

Βρυξέλλες, 14.11.2012  
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Πρόταση

**ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

**σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών**

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

## ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

### 1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

#### Γενικό πλαίσιο

Τα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων στην ΕΕ χαρακτηρίζονται από παρατεινόμενη ανισότητα όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων, όπως αποδεικνύεται από το γεγονός ότι οι γυναίκες κατέχουν σήμερα μόνο το 13,7% αυτών των θέσεων στις μεγαλύτερες εισηγμένες εταιρείες (15% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών)<sup>1</sup>. Σε σύγκριση με άλλους κοινωνικούς τομείς, και ιδίως με τον δημόσιο τομέα<sup>2</sup>, η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών είναι ιδιαίτερα μεγάλη.

Τα κράτη μέλη και τα όργανα της ΕΕ έχουν καταβάλει πολυάριθμες προσπάθειες κατά τις τελευταίες δεκαετίες για να προωθήσουν την ισότητα των φύλων στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, ιδίως για να αυξηθεί η συμμετοχή γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, εκδίδοντας συστάσεις και ενθαρρύνοντας την αυτορρύθμιση. Το Συμβούλιο με δύο συστάσεις του (το 1984 και το 1996) ενθάρρυνε τον ιδιωτικό τομέα να αυξήσει τη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων, εφαρμόζοντας κυρίως προγράμματα θετικής δράσης, και κάλεσε την Επιτροπή να λάβει μέτρα για την επίτευξη της ισόρροπης συμμετοχής των φύλων σε αυτό τον τομέα<sup>3</sup>. Η αυτορρύθμιση σε εθνικό επίπεδο και οι πρωτοβουλίες εταιρικής διακυβέρνησης αποσκοπούσαν στην ενθάρρυνση των επιχειρήσεων να διορίζουν περισσότερες γυναίκες σε ανώτατες θέσεις.

Εντούτοις, η πρόοδος όσον αφορά την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων είναι πολύ αργή, με μέση ετήσια αύξηση τα τελευταία έτη μόλις κατά 0,6 εκατοστιαίες μονάδες<sup>4</sup>. Ο ρυθμός προόδου σε κάθε κράτος μέλος είναι άνισος και τα αποτελέσματα τελείως διαφορετικά. Η σημαντικότερη πρόοδος σημειώθηκε στα κράτη μέλη και σε άλλες χώρες που έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα<sup>5</sup>. Οι πρωτοβουλίες αυτορρύθμισης σε ορισμένα κράτη μέλη δεν έχουν αποδώσει καμία αξιοσημείωτη αλλαγή.

<sup>1</sup> Η εν λόγω ανισότητα των φύλων είναι εντυπωσιακή σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ και οι εθνικοί μέσοι όροι κυμαίνονται από περίπου 5% σε MT, CY, HU, LU, LU, PT, IT, EE και EL έως 25% σε SE, LV και FI. Το ποσοστό των γυναικών κυμαίνεται στα κράτη μέλη από περίπου 3% έως περίπου 28% για τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και μεταξύ 0% και περίπου 21% για τα εκτελεστικά στελέχη. Βλ. έκθεση προόδου: Οι γυναίκες στη λήψη αποφάσεων στον οικονομικό τομέα στην ΕΕ, Μάρτιος 2012 ([http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)).

<sup>2</sup> Ορισμένα παραδείγματα: 30% των γυναικών στις ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των εθνικών δημόσιων διοικήσεων, 33% γυναικών μελών ανώτατων δικαστηρίων. Σε ερευνητικά ιδρύματα, το 22% των μελών διοικητικών συμβουλίων είναι γυναίκες (2007). Μόνο οι εθνικές κεντρικές τράπεζες παρέμειναν, σε αντίθεση με όλες τις τάσεις, κυριαρχούμενες σχεδόν αποκλειστικά από άνδρες: το 83% των μελών των συμβουλίων τους είναι άνδρες και δεν υπάρχει προς το παρόν ούτε μία γυναίκα Διοικητής κεντρικής τράπεζας στην ΕΕ.

<sup>3</sup> EE L 331, 19.12.1984, σ. 34 και EE L 319 της 10.12.1996, σ. 11.

<sup>4</sup> Βλ. έκθεση προόδου, υποσημείωση 1.

<sup>5</sup> Από τον Οκτώβριο του 2010 έως τον Ιανουάριο του 2012, η μεγαλύτερη αύξηση του ποσοστού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών με μεγάλη διαφορά σημειώθηκε στη Γαλλία (αύξηση κατά 10 εκατοστιαίες μονάδες σε 22%), όπου οι εταιρείες πέτυχαν τον πρώτο στόχο που θεσπίστηκε με έναν νέο νόμο τον Ιανουάριο του 2011 (20% έως το 2014, 40% έως το 2017), υπερβαίνοντας το χρονοδιάγραμμα. Το ποσοστό των γυναικών μελών διοικητικών συμβουλίων στη Νορβηγία αυξήθηκε από 18% το 2006, όταν θεσπίστηκε ο δεσμευτικός στόχος, σε 40% μόλις σε τρία έτη.

Με τον σημερινό ρυθμό προόδου, θα απαιτούνταν αρκετές δεκαετίες για να προσεγγίσουμε την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλη την ΕΕ.

Οι αυξανόμενες αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών ενδέχεται να είναι ακόμη μεγαλύτερες, διότι κάθε κράτος μέλος ακολουθεί τελείως διαφορετική προσέγγιση. Ορισμένα κράτη μέλη έχουν εκπονήσει εθνική νομοθεσία, αλλά αντιμετώπισαν διαφορετικές ομάδες εταιρειών και ακολούθησαν διαφορετικές νομικές προσεγγίσεις. Οι εθνικές νομοθεσίες, εάν ασχοληθούν με το πρόβλημα, εξελίσσονται προς διαφορετικές κατευθύνσεις. Ορισμένα κράτη μέλη ευνόησαν ένα μοντέλο «συμμόρφωσης ή παροχής εξηγήσεων», κατά το οποίο οι επιχειρήσεις που δεν τηρούν τον στόχο της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων οφείλουν να εξηγούν τους λόγους γιατί δεν το πράττουν. Άλλα κράτη μέλη θεσπίζουν έναν σαφώς νομικά δεσμευτικό στόχο ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων με επιβολή κυρώσεων. Ορισμένα κράτη μέλη στοχεύουν στις εισηγμένες εταιρείες, ενώ άλλα επικεντρώνονται στις μεγάλες επιχειρήσεις (ανεξαρτήτως αν είναι εισηγμένες ή όχι) ή μόνο στις δημόσιες επιχειρήσεις. Ορισμένα κράτη μέλη εστιάζουν τα μέτρα τους στα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων εταιρειών, ενώ άλλα καλύπτουν τόσο τα εκτελεστικά όσο και τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων εταιρειών.

