват: Credit Suisse Research Institute (август 2012 г.), „Gender diversity and corporate performance“ („Представителство и на двата пола и корпоративни резултати“). Сред другите важни изследвания са: Catalyst (2004 г.), „The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity“ („Извод: връзка между корпоративните резултати и представителството и на двата пола“); McKinsey (доклади от 2007 г., 2008 г. и 2010 г.), „Women Matter“ („Жените са от значение“); Deutsche Bank Research (2010 г.), „Towards gender-balanced leadership“ („Към балансирано участие на жените и мъжете в управлението“); Ernst & Young (2012 г.), „Mixed leadership“ („Смесено управление“).

⁷ Жените съставляват около 60 % от завършилите висше образование в ЕС. Още по-важно: благодарение на инициативата на Европейските бизнес училища „Жени на борда“ бяха бързо набелязани повече от 7000 висококвалифицирани жени с професионален опит и готовност да заемат пост в управителен съвет (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

степеня, до която тази информация е достъпна за широката общественост, често са недостатъчни.

Що се отнася до целите за състава на управителните съвети, за прозрачността на набирането и докладването относно равнопоставеността между половете в управителните съвети, установените проблеми засягат цялостната ефективност на дружествата, тяхната отчетност, способността на инвеститорите да оценяват и да вземат предвид надлежно и своевременно цялата съответна информация, както и ефективността на финансовите пазари на ЕС. Вследствие на това потенциалът на вътрешния пазар за устойчив растеж и заетост не може да се използва в пълна степен. Следователно са необходими ясни изисквания по отношение на целите, които да бъдат постигнати от дружествата по отношение на пола на директорите без изпълнителни функции, на прозрачността на процеса за набиране на кандидати (критерии за квалификацията) и на задълженията за докладване относно равнопоставеността между половете в управителните съвети.

Контекст на политиката

В последно време въпросът за повишаване на участието на жените в процеса на вземане на икономически решения присъства все повече в националните, европейските и международните форуми, като се обръща специално внимание на икономическото измерение на равнопоставеността между половете.

Европейската комисия потвърди подкрепата си за по-голямо участие на жените на отговорни постове в своята Харта на жените⁸ и в своята Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.⁹, като публикува и няколко доклада за оценка на ситуацията¹⁰.

В Европейския пакт за равенство между половете за периода 2011—2020 г., приет на 7 март 2011 г., Съветът призна, че политиките за равенство между половете са от жизненоважно значение за икономическия растеж, благоденствието и конкурентоспособността и призова за действия за насърчаване на равното участие на жените и мъжете при вземането на решения на всички равнища и във всички области, така че да се използват пълноценно способностите на всички.

Европейският парламент многократно призова дружествата и държавите членки да увеличат участието на жените в органите за вземане на решения и прикани Комисията да предложи законодателни квоти за достигане на критичния праг от 30 % жени членове на управителните органи до 2015 г. и 40 % до 2020 г.¹¹.

⁸ COM(2010) 78 окончателен.

⁹ COM(2010) 491 окончателен.

¹⁰ Вж. доклада на Комисията „Повече жени на ръководни длъжности“, януари 2010 г.; Работен документ на службите на Комисията „Равенството между половете и ръководството на предприятията“, март 2011 г. (SEC (2011) 246 окончателен); Доклад за напредъка „Жените в процеса на вземане на икономически решения в ЕС“, март 2012 г.; Работен документ на службите на Комисията „Напредък по отношение на равенството между жените и мъжете за 2011 г.“, април 2012 г. (Работен документ на службите на Комисията (2012) 85 окончателен).

¹¹ Вж. напр. резолюцията от 6 юли 2011 г. относно жените и ръководството на предприятията (2010/2115 (INI)), резолюцията от 13 март 2012 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз — 2011 г. (2011/2244 (INI)).

Европейските социални партньори потвърдиха ангажимента си за по-нататъшни действия в тази област в работната си програма за периода 2012—2014 г.

Цел на предложението

Целта на предложението е да се увеличи значително броят на жените в управителните съвети в ЕС посредством определянето на минимална цел за присъствие от 40 % на по-слабо представения пол сред директорите без изпълнителни функции на дружества, допуснати до търговия на фондовите борси, и посредством изискването за дружествата с по-малък дял на по-слабо представения пол сред директорите без изпълнителни функции да въведат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии в процедурите си за подбор за тези позиции, за да достигнат целта.

Предложението има за цел да се насърчи равенството между половете при вземането на икономически решения и да се използват изцяло съществуващите таланти на кандидатите, за да бъдат половете представлявани по-добре в управителните съвети на дружествата, като по този начин се допринася за целите на „Европа 2020“. Предложената директива ще доведе до премахване на бариерите, пред които са изправени жените при стремежа им за ръководни позиции, и до подобряване на корпоративното управление, както и до по-добри резултати на дружествата.

От основно значение изглежда постигането на минимална хармонизация по отношение на изискването за дружествата, допуснати до борсова търговия, да вземат решения за назначаване въз основа на обективна сравнителна оценка на квалификацията на кандидатите и на определянето на количествена цел за постигането на баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции, за да се гарантира конкурентна равнопоставеност и да се избегнат практическите усложнения на вътрешния пазар за дружествата, допуснати до борсова търговия.

Количествената цел от 40 %, предвидена в настоящата директива, следва да се прилага единствено за директорите без изпълнителни функции, с цел да се намери точният баланс между нуждата да се увеличи равнопоставеността между половете в управителните съвети, от една страна, и необходимостта да бъдат сведени до минимум смущенията в ежедневно управление на дружеството, от друга страна. Директорите без изпълнителни функции и надзорните съвети имат съществена роля при назначаването на мениджърите на най-високо ниво и при формирането на политиката за човешки ресурси на дружеството. Следователно по-силното присъствие на по-слабо представения пол сред директорите без изпълнителни функции ще има положително въздействие върху равнопоставеността между половете по цялата професионална стълбица.

Предложението е насочено към дружествата, допуснати до борсова търговия, поради икономическата им значимост и силната им видимост. Те определят стандартите за частния сектор като цяло. Освен това те обикновено притежават по-големи управителни съвети и разполагат с подобен правен статут в ЕС, което осигурява необходимата съпоставимост на ситуациите.

Предложената цел за минимален дял от двата пола от 40 % е в съответствие с целите, които понастоящем се обсъждат и се определят в редица държави — членки на ЕС/ страни от ЕИП. Това число е между минималната „критична маса“ от 30 %, която бе

намерена за необходима, за да се създаде устойчив ефект върху работата на управителните съвети, и пълното равенство между половете (50 %).

Съгласуваност с други политики и цели на Съюза и с Хартата на основните права на Европейския съюз

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 ДЕС. В съответствие с член 8 от Договора за функционирането на Европейския съюз във всички свои дейности Съюзът полага усилия за премахването на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените.

Съществуват няколко важни правни мерки за насърчаване на равното третиране и равните възможности за мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, включително самостоятелната заетост¹².