Οι αποκλίσεις ή η έλλειψη ρύθμισης σε εθνικό επίπεδο δεν έχουν ως αποτέλεσμα μόνο την ύπαρξη διαφορών ως προς τον αριθμό των γυναικών μεταξύ των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών και διαφορετικών ποσοστών βελτίωσης στα κράτη μέλη, αλλά δημιουργούν και φραγμούς στην εσωτερική αγορά επιβάλλοντας στις ευρωπαϊκές εισηγμένες εταιρείες αποκλίνουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης. Αυτή η αποκλίνουσα εξέλιξη των εθνικών νομοθεσιών είχε ως αποτέλεσμα τον κατακερματισμό των νομοθετικών πλαισίων στην ΕΕ, το οποίο συνεπάγεται μη συνεκτικές νομικές υποχρεώσεις που είναι δύσκολο να συγκριθούν, σύγχυση και υψηλότερο κόστος για τις εταιρείες, τους επενδυτές και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς και, σε τελική ανάλυση, εμποδίζει την ορθή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς. Συγκεκριμένα, οι διαφορές αυτές ως προς τις νομικές απαιτήσεις και τις απαιτήσεις αυτορρύθμισης για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων των εταιρειών μπορεί να οδηγήσει σε πρακτικές επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακή κλίμακα, ιδίως όταν δημιουργούν θυγατρικές ή σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών, καθώς και για τους υποψηφίους για θέσεις διοικητικών συμβουλίων. Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής και αξιολογικών 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. Η διαφάνεια κατά τον διορισμό μελών διοικητικών συμβουλίων καθιστά ακόμη δυσκολότερο για τις γυναίκες που διαθέτουν τα αναγκαία προσόντα για θέσεις διοικητικών συμβουλίων να υποβάλουν γενικά αιτήσεις γι' αυτές τις θέσεις, πολύ δε περισσότερο σε κάποιο άλλο κράτος μέλος. Η έλλειψη διαφάνειας ως προς τα αξιολογικά κριτήρια για τους διευθυντές εταιρειών μπορεί επίσης να έχει αρνητική επίπτωση και στην εμπιστοσύνη των επενδυτών σε μια εταιρεία, ιδίως σε αυτές που αναπτύσσουν διασυνοριακές δραστηριότητες. Η αποκάλυψη πληροφοριών σχετικά με τη σύνθεση διοικητικών συμβουλίων ως προς τα φύλα θα είχε επίσης ως αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη λογοδοσία των εταιρειών, τη λήψη τεκμηριωμένων και σωστότερων αποφάσεων, την καλύτερη κατανομή κεφαλαίου και, εν τέλει, μεγαλύτερη και περισσότερο διατηρήσιμη ανάπτυξη και απασχόληση στην ΕΕ.

Αυτή η ανεπαρκής αξιοποίηση των δεξιοτήτων των γυναικών με υψηλά επαγγελματικά προσόντα συνιστά απώλεια δυναμικού οικονομικής ανάπτυξης. Η πλήρης αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων ανθρώπινων πόρων θα έχει καθοριστική σημασία για την αντιμετώπιση των

δημογραφικών προκλήσεων της ΕΕ, για τον επιτυχή ανταγωνισμό σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία και για την εξασφάλιση συγκριτικού πλεονεκτήματος έναντι τρίτων χωρών. Επιπλέον, η άνιση εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μια χαμένη ευκαιρία σε εταιρικό επίπεδο όσον αφορά τόσο την εταιρική διακυβέρνηση όσο και την οικονομική επίδοση των επιχειρήσεων<sup>6</sup>. Ο πυρήνας του προβλήματος έγκειται στο ότι εξακολουθούν να υπάρχουν πολλαπλά εμπόδια που αντιμετωπίζουν ολοένα και περισσότερες γυναίκες με υψηλά προσόντα, οι οποίες θα μπορούσαν να καταλάβουν θέσεις σε διοικητικά συμβούλια<sup>7</sup>, στην προσπάθειά τους να επιλεγούν σε ανώτατες θέσεις επιχειρήσεων. Η απροθυμία διορισμού γυναικών υποψηφίων σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων έχει τις ρίζες της σε στερεότυπα για τα φύλα κατά την πρόσληψη και τις προαγωγές, σε επιχειρηματική νοοτροπία κυριαρχούμενη από τους άνδρες και έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες διορισμού μελών των διοικητικών συμβουλίων. Τα στοιχεία αυτά, που όλα μαζί συνθέτουν την αποκαλούμενη «γυάλινη οροφή», υπονομεύουν τη βέλτιστη λειτουργία της αγοράς εργασίας για τις ανώτατες διευθυντικές θέσεις σε ολόκληρη την ΕΕ.

Η παρατεινόμενη υποεκπροσώπηση γυναικών σε διοικητικά συμβούλια αποτελεί βασικό στοιχείο μιας ευρύτερης έλλειψης πολυμορφίας στα διοικητικά συμβούλια γενικά με τις αρνητικές επιπτώσεις της. Στα συμβούλια στα οποία κυριαρχούν μέλη του ενός φύλου υπάρχει σημαντικά μεγαλύτερη πιθανότητα μιας στενής «νοοτροπίας ομάδας». Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην έλλειψη δυνατότητας αποτελεσματικής αμφισβήτησης των αποφάσεων της διοίκησης, εφόσον η απουσία διαφορετικών απόψεων, πολυμορφίας αξιών και ικανοτήτων ενδέχεται να οδηγήσει σε λιγότερο διάλογο, λιγότερες απόψεις και αμφισβητήσεις στο διοικητικό συμβούλιο. Η ανεπαρκής ποικιλομορφία στα διοικητικά συμβούλια συνδέεται πρωτίστως με ανεπαρκή κίνητρα της αγοράς για να μεταβάλουν οι εταιρείες την κατάσταση. Ως προς αυτό, οι ακατάλληλες πρακτικές προσλήψεων μελών διοικητικών συμβουλίων οδηγούν στη διαιώνιση της επιλογής μελών με παρόμοια χαρακτηριστικά. Συχνά η επιλογή γίνεται από μία υπερβολικά περιορισμένη δεξαμενή ανθρώπων, οι μη εκτελεστικοί διευθυντές εξακολουθούν συχνά να προσλαμβάνονται μέσω ενός «δικτύου παλαιών φίλων» μέσα από επιχειρηματικές και προσωπικές επαφές των μελών των διοικητικών συμβουλίων. Η έλλειψη διαφάνειας ως προς την πολυμορφία στα διοικητικά συμβούλια ενισχύει το πρόβλημα, εφόσον το επίπεδο ενημέρωσης και η έκταση στην οποία η ενημέρωση αυτή είναι διαθέσιμη στο κοινό είναι συνήθως ανεπαρκή.

Όσον αφορά τους στόχους για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων, τη διαφάνεια στις προσλήψεις και την υποβολή εκθέσεων για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, τα εντοπισθέντα προβλήματα επηρεάζουν τη συνολική επίδοση των επιχειρήσεων, τη λογοδοσία τους, την ικανότητα επενδυτών να εκτιμήσουν και να συνυπολογίσουν σωστά και έγκαιρα όλες τις συναφείς πληροφορίες και την αποτελεσματικότητα των κεφαλαιαγορών της ΕΕ. Κατά συνέπεια, η δυναμική της εσωτερικής αγοράς για βιώσιμη ανάπτυξη και απασχόληση

<sup>6</sup> Πλέον πρόσφατα: Credit Suisse Research Institute (Αύγουστος 2012), «Gender diversity and corporate performance». Άλλες σημαντικές εκθέσεις: Catalyst (2004), «The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity»· McKinsey (εκθέσεις 2007, 2008 και 2010), «Women Matter»· Deutsche Bank Research (2010), «Towards gender-balanced leadership»· Ernst & Young (2012), «Mixed leadership».

<sup>7</sup> Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν περίπου το 60% των αποφοίτων πανεπιστημίου στην ΕΕ. Είναι ακόμη σημαντικότερο ότι η πρωτοβουλία European Business Schools Women on Board μπόρεσε να εντοπίσει γρήγορα περισσότερες από 7000 γυναίκες ικανές να συμμετάσχουν σε διοικητικά συμβούλια, οι οποίες διαθέτουν υψηλά επαγγελματικά προσόντα, επαγγελματική εμπειρία και είναι έτοιμες να αναλάβουν θέσεις διοικητικών στελεχών (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

μπορεί να μην αξιοποιείται πλήρως. Απαιτούνται, συνεπώς, σαφείς απαιτήσεις ως προς τους στόχους που πρέπει να επιτύχουν οι εταιρείες σε σχέση με το φύλο των μη εκτελεστικών διευθυντών, τη διαφάνεια της διαδικασίας πρόσληψης (αξιοκρατικά κριτήρια) και τις υποχρεώσεις υποβολής αναφορών όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια.

## Πλαίσιο πολιτικής

Πρόσφατα, το ζήτημα της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στη λήψη οικονομικών αποφάσεων είναι όλο και περισσότερο επίκαιρο σε εθνικό, περιφερειακό και διεθνές επίπεδο, με ιδιαίτερη έμφαση στην οικονομική διάσταση της πολυμορφίας ως προς το φύλο.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιβεβαίωσε ότι στηρίζει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, τόσο στον Χάρτη για τα δικαιώματα των γυναικών<sup>8</sup> όσο και στη στρατηγική της για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015<sup>9</sup>, δημοσιεύοντας επίσης διάφορες εκθέσεις που καταγράφουν την κατάσταση<sup>10</sup>.

Στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011-2020, που εγκρίθηκε στις 7 Μαρτίου 2011, το Συμβούλιο παραδέχτηκε ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων έχουν ζωτική σημασία για την οικονομική ανάπτυξη, την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα και ζήτησε να ληφθούν μέτρα για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στη λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, με στόχο την πλήρη αξιοποίηση όλων των προσόντων.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει καλέσει επανειλημμένα τις εταιρείες και τα κράτη μέλη να αυξήσουν την εκπροσώπηση των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων και κάλεσε την Επιτροπή να προτείνει νομοθετικές ποσοτώσεις για να επιτευχθεί το κρίσιμο όριο του 30% γυναικών μελών στα όργανα διαχείρισης έως το 2015 και 40% έως το 2020<sup>11</sup>.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι επιβεβαίωσαν τη δέσμευσή τους να αναλάβουν περαιτέρω δράση σε αυτόν τον τομέα στο πρόγραμμα εργασίας τους για την περίοδο 2012-2014.

## Σκοπός της πρότασης

Σκοπός της πρότασης είναι η ουσιαστική αύξηση του αριθμού των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων στην ΕΕ, με τον καθορισμό δεσμευτικού ελάχιστου ποσοστού 40% συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε μη εκτελεστικές θέσεις μελών διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων εταιρειών και ζητώντας από τις εταιρείες με χαμηλότερο ποσοστό του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε μη εκτελεστικές θέσεις διευθυντικών στελεχών να εισάγουν προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια στις διαδικασίες επιλογής για τις θέσεις αυτές ώστε να επιτευχθεί ο εν λόγω στόχος.

<sup>8</sup> COM(2010) 78 τελικό.

<sup>9</sup> COM(2010) 491 τελικό.

<sup>10</sup> Έκθεση της Επιτροπής «More women in senior positions» (2010)· έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής· «Ισορροπία γυναικών-ανδρών σε θέσεις διευθυντικών στελεχών», Μάρτιος 2011 (SEC(2011) 246 final)· έκθεση προόδου «Γυναίκες στην λήψη αποφάσεων στον οικονομικό τομέα στην ΕΕ» Μάρτιος 2012· έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «Progress on equality between women and men in 2011» Απρίλιος 2012 (SWD(2012) 85 τελικό).

<sup>11</sup> Βλ. π.χ. ψήφισμα της 6ης Ιουλίου 2011, Οι γυναίκες και η διοίκηση επιχειρήσεων (2010/2115(INI)), ψήφισμα της 13ης Μαρτίου 2012 σχετικά με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση – 2011 (2011/2244(INI)).

Επιδίωξη της πρότασης είναι η προάσπιση της ισότητας των φύλων στη λήψη οικονομικών αποφάσεων και η πλήρης αξιοποίηση του αποθέματος προσόντων υποψηφίων για ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Η προτεινόμενη οδηγία θα άρει τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να εκλεγούν σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων και στη βελτίωση της εταιρικής διακυβέρνησης καθώς και στη βελτίωση της αποδοτικότητας των επιχειρήσεων.

Η ελάχιστη εναρμόνιση, όσον αφορά τόσο την απαίτηση να λαμβάνουν οι εισηγμένες εταιρείες τις αποφάσεις διορισμών βάσει αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων όσο και τον καθορισμό ποσοτικού στόχου για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, κρίνεται απολύτως αναγκαία για να διασφαλιστούν ισότιμοι όροι ανταγωνισμού και να αποφευχθούν οι πρακτικές επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες στην εσωτερική αγορά.

Ο ποσοτικός στόχος του 40% που θέτει η παρούσα οδηγία ισχύει μόνο για τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, για να υπάρχει η σωστή ισορροπία ανάμεσα στην ανάγκη να αυξηθεί η πολυμορφία ως προς το φύλο στα όργανα των επιχειρήσεων, αφενός, και στην ανάγκη να περιοριστεί στο ελάχιστο η παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση μιας επιχείρησης, αφετέρου. Τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και τα εποπτικά συμβούλια έχουν καθοριστικό ρόλο στο διορισμό των ανώτατων διευθυντικών στελεχών και τη διαμόρφωση της πολιτικής της εταιρείας για τους ανθρώπινους πόρους. Η ισχυρότερη παρουσία του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη θα έχει, συνεπώς, θετικές επιπτώσεις για την ποικιλομορφία ως προς το φύλο σε όλη την ιεραρχία.

Η πρόταση εστιάζεται στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις, λόγω της οικονομικής σημασίας τους και της μεγάλης προβολής τους. Θέτουν τα πρότυπα για τον ιδιωτικό τομέα γενικά. Επιπλέον, διαθέτουν συνήθως τα πιο πολυμελή διοικητικά συμβούλια και έχουν παρόμοιο νομικό καθεστώς σε όλη την ΕΕ, παρέχοντας την αναγκαία δυνατότητα σύγκρισης καταστάσεων.

Ο προτεινόμενος στόχος του 40% ως ελάχιστο ποσοστό συμμετοχής και των δύο φύλων συνάδει με τους στόχους που εξετάζονται ή/και έχουν οριστεί σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ/χώρες του ΕΟΧ. Το ποσοστό αυτό βρίσκεται μεταξύ του ελάχιστου ποσοστού «κρίσιμης μάζας» 30% που έχει κριθεί αναγκαίο για να υπάρξει βιώσιμη επίπτωση στις επιδόσεις των διοικητικών συμβουλίων και της πλήρως ισότιμης συμμετοχής των φύλων (50%).

### **Συνέπεια με άλλες πολιτικές και στόχους της Ένωσης και με τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών συγκαταλέγεται στις θεμελιώδεις αξίες της Ένωσης και τους βασικούς στόχους βάσει των άρθρων 2 και 3 παράγραφος 3 της ΣΕΕ. Σύμφωνα με το άρθρο 8 της ΣΛΕΕ, η Ένωση αποσκοπεί στην εξάλειψη των ανισοτήτων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητές της.

Έχουν τεθεί σε ισχύ διάφορα σημαντικά νομικά μέτρα για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών των ανδρών και των γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος, περιλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης<sup>12</sup>.