Предложението е в съответствие с Хартата на основните права на Европейския съюз („Хартата“). То ще спомогне за насърчаването на основни права и по-специално на тези, свързани с равенството между мъжете и жените (член 23) и на свободата на избор на професия (член 15). Предложението също така засяга свободата на стопанската инициатива (член 16) и правото на собственост (член 17). Това се осъществява по обоснован начин: в съответствие с принципа на пропорционалност предложението е насочено към членовете на управителните съвети без изпълнителни функции, които, въпреки че са важни действащи лица, особено по отношение на корпоративно управление, не участват в ежедневното управление на операциите.

В член 21, параграф 1 от Хартата се забранява по принцип всяка дискриминация, основана на пола. В член 23 въпреки това се признава, че принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол.

Този принцип на **утвърдителни действия** също се признава в член 157, параграф 4 от Договора за функционирането на Европейския съюз.

Съдът на Европейския съюз (СЕС) установи критериите, които трябва да бъдат изпълнени, за да се съгласуват двете понятия за формално равно третиране и утвърдителни действия, насочени към постигане на фактическо равенство, като и двете са признати в Хартата, както и в член 157 от ДФЕС и в член 3 от Директива 2006/54/ЕО.

Критериите са:

- (1) мерките трябва да се отнасят до сектор, в който жените са недостатъчно представени;
- (2) чрез тях може да се даде приоритет само на еднакво квалифицирани жени кандидати спрямо мъже кандидати;

¹² По-специално Директиви 2006/54/ЕО и 2010/41/ЕС.

- (3) чрез тях не трябва да се дава автоматичен и безусловен приоритет на еднакво квалифицираните кандидати, а те трябва да съдържат „предпазна клауза“, която включва възможността за предоставяне на изключения в обосновани случаи, при които се взема предвид индивидуалното положение, по-специално личната ситуация на всеки кандидат.

Предложението е в съответствие с тези критерии (вж. член 4, параграф 3).

2. РЕЗУЛТАТИ ОТ КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

Консултации и експертни становища

От 5 март до 28 май 2012 г. Комисията организира обществена консултация, за да получи мненията на заинтересованите страни относно това дали трябва да се предприемат действия за справяне с неравенството между половете в управителните съвети и ако трябва — какви да бъдат тези действия. От общо 485 отговори 161 бяха изпратени от отделни граждани и 324 бяха изпратени от организации. Сред отговорилите организации бяха 13 държави членки, 3 регионални правителства, 6 града или общини, 79 предприятия (както големи дружества, допуснати до борсова търговия, така и МСП), 56 бизнес сдружения на равнище ЕС и на национално равнище, 53 НПО (повечето от тях организации на жените), профсъюзи, професионални сдружения, политически партии, сдружения на инвеститорите и акционерите, участници в корпоративното управление и други.

Налице беше широк консенсус относно неотложната необходимост от увеличаване на дела на жените в управителните съвети. Огромното мнозинство от отговорилите бяха съгласни, че балансът между половете сред работната сила и в структурата на управителните съвети е двигател за иновации, творчество, добро управление и разширяване на пазара за дружествата и че би било недалновидно да не се използва икономическият потенциал на квалифицираните жени. Различни бяха възгледите на заинтересованите страни относно подходящите средства за осъществяването на промяна. Докато някои заинтересовани страни, предимно от бизнес средите, предпочитаха саморегулирането да продължи, други заинтересовани страни, включително профсъюзи, организации на жените, други НПО, както и редица регионални и общински органи, се застъпиха за по-амбициозен подход под формата на задължителни цели. Някои заинтересовани страни предложиха да се акцентира най-вече върху членовете на управителните съвети без изпълнителни функции и върху надзорните съвети, тъй като това би представлявало по-малка намеса в ежедневно управление на дружествата, а по-късно да се пристъпи към членовете на изпълнителните съвети.

Проучване на Евробарометър от 2011 г.¹³ показва, че 88 % от европейците смятат, че жените следва да бъдат еднакво представени на ръководните позиции в дружествата.

¹³ Специално проучване на Евробарометър 376 (2012 г.), Жените на ръководни позиции (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

Когато от отговорилите се иска да изберат между три възможности за постигането на баланс между половете в управителните съвети, становищата се разделят между саморегулиране от дружествата (31 %), задължителни правни мерки (26 %) и незадължителни мерки, като кодекси и харти за корпоративно управление (20 %). Въпреки това 75 % от европейските граждани подкрепят приемането на законодателни актове, при условие че квалификациите се вземат предвид и че не се облагодетелстват автоматично представителите на единия пол.

Оценка на въздействието

В оценката на въздействието (ОВ) бяха анализирани пет варианта на политиката, подробно описани в доклада за оценката на въздействието:

- **Вариант 1:** базовият сценарий (т.е. без допълнителни действия на равнището на ЕС);
- **Вариант 2:** препоръка на Комисията за насърчаване на държавите членки да постигнат целта от поне 40 % от членовете на управителните съвети от двата пола до 2020 г.;
- **Вариант 3:** директива, с която се въвежда задължителна цел от поне 40 % представители от двата пола до 2020 г. за директорите без изпълнителни функции;
- **Вариант 4:** директива, с която се въвежда задължителна цел от поне 40 % от членовете на управителните съвети от двата пола до 2020 г. за директорите без изпълнителни функции и гъвкава цел за изпълнителните директори, която да бъде определена от самите дружества;
- **Вариант 5:** директива, с която се въвежда задължителна цел от поне 40 % от членовете на управителните съвети от двата пола до 2020 г. за изпълнителните директори и за директорите без изпълнителни функции.

Резултатът от сравнението на последиците от различните варианти на политика беше, че i) задължителните мерки са по-ефективни за постигане на целите на политиката от незадължителните мерки, ii) мерки, насочени както към членовете на управителните съвети с изпълнителни функции, така и към тези без изпълнителни функции, са по-ефективни от мерки, насочени единствено към една група, и iii) задължителните мерки ще донесат повече обществени и икономически ползи от незадължителните мерки.

В същото време степента на ефективност на различните варианти на политика е пряко свързана със степента на отражение върху правата на дружествата и акционерите в ролята на техни собственици, включително основните им права. В сравнение с евентуална незадължителна мярка с реално видимо, но ограничено въздействие, значителното увеличение на въздействието по отношение на целите на политиката налага нуждата от инструмент с обвързваща сила, при който се определят цели за състава на управителните съвети на дружествата.

Задължителните мерки биха довели до сравнително по-големи разходи и административни тежести, които обаче продължават да бъдат доста скромни в сравнение с очакваните икономически ползи. Очаква се административната тежест да бъде минимална за всички варианти на политиката, като се има предвид, че тези варианти се отнасят само за дружества, допуснати до борсова търговия, от които се очаква да могат да използват съществуващите механизми за докладване.

Изборът, заложен в това предложение, е за повишената ефективност на фиксираните цели и за произтичащите икономически и по-широки обществени ползи във връзка с членовете на управителните съвети без изпълнителни функции, които оправдават по-силната намеса в основните права. В предложението не се установява фиксирана задължителна цел за членовете на изпълнителните съвети, поради по-голямата нужда от специфични познания и опит в ежедневното управление на дружествата. Дружествата обаче трябва да бъдат задължени да поемат ангажменти по отношение на изпълнителните директори, които отразяват специфичните им обстоятелства, и да докладват за спазването на тези ангажменти. Следователно предложението се основава на вариант 4.

3. ПРАВНИ ЕЛЕМЕНТИ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

Правно основание

Член 157, параграф 3 от Договора за функционирането на ЕС представлява правното основание за задължителни мерки, насочени към гарантиране на прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, включително утвърдителни действия.

Предложението се основава на член 157, параграф 3 отДФЕС.

Субсидиарност

Мерките, въведени от някои държави членки за засилване на баланса между половете в управителните съвети, се различават значително, а голям брой държави членки, особено тези, в които делът на жените сред директорите е особено нисък, не са предприели никакви действия в тази област. Те не показват готовност да действат по собствена инициатива или срещат съпротива срещу това. В същото време съществуват несъответствия по отношение на броя на жените в управителните съвети в държавите членки, като ключовият показател варира от 3 % до 27 % — ситуация, която застрашава постигането на основната цел за равенство между половете при вземането на икономически решения в Съюза.

Прогнозите в доклада за оценката на въздействието, основани на изчерпателна информация за съществуващи или планирани законодателни инициативи и инициативи за саморегулиране в тази област във всички държави членки, показват, че без действия от страна на ЕС участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, се очаква да се промени от 13,7 % през 2012 г. на 20,4 % (20,84 % без МСП) през 2020 г. в ЕС. До 2020 г. само една държава членка (Франция) ще е достигнала участие на жените в управителните съвети от 40 % като резултат от национално законодателство със задължителни квоти. Само 7 други

държави членки — Финландия, Латвия, Нидерландия, Словакия, Испания, Дания и Швеция — се очаква да достигнат 40 % преди 2035 г. Освен че е незадоволително от гледна точка на равенството между половете, това не би било достатъчно, за да доведе до „критичната маса“ от жени в управителните съвети в Съюза, която е необходима, за да се създадат положителни ефекти за резултатите на дружествата, както го показват научни изследвания. Въз основа на този сценарий ЕС като цяло не се очаква да достигне дори 40 % от жените в управителните съвети до 2040 г. Независимо от това, че като цяло държавите членки могат да действат ефикасно, конкретните сведения на държавите членки относно намеренията им, включително отговорите на обществената консултация и прогнозите, основани на цялата налична информация, ясно показват, че действията на държавите членки поотделно няма да постигнат целта за по-балансирано участие на половете в управителните съвети в съответствие с целите на политиката, определени в това предложение, до 2020 г. или в който и да е момент от обозримото бъдеще.

Тази ситуация води до редица рискове, свързани с постигането на основната цел за равенство между половете в целия Съюз. Сред целите на учредителните договори беше създаването на конкурентна равнопоставеност между държавите членки чрез включване на принципа за равното заплащане и за равенството между половете на пазара на труда, за да се избегне конкуренцията чрез снижаване на условията между държавите членки в областта на пазара на труда и на равното третиране. Държавите членки могат действително да се колебаят да създават нормативна уредба в тази област по собствена инициатива, тъй като виждат риск от това собствените им дружества да бъдат поставени в неизгодно положение спрямо дружествата от другите държави членки. Това схващане, придружено от натиск от бизнес средите, представлява допълнителна голяма пречка за това държавите членки да предприемат подходящи действия.

Освен това неорганизираното и нееднородно регулиране на национално равнище се очаква да създаде практически проблеми във функционирането на вътрешния пазар. Различните правила на дружественото право и различните санкции за неспазване на националната задължителна квота, като изключване от обществени поръчки, могат да доведат до усложнения в ежедневно управление на бизнеса и да окажат възпиращ ефект върху трансграничните инвестиции на дружествата и върху създаването на дъщерни дружества в други държави членки. Различните правила или липсата на правила относно процедурата за подбор за ключови позиции на членове на управителните съвети без изпълнителни функции, без да са налице минимални стандарти, и въздействието на тези различия върху корпоративното управление и оценката на корпоративното управление от страна на инвеститорите биха могли да доведат до допълнителни проблеми във функционирането на вътрешния пазар.

Потенциалът за конкурентоспособност и растеж, произтичащ от пълноценното използване на способностите на най-добре квалифицираните жени за позиции в управителните съвети, може да се осъществи по-ефективно по причини на мащаба, ако всички държави членки се ангажират в тази посока и особено тези, в които данните понастоящем са ниски и в които не са предприети или дори предвидени никакви действия. Само мярка на равнище ЕС може ефективно да спомогне да се гарантира конкурентна равнопоставеност в целия Съюз и да се избегнат практическите усложнения в ежедневно управление на бизнеса чрез минимално хармонизиране на изискванията за корпоративно управление, свързани с решенията за назначаване,

основани на обективни критерии за квалификациите, с цел да се постигне баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции.

Следователно може да се заключи, че целите на предвиденото действие не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки самостоятелно и могат да се постигнат по-добре чрез координирани действия на равнище ЕС, отколкото чрез национални инициативи с различен обхват, амбиция и ефективност. Следователно предложението е в съответствие с принципа на субсидиарност.

Пропорционалност

Незадължителните мерки, като например предишни препоръки и призови за саморегулиране на равнище ЕС, не постигнаха и не може да се очаква да постигнат целта за подобряване на равенството между половете при вземането на икономически решения в ЕС. Следователно за постигането на тези цели са необходими по-широкообхватни действия, които трябва да бъдат предприети на равнището на ЕС. Това обаче не трябва да излиза извън рамките на стриктно изискваните мерки за постигане на устойчив напредък в дела на жените в управителните съвети на дружествата, без да се нарушава функционирането на частните дружества и пазарната икономика.

Това предложение за минимално хармонизиране се ограничава до определянето на общи цели, като по този начин на държавите членки се предоставя достатъчно свобода да определят как тези цели следва да се постигнат най-добре на национално равнище, като се вземат предвид националните, регионалните или местните обстоятелства, включително националното дружествено право и практиките за набиране на членове на управителните съвети на дружествата. По-специално, с предложението се изискват само такива промени по отношение на националното дружествено право, които са абсолютно необходими за минималната хармонизация на изискванията за решенията за назначаване, и се зачитат различните структури на управителните съвети във всички държави членки. То не обхваща малките и средните предприятия (МСП), за които тези мерки могат да представляват непропорционална тежест. Освен това, както бе обяснено по-горе, с предложението се въвеждат количествени цели само за членовете на управителните съвети без изпълнителни функции, като по този начин значително се ограничава намесата в ежедневното управление на дружеството. Тъй като директорите без изпълнителни функции изпълняват главно надзорни задачи, е по-лесно също така да се наемат квалифицирани кандидати извън дружеството или конкретния сектор — съображение, което е от значение за областите на икономиката, в които членовете на конкретен пол са особено по-слабо представени в работната сила.

Временният характер на предложената директива (вж. член 10) е в основата на спазването на принципите на субсидиарност и пропорционалност.

Избор на инструмент

Директивата е инструментът, който най-добре осигурява единно минимално равнище на равнопоставеност между половете сред директорите без изпълнителни функции в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, като в същото време позволява на държавите членки да адаптират подробната си нормативна уредба към конкретните си условия по отношение на националното дружествено право и да изберат най-подходящите средства за правоприлагане и санкции. Тя също така

позволява на отделните държави членки да излязат извън рамките на минималните стандарти на доброволна основа.