Η πρόταση είναι σύμφωνη με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης («Χάρτης»). Θα συμβάλει στην προάσπιση ορισμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων, ιδίως όσον αφορά την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (άρθρο 23) και την ελευθερία επαγγέλματος και το δικαίωμα για εργασία (άρθρο 15). Η πρόταση αφορά επίσης και την επιχειρηματική ελευθερία (άρθρο 16) και το δικαίωμα ιδιοκτησίας (17). Αυτό συμβαίνει με αιτιολογημένο τρόπο: σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, η πρόταση εστιάζεται στα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων τα οποία, μολονότι είναι σημαντικοί παράγοντες ιδίως όσον αφορά την εταιρική διακυβέρνηση, δεν εμπλέκονται στην καθημερινή διαχείριση των λειτουργιών.

Το άρθρο 21 παράγραφος 1 του Χάρτη απαγορεύει, καταρχήν, κάθε διάκριση βάσει φύλου. Το άρθρο 23 αναγνωρίζει, ωστόσο, ότι η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που παρέχουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

Αυτή η αρχή της **θετικής δράσης** αναγνωρίζεται επίσης και στο άρθρο 157 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) έχει θεσπίσει τα κριτήρια που πρέπει να ικανοποιούνται για τον συμβιβασμό των δύο εννοιών της επίσημης ισότιμης μεταχείρισης και της θετικής δράσης που αποσκοπεί στην επίτευξη της ισότητας στην πράξη, εφόσον και οι δύο αναγνωρίζονται στον Χάρτη καθώς και στο άρθρο 157 της ΣΛΕΕ και στο άρθρο 3 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

Τα κριτήρια είναι τα ακόλουθα:

- (1) τα μέτρα πρέπει να αφορούν έναν τομέα στον οποίο οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται.
- (2) μπορούν να δίνουν προτεραιότητα έναντι των ανδρών υποψηφίων μόνο σε γυναίκες υποψήφιες οι οποίες διαθέτουν ίσα προσόντα.
- (3) δεν πρέπει να παρέχουν αυτόματα και άνευ όρων προτεραιότητα σε υποψήφιες με ίσα προσόντα, αλλά πρέπει να περιλαμβάνουν «ρήτρα επιφύλαξης» που παρέχει τη δυνατότητα εξαιρέσεων σε αιτιολογημένες περιπτώσεις κατά τις οποίες λαμβάνεται υπόψη η κάθε συγκεκριμένη κατάσταση, και ιδίως η προσωπική κατάσταση του κάθε υποψηφίου.

Η πρόταση είναι σύμφωνη με τις εν λόγω απαιτήσεις (βλ. άρθρο 4 παράγραφος 3).

## **2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ**

### **Διαβούλευση και εμπειρογνωμοσύνη**

<sup>12</sup> Ιδίως οι οδηγίες 2006/54/ΕΚ και 2010/41/ΕΕ.

Από τις 5 Μαρτίου έως τις 28 Μαΐου 2012, η Επιτροπή οργάνωσε δημόσια διαβούλευση για να συγκεντρώσει τις απόψεις ενδιαφερόμενων φορέων για το αν πρέπει να ληφθούν μέτρα για την αντιμετώπιση του προβλήματος της άνισης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων και, σε αυτή την περίπτωση, τι είδους μέτρα πρέπει να ληφθούν. Ελήφθησαν συνολικά 485 απαντήσεις, εκ των οποίων οι 161 υποβλήθηκαν από μεμονωμένους πολίτες και 324 από οργανώσεις. Σε αυτές περιλαμβάνονταν 13 κράτη μέλη, 3 περιφερειακές κυβερνήσεις, 6 πόλεις ή δήμοι, 79 επιχειρήσεις (και μεγάλες εισηγμένες επιχειρήσεις και ΜΜΕ), 56 ενώσεις επιχειρήσεων σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο, 53 ΜΚΟ (κατά κύριο λόγο οργανώσεις γυναικών), συνδικαλιστικές οργανώσεις, επαγγελματικές ενώσεις, πολιτικά κόμματα, ενώσεις επενδυτών και μετόχων, φορείς που εμπλέκονται στην εταιρική διακυβέρνηση και άλλοι φορείς.

Διαπιστώθηκε ευρεία συναίνεση ότι υπάρχει επείγουσα ανάγκη να αυξηθεί το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων. Με μεγάλη διαφορά, η πλειοψηφία όσων απάντησαν συμφωνεί με την άποψη ότι η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και σε διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αποτελεί παράγοντα καινοτομίας, δημιουργικότητας, χρηστής διακυβέρνησης και επέκτασης της αγοράς για τις επιχειρήσεις και ότι θα συνιστούσε κοντόφθαλμη αντιμετώπιση το να παραμένει αναξιοποίητο το οικονομικό δυναμικό των γυναικών με προσόντα. Υπήρχαν διαφορετικές απόψεις μεταξύ των ενδιαφερομένων ως προς τα κατάλληλα μέσα για την επίτευξη της αλλαγής. Ενώ ορισμένοι, κυρίως οι εκπρόσωποι επιχειρήσεων, τάσσονται υπέρ του να συνεχιστεί το καθεστώς αυτορρύθμισης, άλλοι φορείς, όπως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οργανώσεις γυναικών, άλλες ΜΚΟ και ορισμένες περιφερειακές και δημοτικές αρχές, τάχθηκαν υπέρ μιας περισσότερο τολμηρής προσέγγισης προς την κατεύθυνση του καθορισμού δεσμευτικών στόχων. Ορισμένοι ενδιαφερόμενοι φορείς πρότειναν να δοθεί καταρχήν το κύριο βάρος στα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων και στα εποπτικά συμβούλια, διότι αυτό θα συνιστούσε λιγότερο σημαντική παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση των επιχειρήσεων, και να ακολουθήσουν σε μεταγενέστερο στάδιο τα εκτελεστικά μέλη συμβουλίων.

Έρευνα του Ευρωβαρόμετρου του 2011<sup>13</sup> αποκάλυψε ότι το 88% των Ευρωπαίων θεωρούν ότι οι γυναίκες πρέπει να εκπροσωπούνται ισότιμα σε ηγετικές θέσεις εταιρειών. Όταν παρέχεται δυνατότητα επιλογής ανάμεσα σε τρεις εναλλακτικές δυνατότητες για την επίτευξη της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών, οι γνώμες διχάζονται μεταξύ της αυτορρύθμισης από τις εταιρείες (31%), της λήψης νομικά δεσμευτικών μέτρων (26%) και της λήψης μη δεσμευτικών μέτρων, όπως οι κώδικες και χάρτες εταιρικής διακυβέρνησης (20%). Παρόλα αυτά, το 75% των Ευρωπαίων είναι υπέρ της νομοθέτησης, υπό την προϋπόθεση ότι αυτή λαμβάνει υπόψη τα προσόντα και δεν ευνοεί αυτομάτως μέλη του ενός φύλου.

## **Εκτίμηση επιπτώσεων**

Η εκτίμηση των επιπτώσεων (ΕΕ) ανέλυσε πέντε εναλλακτικές επιλογές πολιτικής, οι οποίες περιγράφονται πλήρως στην έκθεση ΕΕ:

<sup>13</sup> Ειδικό ευρωβαρόμετρο 376 (2012), Οι γυναίκες σε θέσεις λήψης αποφάσεων - ([http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_379\\_360\\_en.htm#376](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376)).