Европейско икономическо пространство

Този текст е от значение за Европейското икономическо пространство, като директивата ще се прилага за държавите извън ЕС, членки на Европейското икономическо пространство, след решение на Съвместния комитет на ЕИП.

4. ОТРАЖЕНИЕ ВЪРХУ БЮДЖЕТА

Предложението не оказва въздействие върху бюджета на Съюза.

5. ПОДРОБНО ОБЯСНЕНИЕ НА ОТДЕЛНИТЕ РАЗПОРЕДБИ

Член 1: Цел

В тази разпоредба се посочва целта на настоящата директива.

Член 2: Определения

В този член се посочват основните определения, които се основават на тези в Препоръка 2005/162/ЕО на Комисията относно ролята на директорите на дружества, чиито ценни книжа са допуснати до търговия на регулирани пазари, които не са натоварени с изпълнителни или надзорни функции, и относно комитетите на надзорния съвет¹⁴, на Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия¹⁵ — във връзка с определението на МСП, и на Директива 2006/111/ЕО на Комисията от 16 ноември 2006 г. относно прозрачността на финансовите отношения между държавите членки и публичните предприятия, както и относно финансовата прозрачност в рамките на някои предприятия¹⁶ — във връзка с определението на публични предприятия.

С определенията се гарантира по-конкретно, че директивата се прилага еднакво за съществуващите в държавите членки различни системи на структурите на управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, т.е. директивата се прилага за двойна („двустепенна“) система, в която съществуват отделни управителни и надзорни съвети, за единна („едностепенна“) система, при която управленските и надзорните функции се съчетават в един единствен съвет, както и за смесени системи, съдържащи елементи от „едностепенната“ и „двустепенната“ система, или при които на дружествата се дава възможност да избират между различни модели.

Чрез определението за „директор“ се пояснява, че целите, определени от директивата, обхващат всички директори без изпълнителни функции, включително представителите на работниците, в тези държави членки, в които определена част от директорите без

¹⁴ ОВ L 52, 25.02.2005, стр. 51.

¹⁵ ОВ L 124, 20.05.2003, стр. 36.

¹⁶ ОВ L 318, 17.11.2006, стр. 17.

изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружеството и/или от организациите на работниците в съответствие с националното законодателство или практика, а конкретните процедури за гарантиране на постигането на целите, предвидени в настоящата директива, следва да бъдат определени от съответните държави членки (вж. съображение 21).

Член 3: Изключване на малките и средните предприятия

С този член от обхвата на директивата се изключват дружествата, допуснати до борсова търговия, които са малки и средни предприятия (МСП), както е определено в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия¹⁷.

Член 4: Цели по отношение на директорите без изпълнителни функции

С параграф 1 на дружествата, допуснати до борсова търговия, в които по-слабо представеният пол не представлява поне 40 % от директорите без изпълнителни функции, се налага задължението да извършват назначения на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. По-кратък срок за постигане на целта (1 януари 2018 г.) е определен за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия по смисъла на член 2, буква б) от Директива 2006/111/ЕО на Комисията от 16 ноември 2006 г. относно прозрачността на финансовите отношения между държавите членки и публичните предприятия, както и относно финансовата прозрачност в рамките на някои предприятия¹⁸. Държавите членки упражняват доминиращо влияние върху тези дружества и следователно разполагат с повече инструменти, за да постигнат промяната по-бързо.

С параграф 2 се определя методът на изчисление на точния брой на позициите на директори без изпълнителни функции, необходими за постигане на целта, посочена в параграф 1. Точният брой на позициите, необходими, за да се изпълни целта, следва да бъде броят, който е най-близко до 40 %, независимо дали е под или над този праг, но същевременно дружествата, допуснати до борсова търговия, не трябва бъдат задължавани да назначават членове на по-слабо представения пол на половината или повече позиции на директори без изпълнителни функции, за да се избегнат прекомерните ограничения.

С параграф 3 се въвежда правило за предпочитание с оглед осъществяването на целта, посочена в параграф 1. В това правило за предпочитание се предвижда, че в присъствието на еднакво квалифицирани кандидати от двата пола приоритет се дава на кандидата на по-слабо представения пол, освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол. Това процедурно изискване е необходимо, за да се гарантира, че целите са в съответствие със съдебната практика¹⁹ на Съда на Европейския съюз относно утвърдителните действия. Определените в този параграф

¹⁷ ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 36.

¹⁸ ОВ L 318, 17.11.2006 г., стр. 17.

¹⁹ C-450/93: Kalanke (1995 г. Сборник, I-3051), C-409/95: Marschall (1997 г. Сборник, I-6363), C-158/97: Badeck (2000 г. Сборник, I-1875), C-407/98: Abrahamsson (2000 г. Сборник, I-5539).

изисквания следва да бъдат изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в зависимост от националното право и устава на дружествата, допуснати до борсова търговия.

С параграф 4 се налага задължение за оповестяване и правило за доказателствена тежест, приложими в случаи на оспорване на процедурата за подбор от неуспял кандидат.

В параграф 5 се предвижда възможност да се обоснове неспазването на целта, когато членовете на по-слабо представения пол представляват по-малко от 10 % от работната сила.

В параграф 6 се предвижда, че целта, определена в параграф 1, може да бъде изпълнена и когато членовете на по-слабо представения пол заемат най-малко една трета от всички длъжности на директори, независимо дали са с изпълнителни или без изпълнителни функции.

Член 5: Допълнителните мерки на дружествата и докладване

С параграф 1 на дружествата, допуснати до борсова търговия, се налага задължение да предприемат индивидуални ангажименти по отношение на представянето и на двата пола сред изпълнителните директори, които трябва да бъдат изпълнени до 1 януари 2020 г. или до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.

С параграф 2 на дружествата, допуснати до борсова търговия, се налага задължение на годишна основа да предоставят и публикуват информация за състава на управителните си съвети от гледна точка на съотношението между жените и мъжете и за спазването на член 4, параграф 1 и член 5, параграф 1.

С параграф 3 се налага допълнително задължение на дружествата, допуснати до борсова търговия, които не са успели да постигнат целите относно директорите без изпълнителни функции или ангажиментите във връзка с изпълнителните директори, да обяснят причините за това и да включат описание на мерките, които са предприети и планирани с оглед постигането на целите или ангажиментите в бъдеще.

Параграф 4 се отнася до компетентностите на националните органи по въпросите на равенството, създадени по силата на Директива 2006/54/ЕО.

Член 6: Санкции

С този член държавите членки се задължават да установят правила за санкции, приложими в случай на нарушение на разпоредбите на настоящата директива. Тези санкции трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи. Неизчерпателен списък на възможните конкретни мерки е посочен в параграф 2.

Член 7: Минимални изисквания

В тази разпоредба се посочва, че директивата се осъществява минимална хармонизация.