- **Επιλογή 1:** το σενάριο αναφοράς (δηλ. να μην αναληφθεί καμία δράση στο επίπεδο της ΕΕ).
- **Επιλογή 2:** σύσταση της Επιτροπής που να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να επιτύχουν τον στόχο εκπροσώπησης του κάθε φύλου στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων τουλάχιστον κατά 40% έως το 2020.
- **Επιλογή 3:** οδηγία που θεσπίζει δεσμευτικό στόχο τουλάχιστον 40% για τη συμμετοχή του κάθε φύλου σε θέσεις μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων έως το 2020.
- **Επιλογή 4:** οδηγία που να θεσπίζει δεσμευτικό στόχο τουλάχιστον 40% μελών διοικητικών συμβουλίων για κάθε φύλο έως το 2020 για τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων και έναν ευέλικτο στόχο για τα εκτελεστικά μέλη, ο οποίος θα ορίζεται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις.
- **Επιλογή 5:** οδηγία που θεσπίζει ένα δεσμευτικό στόχο τουλάχιστον 40% των μελών διοικητικών συμβουλίων για κάθε φύλο έως το 2020, τόσο για τα μη εκτελεστικά όσο και για τα εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων επιχειρήσεων.

Το αποτέλεσμα της σύγκρισης των επιπτώσεων των διαφόρων επιλογών πολιτικής ήταν ότι i) τα δεσμευτικά μέτρα ήταν πιο αποτελεσματικά ως προς την επίτευξη των στόχων πολιτικής από τα μη δεσμευτικά μέτρα, ii) τα μέτρα που αποσκοπούν τόσο στα εκτελεστικά μέλη όσο και στα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων είναι αποτελεσματικότερα από τα μέτρα που στοχεύουν μόνο στη μία κατηγορία και iii) τα δεσμευτικά μέτρα θα αποφέρουν περισσότερα κοινωνικά και οικονομικά οφέλη από τα μη δεσμευτικά μέτρα.

Ταυτόχρονα, η αποτελεσματικότητα των διαφόρων επιλογών πολιτικής συνδέεται άμεσα με την έκταση της παρέμβασης στα δικαιώματα των επιχειρήσεων και των μετόχων ως ιδιοκτητών, συμπεριλαμβανομένων των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους. Σε σύγκριση με ένα μη δεσμευτικό μέτρο με περιορισμένη συγκεκριμένη επίπτωση, μια ουσιαστική αύξηση της επίπτωσης σε όρους στόχων πολιτικής θα απαιτούσε την έκδοση πράξης με δεσμευτική ισχύ η οποία θα καθόριζε ελάχιστες απαιτήσεις για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων.

Τα δεσμευτικά μέτρα θα συνεπάγονταν συγκριτικά μεγαλύτερες δαπάνες και διοικητικές επιβαρύνσεις οι οποίες, ωστόσο, θα ήταν μάλλον περιορισμένες σε σύγκριση με τα προβλεπόμενα οικονομικά οφέλη. Η διοικητική επιβάρυνση εκτιμάται ότι θα είναι ελάχιστη για όλες τις επιλογές πολιτικής, δεδομένου ότι οι επιλογές αυτές θα κάλυπταν μόνο τις εισηγμένες επιχειρήσεις, οι οποίες εκτιμάται ότι είναι σε θέση να χρησιμοποιήσουν τους υφιστάμενους μηχανισμούς αναφοράς.

Η παρούσα πρόταση τάσσεται υπέρ της αυξημένης αποτελεσματικότητας καθορισμένων δεσμευτικών στόχων και των συνακόλουθων οικονομικών και ευρύτερων κοινωνικών οφελών όσον αφορά τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων, που δικαιολογούν έναν υψηλότερο βαθμό παρέμβασης στα θεμελιώδη δικαιώματα. Η πρόταση δεν θεσπίζει καθορισμένο δεσμευτικό στόχο για τα εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων, τα οποία απαιτείται να διαθέτουν ειδική γνώση του κλάδου και εμπειρία στην καθημερινή διαχείριση μιας επιχείρησης. Εντούτοις, οι επιχειρήσεις πρέπει να είναι υποχρεωμένες να αναλάβουν δεσμεύσεις σε σχέση με τους εκτελεστικούς διευθυντές, οι οποίες πρέπει να αντανακλούν την

κατάσταση της κάθε επιχείρησης και να υποβάλουν έκθεση ως προς την τήρηση αυτών των δεσμεύσεων. Η παρούσα πρόταση βασίζεται συνεπώς στην επιλογή 4.

### 3. ΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

#### Νομική βάση

Το άρθρο 157 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ αποτελεί τη νομική βάση για κάθε δεσμευτικό μέτρο που αποσκοπεί στη διασφάλιση της τήρησης της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ισότιμης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος, συμπεριλαμβανομένης της θετικής δράσης.

Η πρόταση βασίζεται στο άρθρο 157 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ.

#### Επικουρικότητα

Τα μέτρα που έχουν θεσπίσει ορισμένα κράτη μέλη για να ενισχύσουν την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων παρουσιάζουν μεγάλες διαφορές και ένας μεγάλος αριθμός κρατών μελών, ιδίως αυτά στα οποία το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια είναι εξαιρετικά χαμηλό, δεν έχουν λάβει κανένα μέτρο σε αυτόν τον τομέα. Δεν επιδεικνύουν καμία προθυμία ή αντιμετωπίζουν αντίσταση στο να ενεργήσουν με δική τους πρωτοβουλία. Ταυτόχρονα, υπάρχουν διαφορές ως προς τη συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων στα κράτη μέλη, ενώ ο βασικός δείκτης κυμαίνεται από 3% έως 27%: η κατάσταση αυτή υπονομεύει την επίτευξη του θεμελιώδους στόχου της ισότητας των φύλων στη λήψη οικονομικών αποφάσεων σε όλη την Ένωση.

Οι προβολές στην έκθεση εκτίμησης επιπτώσεων που βασίζονται σε συνολική ενημέρωση για τις υφιστάμενες ή τις προγραμματιζόμενες νομοθετικές πρωτοβουλίες και πρωτοβουλίες αυτορρυθμίσεως σε αυτό τον τομέα σε όλα τα κράτη μέλη δείχνουν ότι, χωρίς την ανάληψη δράσης στο επίπεδο της ΕΕ, η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών εκτιμάται ότι θα αυξηθεί από 13,7% το 2012 στο 20,4% (20,84% εξαιρουμένων των ΜΜΕ) το 2020 για την ΕΕ. Μόνο ένα κράτος μέλος (η Γαλλία), θα έχει επιτύχει ποσοστό 40% εκπροσώπησης των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια έως το 2020, ως αποτέλεσμα της εθνικής νομοθεσίας με δεσμευτική ποσόστωση. Μόνο επτά ακόμη κράτη μέλη - Φινλανδία, Λετονία, Κάτω Χώρες, Σλοβακία, Ισπανία, Δανία και Σουηδία - εκτιμάται ότι θα επιτύχουν τον στόχο του 40% πριν από το 2035. Εκτός του ότι δεν είναι ικανοποιητικό από την άποψη της ισότητας των φύλων, αυτό δεν θα ήταν αρκετό για να επιτευχθεί και «η κρίσιμη μάζα» γυναικών σε διοικητικά συμβούλια στην Ένωση η οποία, όπως συνάγεται από τις έρευνες, είναι αναγκαία για να έχει θετικές επιπτώσεις στις επιδόσεις των επιχειρήσεων. Με βάση αυτό το σενάριο, η ΕΕ συνολικά εκτιμάται ότι δεν θα πετύχει ούτε και τον στόχο να αποτελούν οι γυναίκες το 40% των μελών διοικητικών συμβουλίων έως το 2040. Ανεξάρτητα από τη γενική δυνατότητα των κρατών μελών να δρουν αποτελεσματικά, οι συγκεκριμένες ενδείξεις από τα κράτη μέλη όσον αφορά τις προθέσεις τους, που συνάγονται και από τις απαντήσεις τους στη δημόσια διαβούλευση και τις προβολές που βασίζονται σε όλα τα διαθέσιμα στοιχεία, δείχνουν καθαρά ότι η δράση των κρατών μελών μεμονωμένα δεν θα επιτύχει τον στόχο μιας περισσότερο ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών, σύμφωνα με τους στόχους πολιτικής που ορίζονται στην παρούσα πρόταση έως το 2020 ή σε οποιαδήποτε στιγμή στο ορατό μέλλον.