Член 8: Изпълнение

Държавите членки са длъжни да приемат съответните мерки за транспониране в срок от две години от датата на приемане на директивата. В този член допълнително се уточняват задълженията относно тези мерки и тяхното съобщаване на Комисията. С параграф 3 на държавите членки, които преди влизането в сила на настоящата директива вече са предприели мерки за осигуряване на по-балансирано участие на жените и мъжете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, се дава възможност да спрат прилагането на свързаните с назначенията процедурни изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3, 4 и 5, при условие че могат да докажат, че взетите мерки са също толкова ефикасни за постигане на целта, определена в член 4, параграф 1.

Членове 9, 10 и 11: Преглед; Влизане в сила и срок на действие; Адресати

С директивата се налага задължение за докладване на държавите членки. Комисията е длъжна да направи преглед и да представи доклад относно прилагането на директивата на всеки две години, по-специално относно това дали целите на директивата са постигнати.

Целите остават в сила само докато бъде постигнат устойчив напредък в състава на управителните съвети от гледна точка на съотношението между жените и мъжете и за тази цел директивата включва „клауза за изтичане на срока на действие“.

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

(текст от значение за ЕИП)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

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

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет²⁰,

в съответствие с обикновената законодателна процедура,

като имат предвид, че:

- (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. При условията на член 8 от Договора за функционирането на Европейския съюз (наричан по-долу „Договора“) 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 от Съюза на задължителни мерки, насочени към прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите.
- (2) Принципът на утвърдителните действия и значението му за постигането на ефективно равенство между жените и мъжете на практика се признават в член 157, параграф 4 от Договора и в член 23 от Хартата на основните права на

²⁰ ОВ С [...], [...] г., стр. [...].

Европейския съюз, в който 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 Съвета от 13 декември 1984 г. относно насърчаването на утвърдителни действия в полза на жените²¹ 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 Съвета от 2 декември 1996 г. относно балансираното участие на жените и мъжете в процеса на вземане на решения²² 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.
- (4) През последните години Европейската комисия представи редица доклади за оценка на ситуацията относно равнопоставеността между половете в процеса на вземане на икономически решения²³. Комисията насърчи дружествата, допуснати до борсова търговия в Европейския съюз, да увеличат броя на жените в управителните си съвети чрез мерки за саморегулиране и да поемат конкретни доброволни ангажименти в това отношение.²⁴ В своята Харта на жените²⁵ от 5 март 2010 г. Европейската комисия подчерта, че жените все още не разполагат с пълен достъп до участие в упражняването на властта и вземането на решения в политическия и икономическия живот и потвърди ангажимента си да използва правомощията си, за да насърчава по-справедливо представяне на жените и мъжете на отговорни постове. Подобряването на баланса между половете при вземането на решения беше определено като една от приоритетните задачи в Стратегията на Комисията за равенство между жените и мъжете за периода 2010—2015 г.²⁶
- (5) В Европейския пакт за равенство между половете за периода 2011—2020 г., който беше приет на 7 март 2011 г., Съветът 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 стратегията „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

²¹ ОВ L 331, 19.12.1984, стр. 34.

²² ОВ L 319, 10.12.1996 г., стр. 11.

²³ Доклад на Комисията „Повече жени на ръководни длъжности“ (2010 г.); Работен документ на службите на Комисията „Равенството между половете и ръководството на предприятията“, 1.3.2011 г. (SEC (2011) 246 окончателен); Доклад за напредъка „Жените в процеса на вземане на икономически решения в ЕС“, 5.3.2012 г.; Работен документ на службите на Комисията „Напредък по отношение на равенството между жените и мъжете за 2011 г.“, 16.4.2012 г. (Работен документ на службите на Комисията (2012) 85 окончателен).

²⁴ „Ангажимент за участие на жените в управителните съвети в Европа“, IP/11/242.

²⁵ COM(2010) 78 окончателен.

²⁶ COM(2010) 491 окончателен.

жените и мъжете при вземането на решения на всички равнища и във всички области, за да се използват пълноценно способностите на всички.

- (6) Европейският парламент в своята резолюция от 6 юли 2011 г. относно жените и ръководството на предприятията²⁷ призова дружествата да достигнат критичния праг от 30 % жени членове на управителните органи до 2015 г. и 40 % до 2020 г. Той призова Комисията, ако се окаже, че доброволните мерки, предприети от предприятията и държавите членки бъдат счетени за недостатъчни, да предложи до 2012 г. законодателство, включително квоти. Европейският парламент потвърди отново този призив за изработване на законодателство в своята резолюция от 13 март 2012 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз — 2011 г.²⁸
- (7) Ефективното използване на човешкия капитал представлява най-важният фактор за определяне на конкурентоспособността на икономиката. То е от ключово значение за разрешаване на демографските предизвикателства на ЕС и за успешно конкуриране в условията на глобализирана икономика, както и за осигуряването на сравнително предимство по отношение на трети държави. Броят на жените с високи квалификации и умения непрекъснато нараства, което се потвърждава от факта, че 60 % от завършилите висше образование са жени. Ако продължи неизползването на този резерв при назначаването на служители на позиции за вземане на икономически решения, това ще означава, че не успяваме да използваме напълно квалифициран човешки капитал.
- (8) На равнището на дружествата е широко признато, че присъствието на жените в управителните съвети подобрява корпоративното управление, тъй като резултатите на екипа и качеството на вземане на решения се засилват поради разнообразния и колективен начин на мислене, включващ по-широк набор от гледни точки, и по този начин се стига до по-балансираните решения. Многочислените проучвания сочат, че съществува положителна връзка между равнопоставеността между половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружеството. Следователно подобряването на участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, може да има положителен ефект върху стопанските резултати на съответните дружества.
- (9) Наличната информация показва също, че равенството на пазара на труда може значително да подобри икономическия растеж. Засилването на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, има положително въздействие не само за жените, назначени в управителните съвети, но и допринася за привличането на жени със способности в предприятията и води до нарастване на броя на жените на всички равнища на управление и сред работната сила. Следователно по-големият дял на жените в управителните съвети на дружествата има положително въздействие за преодоляване на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете. Пълноценното използване на наличните женски способности ще представлява значително подобрение по отношение на възвръщаемостта на образованието

²⁷ 2010/2115(INI).

²⁸ 2011/2244(INI).

както за отделните хора, така и за публичния сектор. По-слабото участие на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, е една пропусната възможност за постигане на дългосрочен устойчив растеж за икономиките на държавите членки като цяло.

- (10) Въпреки действащото законодателство на Съюза, насочено към предотвратяване и борба с дискриминацията, основаваща се на пола, препоръките на Съвета, насочени специално към увеличаване на присъствието на жените при вземането на икономически решения, и действията на равнището на Съюза за насърчаване на саморегулирането, жените продължават да бъдат много по-малко от мъжете в най-висшите управленски органи на дружествата в Съюза. В частния сектор и особено в дружествата, допуснати до борсова търговия, неравновесието между половете е особено значително и сериозно. Основният показател на Комисията за участието и на двата пола в управителните съвети показва, че делът на жените, участващи във вземането на бизнес решения на високо равнище, е много нисък. През януари 2012 г. жените заемаха средно само 13,7 % от постовите в управителните съвети на най-големите дружества, допуснати до борсова търговия в държавите членки. Сред директорите без изпълнителни функции само 15 % бяха жени.
- (11) Делът на жените в управителните съвети на дружествата се увеличава много бавно със среден годишен ръст от едва 0,6 процентни пункта през последните години. Степента на подобрение се различава в отделните държави членки и води до много различни резултати. Много по-значителен напредък бе отбелязан в държавите членки, в които бяха въведени задължителни мерки. Нарастващите несъответствия между държавите членки вероятно ще се увеличат поради силно различаващите се подходи на отделните държави членки при увеличаването на участието на жените в управителните съвети.
- (12) Различията или липсата на регулиране на национално равнище по отношение на баланса между половете в управителните съвети не само води до различия в броя на жените сред директорите без изпълнителни функции и до различни степени на подобрение сред държавите членки, но и създава препятствия за вътрешния пазар чрез налагане на различни изисквания в корпоративното управление за европейските дружества, допуснати до борсова търговия. Тези различия в правните изисквания и в изискванията за саморегулиране по отношение на състава на управителните съвети могат да доведат до практически затруднения за дружествата, допуснати до борсова търговия, които извършват трансгранична дейност, особено когато установяват дъщерни дружества или при сливания и придобивания, както и за кандидатите за позиции в управителните съвети.
- (13) Сегашната липса на прозрачност на процедурите за подбор и критериите за квалификация за позициите в управителните съвети в повечето държави членки представлява значителна бариера за по-голямото многообразие на членовете на управителните съвети и има отрицателен ефект върху кариерите на кандидатите за членове на управителните съвети и върху свободата на движение, както и върху решенията на инвеститорите. Тази липса на прозрачност не позволява на потенциалните кандидати за управителни съвети да кандидатстват за позиции, за които квалификациите 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 с опита и компетентността на членовете на управителните съвети. Увеличената прозрачност при критериите за квалификация и процедурата за 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 процедурите за подбор и критериите за квалификация за позиции в управителните съвети, въвеждането на определени минимални стандарти по отношение на изискването за дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирано представяне на половете, да вземат решения за назначаване на директори без изпълнителни функции въз основа на обективна сравнителна оценка на квалификациите на кандидатите по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните резултати, е необходимо, за да се постигне баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции. Само мярка на равнище ЕС може ефективно да спомогне, за да се гарантира конкурентна равнопоставеност в целия Съюз и да се избегнат практически усложнения в ежедневното управление на бизнеса.
- (15) В стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж²⁹ бе установено, че увеличеното участие на жените в работната сила 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. Сегашната икономическа криза увеличи непрестанно нарастващата необходимост за Европа 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.
- (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 ефективно 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 състава от гледна точка на съотношението между жените и мъжете на съветите 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

²⁹

COM(2010) 2020 окончателен.

справянето с недостатъчното участие на жените на позиции за вземане на икономически решения.

- (17) Дружества, допуснати до борсова търговия, имат особено икономическо значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Мерките, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат към дружества, допуснати до борсова търговия, които са дефинирани като дружества, установени в държава членка, чиито ценни книжа са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно пазарите на финансови инструменти,³⁰ в една или повече държави членки. 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.
- (18) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на микро-, малки и средни предприятия (МСП), както са определени в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия³¹, дори и ако те са дружества, допуснати до борсова търговия.
- (19) Съществуват различни системи на структурите на управителните съвети на дружествата, допусната до борсова търговия, като основното разграничение е между двойна („двустепенна“) система, в която съществуват отделни управителни и надзорни съвети, и единна („едностепенна“) система, при която управленските и надзорните функции се съчетават в един единствен съвет. Съществуват също така смесени системи, съдържащи елементи и от двете системи, или при които на дружествата се дава възможност да избират между различни модели. Мерките, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат за всички системи на управителни съвети в държавите членки.
- (20) Във всички системи на управителни съвети 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. Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се отнасят само до директорите без изпълнителни функции, за да се намери точният баланс между необходимостта от по-голяма равнопоставеност между половете в управителните съвети и необходимостта от свеждане до минимум на намесата в ежедневното управление на дружеството. Тъй като директорите без изпълнителни функции изпълняват надзорни задачи, е също така по-лесно наемането на квалифицирани кандидати извън дружеството, а до голяма степен и извън конкретния сектор, в който работи дружеството — съображение, което е от значение за областите на икономиката, в които членовете на конкретен пол са особено по-слабо представени в работната сила.
- (21) В няколко държави членки определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на

³⁰ ОВ L 145, 30.4.2004 г., стр. 1.

³¹ ОВ L 124, 20.5.2003 г., стр. 36.

дружеството и/или от организациите на работниците в съответствие с националното законодателство или практика. Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат за всички директори без изпълнителни функции, включително представителите на персонала. Конкретните процедури, за да се гарантира, че тези цели са постигнати, като се вземе предвид фактът, че някои директори без изпълнителни функции са представители на персонала, следва обаче да бъдат определени от съответните държави членки.

- (22) На дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, следва да се поставят задължения да предвидят средства, чрез които да се въведат подходящи процедури, за да постигнат конкретните цели относно състава на управителните си съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете. Дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, следва да извършват назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. Поради това с директивата се поставя целта от най-малко 40 % от директорите без изпълнителни функции от по-слабо представения пол до тази дата. Тази цел по принцип се отнася само до равнопоставеността между половете като цяло сред директорите без изпълнителни функции и не пречи на конкретния избор на отделни директори от широк набор от мъже и жени кандидати за всеки отделен случай. По-специално тя не изключва конкретни кандидати за позиции на директори, нито налага отделни директори на дружествата или на акционерите. По този начин решението за подходящите членове на управителните съвети остава за дружествата и акционерите.
- (23) Държавите членки упражняват доминиращо влияние върху дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия по смисъла на член 2, буква б) от Директива 2006/111/ЕС на Комисията от 16 ноември 2006 г. относно прозрачността на финансовите отношения между държавите членки и публичните предприятия, както и относно финансовата прозрачност в рамките на някои предприятия³². Поради това доминиращо влияние те разполагат с инструменти, за да постигнат по-бързо необходимите промени. Следователно в тези дружества целта от най-малко 40 % от директорите без изпълнителни функции от по-слабо представения пол следва да се насрочи за по-ранна дата.
- (24) Определянето на броя на позициите на директори без изпълнителни функции, необходими за постигане на целта, изисква допълнително уточняване, тъй като предвид големината на повечето управителни съвети е математически възможно само да се надхвърли или да се остане под точния дял от 40 %. Поради това броят на необходимите за постигане на целта позиции следва да бъде броят, който е най-близо до 40 %. Същевременно, за да се избегне дискриминирането на първоначално свръхпредставения пол, дружествата, регистрирани за борсова търговия, следва да не бъдат задължени да назначават членове на по-слабо представения пол на половината или на повече от позициите на членове на

³²

ОВ L 318, 17.11.2006 г., стр. 17.

управителните съвети без изпълнителни функции. Например членовете на по-слабо представения пол следва да имат най-малко една позиция в управителни съвети с трима или четирима директори без изпълнителни функции, най-малко две позиции в управителни съвети с петима или шестима директори без изпълнителни функции и най-малко три позиции в управителни съвети със седем или осем директори без изпълнителни функции.