Η κατάσταση αυτή ενέχει ορισμένους κινδύνους για την επίτευξη του θεμελιώδους στόχου της ισότητας των φύλων στην Ένωση. Οι ιδρυτικές συνθήκες αποσκοπούσαν στη δημιουργία ισότιμων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών μελών, θεσπίζοντας την αρχή της ίσης αμοιβής και της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, για να αποτραπεί η υποβάθμιση του ανταγωνισμού μεταξύ των κρατών μελών στην αγορά εργασίας και σε θέματα ίσης μεταχείρισης. Ίσως τα κράτη μέλη διστάζουν να αναλάβουν πρωτοβουλία ρύθμισης σε αυτόν τον τομέα, διότι θεωρούν ενδεχομένως ότι θα έθεταν τις δικές τους επιχειρήσεις σε μειονεκτική θέση έναντι επιχειρήσεων άλλων κρατών μελών. Αυτή η αντίληψη, που ενισχύεται με την άσκηση πιέσεων από την επιχειρηματική κοινότητα, αντιπροσωπεύει ένα πρόσθετο μείζον εμπόδιο στο να αναλάβουν τα κράτη μέλη την αναγκαία δράση.

Επιπλέον, οι κατακερματισμένες και αποκλίνουσες ρυθμίσεις σε εθνικό επίπεδο θα δημιουργήσουν αναγκαστικά πρακτικά προβλήματα στη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς. Οι διαφορετικοί κανόνες εταιρικού δικαίου και οι κυρώσεις λόγω μη συμμόρφωσης με εθνική δεσμευτική ποσόστωση, όπως ο αποκλεισμός από δημόσιες συμβάσεις, θα δημιουργούσε ενδεχομένως προβλήματα στη λειτουργία των επιχειρήσεων και θα είχε αποτρεπτική επίπτωση στις διασυνοριακές επενδύσεις και στην σύσταση θυγατρικών σε άλλα κράτη μέλη. Οι αποκλίνοντες κανόνες ή η απουσία κανόνων όσον αφορά τη διαδικασία επιλογής για τις βασικές θέσεις μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων χωρίς τα ελάχιστα πρότυπα και ο αντίκτυπος αυτών των διαφορών για την εταιρική διακυβέρνηση και την αξιολόγηση της εταιρικής διακυβέρνησης από τους επενδυτές θα μπορούσε να προκαλέσει πρόσθετα προβλήματα στη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.

Η δυναμική ανταγωνιστικότητα και ανάπτυξης που είναι εγγενής στην πλήρη αξιοποίηση του αποθέματος ταλέντων των γυναικών με τα υψηλότερα προσόντα για θέσεις σε διοικητικά συμβούλια μπορεί να επιτευχθεί αποτελεσματικότερα, λόγω κλίμακας, εάν όλα τα κράτη μέλη δεσμευθούν προς αυτή την κατεύθυνση, και ιδίως τα κράτη εκείνα όπου τα ποσοστά είναι σήμερα χαμηλά και δεν έχουν αναλάβει ούτε καν προβλέψει κάποια δράση. Μόνο η λήψη μέτρων στο επίπεδο της ΕΕ μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε όλη την Ένωση και να αποφύγει τις πρακτικές επιπλοκές στη λειτουργία των επιχειρήσεων, μέσω της ελάχιστης εναρμόνισης των απαιτήσεων εταιρικής διακυβέρνησης όσον αφορά τις αποφάσεις διορισμού που βασίζονται σε αντικειμενικά αξιολογικά κριτήρια, με στόχο την επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών διευθυντών.

Μπορεί, συνεπώς, να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι τα κράτη μέλη δεν μπορούν να επιτύχουν από μόνα τους στόχους της προβλεπόμενης δράσης, αλλά οι στόχοι αυτοί μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα μέσω της συντονισμένης δράσης σε επίπεδο ΕΕ, και όχι μέσω εθνικών πρωτοβουλιών διαφορετικής εμβέλειας, φιλοδοξίας και αποτελεσματικότητας. Συνεπώς, η πρόταση είναι σύμφωνη με την αρχή της επικουρικότητας.

### **Αναλογικότητα**

Τα μη δεσμευτικά μέτρα, όπως παλαιότερες συστάσεις σε επίπεδο ΕΕ και οι εκκλήσεις για αυτορρύθμιση δεν πέτυχαν ούτε μπορεί κανείς να αναμένει ότι θα πετύχουν τον στόχο της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων σε ολόκληρη την ΕΕ. Για να επιτευχθούν, συνεπώς, αυτοί οι στόχοι, πρέπει να αναληφθεί πολύ ευρύτερη δράση στο επίπεδο της ΕΕ. Αυτή δεν θα πρέπει, ωστόσο, να υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη βιώσιμης προόδου όσον αφορά τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, χωρίς να παρεμποδίζεται η λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων και της οικονομίας της αγοράς.

Η παρούσα πρόταση ελάχιστης εναρμόνισης περιορίζεται στον καθορισμό κοινών στόχων, παρέχοντας στα κράτη μέλη αρκετή ελευθερία να καθορίσουν τους τρόπους με τους οποίους θα επιτευχθούν καλύτερα αυτοί οι στόχοι σε εθνικό επίπεδο, αφού λάβουν υπόψη τις εθνικές, περιφερειακές ή και τοπικές καταστάσεις, συμπεριλαμβανομένου του εθνικού εταιρικού δικαίου και των πρακτικών στις προσλήψεις μελών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων. Ειδικότερα, η πρόταση απαιτεί μόνο εκείνες τις αλλαγές στο εθνικό εταιρικό δίκαιο που είναι αυστηρά αναγκαίες για την ελάχιστη εναρμόνιση των απαιτήσεων για τις αποφάσεις διορισμού και σέβεται τις διαφορετικές δομές διοικητικών συμβουλίων στα κράτη μέλη. Δεν καλύπτει τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) για τις οποίες τα μέτρα αυτά θα αντιπροσώπευαν δυσανάλογη επιβάρυνση. Επιπλέον, όπως εξηγήθηκε ανωτέρω, η πρόταση καθορίζει ποσοτικούς στόχους μόνο για τα μη εκτελεστικά μέλη διοικητικών συμβουλίων, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό σημαντικά την παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης. Εφόσον οι μη εκτελεστικοί διευθυντές ασκούν κυρίως εποπτικά καθήκοντα, είναι επίσης ευκολότερο να προσληφθούν ικανοί υποψήφιοι εκτός της εταιρείας ή του συγκεκριμένου τομέα, στοιχείο που είναι σημαντικό για τομείς της οικονομίας στους οποίους υπάρχει ιδιαίτερα μεγάλη υποεκπροσώπηση ενός συγκεκριμένου φύλου στο εργατικό δυναμικό.

Ο προσωρινός χαρακτήρας της προτεινόμενης οδηγίας (βλ. άρθρο 10) ενισχύσει τη συμβατότητά της με τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας.