- (25) В съдебната си практика³³ 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 на основните права на Европейския съюз) Съдът на Европейския съюз прие, че в определени случаи може да се предостави приоритет на по-слабо представения пол при подбор за назначаване на работа или за повишение, при условие че кандидатът на по-слабо представения пол е еднакво квалифициран като конкурента си от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и на професионалните му резултати. Съдът прие, че приоритетът не се осъществява автоматично и безусловно, а може да бъде отменен, ако специфични за кандидата от другия пол причини насочат избора в негова полза, и че кандидатурата на всеки кандидат подлежи на обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати.
- (26) В съответствие с тази съдебна практика държавите членки следва да гарантират, че подборът на най-квалифицираните кандидати за директори без изпълнителни функции се основава на сравнителен анализ на квалификацията на всеки кандидат въз основа на предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии. Сред примерите за видовете критерии за подбор, които дружествата могат да прилагат, са професионалният опит в управленските и/или надзорните задачи, знанията в специфични области, като финансите, контрола или управлението на човешките ресурси, лидерството и комуникационните умения и способностите за създаване на контакти. Приоритет ще бъде даден на кандидата на по-слабо представения пол, ако този кандидат има също толкова добри квалификации като кандидата от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и на професионалните му резултати, и 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.
- (27) Методите на наемането и назначаването на директори се различават в различните държави членки и в различните дружества. Те могат да включват предварителен подбор на кандидати, които се представят на събранието на акционерите, например от комитет за номиниране, пряко назначаване на директори от отделните акционери или гласуване на събранието на акционерите за отделните кандидати или за списъци с кандидати. Изискванията, свързани с подбора на кандидатите, трябва да бъдат изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в съответствие с националното законодателство и устава на дружествата, допуснати до борсова търговия. Във връзка с това в настоящата директива само се установява минималното хармонизиране на процедурите за

³³

C-450/93: Kalanke (1995 г. Сборник, I-3051), C-409/95: Marschall (1997 г. Сборник, I-6363), C-158/97: Badeck (2000 г. Сборник, I-1875), C-407/98: Abrahamsson (2000 г. Сборник, I-5539).

подбор, което прави възможно да се прилагат условията, предвидени в съдебната практика на Съда на Европейския съюз, с оглед постигането на целта за по-балансирано представяне на половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия.

- (28) Настоящата директива има за цел да подобри баланса между половете сред директорите на дружествата, допуснати до търговия на фондовите борси, и по този начин да допринесе за осъществяването на принципа на равното третиране на мъжете и жените, признато като основно право на Съюза. Следователно от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се изисква да оповестяват, при поискване от страна на неуспял кандидат, не само критериите за квалификация, върху които се е основавал подборът, но и обективната сравнителна оценка на тези критерии и в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата, който не е от по-слабо представения пол. Тези ограничения на правото на зачитане на личния живот по отношение на обработката на личните данни, признато в членове 7 и 8 от Хартата, и задължението за дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят тази информация на неуспелия кандидат при поискване, 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.
- (29) Когато неспечелил кандидат от по-слабо представения пол установи презумпцията, че е еднакво квалифициран като назначения кандидат от другия пол, от дружеството, допуснато до борсова търговия, следва да се изисква да докаже правилността на избора.
- (30) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушаването на настоящата директива, които могат да включват *inter alia* административни глоби, нищожност или отмяна, постановена от съдебен орган, на назначаването или на избирането на директори без изпълнителни функции, извършено в противоречие с националните разпоредби, приети в съответствие с член 4, параграф 1.
- (31) Тъй като съставът на работната сила от гледна точка на разпределението между мъжете и жените има пряко отражение върху наличността на кандидатите от по-слабо представения пол, държавите членки могат да предвидят, че когато членовете на по-слабо представения пол съставляват по-малко от 10 % от работната сила, от въпросното дружество не следва да се изисква да спазва предвидената в настоящата директива цел.
- (32) Тъй като дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да имат за цел да увеличат дела на по-слабо представения пол при всички постове, при които се вземат решения, държавите членки могат да предвидят, че определената в настоящата директива цел следва да се счита за изпълнена, когато дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да докажат, че членовете на по-слабо представения пол заемат най-малко една трета от всички длъжности на директори, независимо от това дали са изпълнителни директори или директори без изпълнителни функции.

- (33) Освен мерките по отношение на директорите без изпълнителни функции, както и с оглед на подобряване на баланса между половете сред директорите, заети със задачи по текущото управление, от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се изисква да поемат индивидуални ангажменти по отношение на баланса между половете сред изпълнителните директори, които трябва да се изпълнени най-късно до 1 януари 2020 г. Тези ангажменти следва да имат за цел постигането на осезаем напредък спрямо текущата ситуация на дружеството към по-добър баланс между половете.
- (34) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят на компетентните национални органи на годишна основа информация за състава от гледна точка на съотношението между мъжете и жените в управителните си съвети, както и информация за това как са успели да изпълнят целите, установени в настоящата директива. Това ще позволи на компетентните национални органи да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, по отношение на баланса между половете сред директорите. Тази информация следва да се публикува и когато въпросното дружество не е изпълнило целта, информацията следва да включва описание на мерките, които дружеството е предприело до момента и които възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целта.
- (35) Възможно е държавите членки вече да са предприели мерки, предвиждащи средства за осигуряване на по-балансирано участие на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, преди влизането в сила на настоящата директива. Тези държави членки следва да имат възможност да прилагат тези мерки вместо процедурните изисквания, свързани с назначенията, ако могат да докажат, че взетите мерки са също толкова ефикасни за постигане на целта за поне 40 % присъствие на по-слабо представения пол сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.
- (36) С настоящата директива се зачитат основните права и се съблюдават принципите, които са възприети в Хартата на основните права на Европейския съюз. По-специално, тя допринася за постигането на правото на равенство между жените и мъжете (член 23 от Хартата), свободата при избор на професия и правото на труд (член 15 от Хартата). Настоящата директива има за цел да осигури пълно зачитане на правото на ефективни правни средства за защита и правото на справедлив 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 цялостен анализ на цялата налична информация относно минали и текущи тенденции, и както и от изразените

намерения, се вижда, че балансираното участие на половете сред членовете на управителните съвети без изпълнителни функции в Съюза в съответствие с целите, заложи в настоящата директива, няма да бъде постигнато 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 участието 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 поради обхвата и последиците от действието следователно 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 за предприятията да назначават най-квалифицираните членове на управителните съвети и предоставя достатъчно дълъг период за адаптиране за всички дружества, допуснати до борсова търговия.
- (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 състава на управителните съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете. По тази причина Комисията следва да извършва редовно преглед на прилагането на настоящата директива и да докладва пред Европейския парламент и Съвета. Срокът на действие на директивата изтича на 31 декември 2028 г. 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 документи³⁴, държавите членки се ангажираха в случаите, когато това е оправдано, да прилагат към нотификацията на 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.

³⁴

ОВ С 369, 17.12.2011 г., стр. 14.