### **Επιλογή μέσου**

Η οδηγία είναι το μέσο που εξασφαλίζει καλύτερα ένα συνεπές ελάχιστο επίπεδο εκπροσώπησης των φύλων στις θέσεις μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων εισηγμένων επιχειρήσεων στην ΕΕ, ενώ παράλληλα παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να προσαρμόσουν την αναλυτική ρύθμιση στις συγκεκριμένες καταστάσεις που επικρατούν σε αυτά όσον αφορά το εθνικό εταιρικό δίκαιο και να επιλέξουν τα καταλληλότερα μέσα εφαρμογής των ρυθμίσεων και επιβολής κυρώσεων. Επιτρέπει επίσης σε κάθε κράτος μέλος να υπερβεί τα ελάχιστα πρότυπα, σε εθελοντική βάση.

### **Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος**

Το παρόν κείμενο παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και η οδηγία θα πρέπει να εφαρμοστεί και στα κράτη μέλη του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου που δεν είναι κράτη μέλη της ΕΕ μετά την έκδοση απόφασης της Μεικτής Επιτροπής του ΕΟΧ.

## **4. ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ ΕΠΙΠΤΩΣΗ**

Η πρόταση δεν έχει επίπτωση στον προϋπολογισμό της Ένωσης.

## **5. ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΕΞΗΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ**

### **Άρθρο 1: Σκοπός**

Η εν λόγω διάταξη αναφέρει τον σκοπό της παρούσας οδηγίας.

### **Άρθρο 2: Ορισμοί**

Το άρθρο αυτό θεσπίζει τους βασικούς ορισμούς που βασίζονται σε εκείνους που περιέχει η σύσταση 2005/162/EK της Επιτροπής σχετικά με το ρόλο των μη εκτελεστικών και των εποπτικών διοικητικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών καθώς και με τις επιτροπές του διοικητικού ή του εποπτικού συμβουλίου<sup>14</sup>, σχετικά με τη σύσταση της Επιτροπής 2003/361/EK της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων<sup>15</sup> σε σχέση με τον ορισμό των ΜΜΕ και με την οδηγία 2006/111/EK της 16ης Νοεμβρίου 2006 για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ των κρατών μελών και των δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια εντός ορισμένων επιχειρήσεων<sup>16</sup> σε σχέση με τον ορισμό των δημοσίων επιχειρήσεων.

Οι ορισμοί εξασφαλίζουν συγκεκριμένα ότι η οδηγία εφαρμόζεται εξίσου στα διάφορα συστήματα οργάνωσης των διοικητικών συμβουλίων των εισηγμένων εταιρειών που υπάρχουν στα κράτη μέλη, δηλαδή σε ένα δυαδικό («two-tier») σύστημα με χωριστό διοικητικό συμβούλιο και εποπτικό συμβούλιο και σε ένα μονιστικό («one-tier») σύστημα κατά το οποίο ένα ενιαίο συμβούλιο ασκεί και διοικητικά και εποπτικά καθήκοντα, καθώς και στα μεικτά συστήματα, τα οποία περιέχουν στοιχεία μονιστικού και δυαδικού συστήματος, ή παρέχουν στις επιχειρήσεις τη δυνατότητα να επιλέγουν ανάμεσα στα διαφορετικά μοντέλα.

Ο ορισμός του «διοικητικού στελέχους» διευκρινίζει ότι οι στόχοι τους οποίους θέτει η οδηγία καλύπτουν όλα τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων σε εκείνα τα κράτη μέλη όπου κάποια αναλογία μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης και/ή συνδικαλιστικές οργανώσεις βάσει εθνικής νομοθεσίας ή πρακτικής ενώ οι πρακτικές διαδικασίες για την εξασφάλιση των στόχων της οδηγίας θα πρέπει να καθορίζονται από τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη (βλ. αιτιολογική σκέψη 21).

### **Άρθρο 3: Εξαίρεση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων**

Το άρθρο αυτό εξαιρεί από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας τις εισηγμένες εταιρείες οι οποίες είναι μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως ορίζονται στη σύσταση 2003/361/EK της Επιτροπής, της 6ης Μαΐου 2003, σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων<sup>17</sup>.

### **Άρθρο 4: Στόχοι όσον αφορά τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη**

Η παράγραφος 1 επιβάλλει στις εισηγμένες εταιρείες που δεν έχουν συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών την υποχρέωση να κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές, βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Ορίζεται μια μικρότερη προθεσμία για την επίτευξη του στόχου (1η Ιανουαρίου 2018) για τις εισηγμένες εταιρείες οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/EK της Επιτροπής της 16ης Νοεμβρίου 2006, για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ κρατών μελών και δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και

<sup>14</sup> EE L 52 της 25.02.2005, σ. 51.

<sup>15</sup> EE L 124 της 20.05.2003, σ. 36.

<sup>16</sup> EE L 318 της 17.11.2006, σ. 17.

<sup>17</sup> EE L 124 της 20.05.2003, σ. 36.

για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων<sup>18</sup>. Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή σε αυτές τις επιχειρήσεις και διαθέτουν, συνεπώς, περισσότερα μέσα για να επιφέρουν την αλλαγή συντομότερα.

Η παράγραφος 2 ορίζει τη μέθοδο υπολογισμού για τον ακριβή αριθμό των θέσεων των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που απαιτούνται για την τήρηση του στόχου που αναφέρεται στην παράγραφο 1. Ο ακριβής αριθμός θέσεων του διοικητικού συμβουλίου που είναι αναγκαίος για την τήρηση του στόχου πρέπει να είναι ο πλησιέστερος προς το 40% αριθμός, είτε κάτω είτε επάνω από αυτό το όριο, αλλά δεν θα πρέπει ταυτόχρονα να έχουν οι εισηγμένες επιχειρήσεις την υποχρέωση να διορίζουν μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου στις μισές ή και περισσότερες θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, ώστε να αποφεύγονται οι υπερβολικοί περιορισμοί.

Η παράγραφος 3 επιβάλλει έναν κανόνα προτίμησης προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος που ορίζεται στην παράγραφο 1. Με βάση αυτόν τον κανόνα προτίμησης, όταν υπάρχουν υποψήφιοι και των δύο φύλων με ίσα προσόντα, δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν βάσει αντικειμενικής αξιολόγησης που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για κάθε υποψήφιο γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου. Η παράγραφος 3 επιβάλλει ορισμένες διαδικαστικές απαιτήσεις που είναι αναγκαίες για να εξασφαλιστεί ότι οι στόχοι συνάδουν με τη νομολογία<sup>19</sup> του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τη θετική δράση. Οι απαιτήσεις που ορίζει αυτή η παράγραφος πρέπει να τηρούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και το καταστατικό των εισηγμένων εταιρειών.

Η παράγραφος 4 επιβάλλει υποχρέωση δημοσιοποίησης και κανόνα σχετικά με το βάρος της απόδειξης, ο οποίος είναι εφαρμοστέος σε περιπτώσεις προσφυγής κατά τη διαδικασίας επιλογής από αποτυχόντα υποψήφιο.

Η παράγραφος 5 προβλέπει δυνατότητα αιτιολόγησης της μη συμμόρφωσης με τον στόχο, όταν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αποτελούν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού.

Η παράγραφος 6 προβλέπει ότι ο στόχος που ορίζεται στην παράγραφο 1 μπορεί επίσης να επιτευχθεί όταν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξάρτητα αν οι θέσεις αυτές αφορούν εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά μέλη.

#### **Άρθρο 5: Συμπληρωματικά μέτρα από επιχειρήσεις και υποβολή εκθέσεων**

Η παράγραφος 1 επιβάλλει στις εισηγμένες επιχειρήσεις την υποχρέωση να αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που πρέπει να υλοποιηθούν έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση των εισηγμένων εταιρειών που είναι δημόσιες επιχειρήσεις.