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1 *Предмет*

С настоящата директива се установяват мерки за осигуряване на по-балансирано участие на мъжете и жените сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, чрез установяване на мерки, насочени към ускоряване на напредъка към баланс между половете, като същевременно на дружествата 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, установено в държава членка, чиито ценни книжа 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;
- (3) „директор“ означава член на управителен съвет, включително представител на служителите;
- (4) „изпълнителен директор“ означава член на монистичен съвет, който се занимава с ежедневно управление на дружеството, 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 единен съвет, в който се съчетават управленските и надзорните функции на дружеството;
- (7) „двойна система на управителни съвети“ означава система, при която управленските и надзорните функции на дружеството 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 разполага с годишен оборот, ненадвишаващ 50 млн. EUR, или с общ годишен счетоводен баланс, ненадвишаващ 43 млн. EUR, или — за МСП, установено в държава членка, чиято валута не е еврото — еквивалентните суми във валутата на тази държава членка;
- (9) „публично предприятие“ означава предприятие, върху което публичните органи могат да упражняват, пряко или косвено, доминиращо влияние по силата на собствеността им върху предприятието, на финансовото им участие в

него или на норми, регулиращи дейността му. Приема се, че от страна на публичните органи съществува доминиращо влияние по отношение на дадено предприятие, когато тези органи, пряко или косвено:

- притежават по-голямата част от записания капитал на предприятието; или
- контролират мнозинството от гласовете по акциите, издадени от предприятието; или
- могат да назначат повече от половината от членовете на административните, управителните или надзорните органи на предприятието.

Член 3

Изключване на малките и средните предприятия

Настоящата директива не се прилага за малките и средните предприятия („МСП“).

Член 4

Цели по отношение на директорите без изпълнителни функции

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, извършват назначения на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.
2. Броят на позициите на директори без изпълнителни функции, необходим за постигане на целите, посочени в параграф 1, е броят, който е най-близък до дела от 40 %, но не надхвърля 49 %.
3. За да бъде постигната целта, посочена в параграф 1, държавите членки гарантират, че при подбора на директори без изпълнителни функции приоритет ще има кандидатът от по-слабо представения пол, ако този кандидат има същите квалификации като кандидат от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и професионалните му резултати, 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.
4. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, са длъжни да оповестят, по искане на неуспял кандидат, критериите за квалификация, на които е бил основан подборът, обективната сравнителна оценка на тези критерии и в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата от другия пол.
5. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални съдебни системи, за да гарантират, че когато неуспял кандидат от

по-слабо представения пол установи факти, от които може да се заключи, че този кандидат е бил също толкова квалифициран като назначения кандидат от другия пол, дружеството, допуснато до борсова търговия, трябва да докаже, че не е имало нарушение на правилото, посочено в параграф 3.

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 работната сила, не са задължени да постигнат целта, посочена в параграф 1.
7. Държавите членки могат да предвидят, че целта, посочена в параграф 1, е изпълнена, когато дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да докажат, че членовете на по-слабо представения пол са назначени на най-малко една трета от всички позиции на директори, независимо от това дали са с изпълнителни или без изпълнителни функции.

Член 5

Допълнителните мерки на дружествата и докладване

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, поемат индивидуални ангажменти по отношение на балансираното участие и на двата пола сред изпълнителните директори, които трябва да бъдат изпълнени най-късно до 1 януари 2020 г., или за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия — до 1 януари 2018 г.
2. Държавите членки изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят информация на компетентните национални органи веднъж годишно, считано от *[две години след приемането]*, относно участието 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 целите, посочени в член 4, параграф 1 и в параграф 1 от настоящия член, и да публикуват тази информация по подходящ и достъпен начин на тяхната интернет страница.
3. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не изпълни целите, определени в член 4, параграф 1, или индивидуалните си ангажменти, поети в съответствие с параграф 1 от настоящия член, информацията, посочена в параграф 2 от настоящия член, включва причините за неизпълнение на целите или ангажиментите и описание на мерките, които дружеството е приело или възнамерява да приеме, за да изпълни целите и ангажиментите.
4. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че органът или органите, определени в съответствие с член 20 от 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 (преработена)³⁵, са компетентни и за насърчаването, анализа, мониторинга и подпомагането на баланса между половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия.

³⁵

ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

Член 6

Санкции

1. Държавите членки определят правила за санкциите, приложими при нарушение на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива, и предприемат всички необходими мерки, за да гарантират прилагането им.
2. Санкциите трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи и могат да включват следните мерки:
 - а) административни глоби;
 - б) нищожност или отмяна, постановена от съдебен орган, на назначаването или на избирането на директори без изпълнителни функции, извършено в противоречие с националните разпоредби, приети в съответствие с член 4, параграф 1.

Член 7

Минимални изисквания

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

Член 8

Изпълнение

1. Държавите членки приемат и публикуват не по-късно от *[две години след приемането]* законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива. Те незабавно съобщават на Комисията текста на тези разпоредби.
2. Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите членки.
3. Без да се засягат разпоредбите на член 4, параграфи 6 и 7, държавите членки, които преди влизането в сила на настоящата директива вече са предприели мерки за осигуряване на по-балансирано участие на жените и мъжете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да спрат прилагането на свързаните с назначенията процедурни изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3, 4 и 5, при условие че може да се докаже, че тези мерки ще позволят на членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.

Въпросната държава членка следва да съобщи тази информация на Комисията.

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

Член 9

Преглед

1. Държавите членки предават на Комисията най-късно до 1 януари 2017 г. и на всеки две години 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, информация, предоставена в съответствие с член 5, параграф 2, и информация относно индивидуални ангажменти, поети от дружествата, допуснати до борсова търговия, в съответствие с член 5, параграф 1.
2. Държавите членки, които по силата на член 8, параграф 3 са спрели прилагането на свързаните с назначенията процедурни изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3, 4 и 5, включват информация в докладите, посочени в параграф 1, чрез която посочват конкретните резултати, постигнати чрез националните мерки, посочени в член 8, параграф 3. Тогава Комисията изготвя специален доклад, чрез който се установява дали тези мерки ефективно позволяват на членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия, и до 1 януари 2020 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които не са публични предприятия. Комисията публикува първия такъв доклад до 1 юли 2017 г., а следващите доклади се публикуват в срок от шест месеца след предаването на съответните национални доклади съгласно параграф 1.

Въпросните държави членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, които при прилагането на националните мерки, посочени в член 8, параграф 3, не са назначили или избрали членове на по-слабо представения пол на поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции в управителните си съвети до 1 януари 2018 г., ако са публични предприятия, или до 1 януари 2020 г. — ако не са публични предприятия, прилагат свързаните с назначенията процедурни изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3, 4 и 5, считано съответно от тези дати.

3. Комисията прави преглед на прилагането на настоящата директива и докладва на Европейския парламент и на Съвета най-късно до 31 декември 2021 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 участието на мъжете и жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, и на различни равнища от процеса на вземане на решения в икономиката, и като взема предвид това дали осъщественият напредък е достатъчно устойчив, в доклада 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.

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 му на действие изтича на 31 декември 2028 г.

Член 11

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки.

Съставено в Брюксел на [...] година.

За Европейския парламент
Председател

За Съвета
Председател