<sup>18</sup> EE L 318 της 17.11.2006, σ. 17.

<sup>19</sup> 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).

Η παράγραφος 2 επιβάλλει υποχρέωση στις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν και να δημοσιεύουν στοιχεία για τη σύνθεση ως προς το φύλο των διοικητικών συμβουλίων τους και, σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 1 και το άρθρο 5 παράγραφος 1, σε ετήσια βάση.

Η παράγραφος 3 επιβάλλει στις εισηγμένες επιχειρήσεις οι οποίες δεν ικανοποιούν τους στόχους αναφορικά με τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, ή τις δεσμεύσεις που αναλαμβάνουν για τα εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη, πρόσθετη υποχρέωση να εξηγούν τους λόγους και να περιλαμβάνουν περιγραφή των μέτρων που έχουν λάβει και προτίθενται να λάβουν προκειμένου να τηρήσουν τους στόχους ή τις δεσμεύσεις τους στο μέλλον.

Η παράγραφος 4 αφορά τις αρμοδιότητες των εθνικών φορέων ισότητας που συγκροτούνται βάσει της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.

### **Άρθρο 6: Κυρώσεις**

Αυτό το άρθρο υποχρεώνει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν κανόνες για εφαρμοστέες κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης της παρούσας οδηγίας. Οι κυρώσεις αυτές πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Η παράγραφος 2 παραθέτει ενδεικτικό κατάλογο πιθανών συγκεκριμένων μέτρων.

### **Άρθρο 7: Ελάχιστες απαιτήσεις**

Η παρούσα διάταξη αναφέρει τον ελάχιστο χαρακτήρα εναρμόνισης που απαιτεί η οδηγία.

### **Άρθρο 8: Εφαρμογή**

Τα κράτη μέλη έχουν υποχρέωση να λαμβάνουν τα σχετικά μέτρα μεταφοράς της οδηγίας εντός δύο ετών από την ημερομηνία έκδοσής της. Το άρθρο ορίζει ακόμη τις υποχρεώσεις αναφορικά με τα εν λόγω μέτρα και την κοινοποίησή τους στην Επιτροπή. Η παράγραφος 3 επιτρέπει στα κράτη μέλη, τα οποία είχαν ήδη λάβει μέτρα πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, να εξασφαλίσουν μια πιο ισόρροπη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων επιχειρήσεων να αναστείλουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων όσον αφορά τους διορισμούς που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, υπό τον όρο ότι μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέτρα που έχουν λάβει είναι ισοδύναμης αποτελεσματικότητας για την επίτευξη του στόχου που καθορίζεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1.

### **Άρθρα 9, 10 και 11: Επανεξέταση· θέση σε ισχύ και λήξη· αποδέκτες**

Η οδηγία επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να υποβάλλουν εκθέσεις. Η Επιτροπή οφείλει να εξετάζει και να υποβάλλει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας κάθε δύο έτη, ιδίως για το αν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι της οδηγίας.

Οι δεσμευτικοί στόχοι παραμένουν σε ισχύ μόνο μέχρις ότου επιτευχθεί διατηρήσιμη πρόοδος όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια και, προς τον σκοπό αυτό, η οδηγία περιλαμβάνει «ρήτρα λήξης ισχύος».

Πρόταση

**ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

**σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών 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<sup>20</sup>,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (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. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής η «Συνθήκη»), 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) Η αρχή της θετικής δράσης και η σημασία της για την επίτευξη πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών αναγνωρίζεται στο άρθρο 157 παράγραφος 4 της

---

<sup>20</sup> ΕΕ C , , σ. .



Συνθήκης και στο άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο ορίζει ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς και ότι η αρχή της ισότητας δεν εμποδίζει τη διατήρηση ή θέσπιση μέτρων που παρέχουν ειδικά πλεονεκτήματα στο υποεκπροσωπούμενο φύλο.

- (3) Η σύσταση 84/635/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 1984, σχετικά με την προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών<sup>21</sup> συνιστούσε στα κράτη μέλη να ενεργήσουν ώστε οι θετικές δράσεις να περιλαμβάνουν, εφόσον είναι δυνατό, μέτρα σχετικά με την προώθηση της ενεργού συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων. Η σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου, της 6ης Δεκεμβρίου 1996, για τη ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων<sup>22</sup> 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.
- (4) Τα τελευταία έτη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει υποβάλει διάφορες εκθέσεις που καταγράφουν την κατάσταση όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων σε όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων<sup>23</sup>. Η Επιτροπή ενθαρρύνει τις εισηγμένες εταιρείες στην Ευρωπαϊκή Ένωση να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλιά τους με μέτρα αυτορρυθμισμού και να αναλάβουν συγκεκριμένες εθελοντικές δεσμεύσεις προς αυτή την κατεύθυνση.<sup>24</sup> Στον Χάρτη για τα δικαιώματα των γυναικών<sup>25</sup>, της 5ης Μαρτίου 2010, η Ευρωπαϊκή 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 στρατηγικής της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών την περίοδο 2010-2015<sup>26</sup>.
- (5) Στο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων 2011-2020, που εγκρίθηκε στις 7 Μαρτίου 2011, το Συμβούλιο αναγνώρισε ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων έχουν ζωτική σημασία για την οικονομική ανάπτυξη, την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα, επιβεβαίωσε τη δέσμευσή του να γεφυρώσει το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», ιδίως σε τρεις τομείς μεγάλης σημασίας για την ισότητα των φύλων, και συγκεκριμένα την απασχόληση, την εκπαίδευση και την κοινωνική ένταξη, και προέτρεψε να αναληφθεί δράση για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη λήψη

<sup>21</sup> ΕΕ L 331 της 19.12.1984, σ. 34.

<sup>22</sup> ΕΕ L 319 της 10.12.1996, σ.11.

<sup>23</sup> Έκθεση της Επιτροπής «More women in senior positions» (2010)· έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «Ισορροπία γυναικών-ανδρών σε θέσεις διευθυντικών στελεχών», της 1.3.2011 (SEC(2011) 246 τελικό)· έκθεση προόδου «Γυναίκες στην λήψη αποφάσεων στον οικονομικό τομέα στην ΕΕ» της 5.3.2012· έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής «Progress on equality between women and men in 2011» της 16.4.2012 (SWD(2012) 85 τελικό).

<sup>24</sup> «Επίσημη δέσμευση για την προώθηση των γυναικών στην ηγεσία των επιχειρήσεων της Ευρώπης», IP/11/124.

<sup>25</sup> COM(2010) 78 τελικό.

<sup>26</sup> COM(2010) 491 τελικό.

αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, με στόχο την πλήρη αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων προσόντων.

- (6) Στο ψήφισμά του σχετικά με τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις επιχειρήσεων, της 6ης Ιουλίου 2011<sup>27</sup>, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 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. Κάλυψε 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 ποσοτώσεις. 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 Ευρωπαϊκή Ένωση - 2011<sup>28</sup>.
- (7) Η αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ο καθοριστικότερος παράγοντας ανταγωνιστικότητας μιας οικονομίας και βασικό στοιχείο για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων της ΕΕ, για τον επιτυχή ανταγωνισμό σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία και την εξασφάλιση συγκριτικού πλεονεκτήματος έναντι τρίτων χωρών. Ο αριθμός των γυναικών με υψηλό βαθμό εκπαίδευσης και ειδίκευσης αυξάνεται συνεχώς, όπως αποδεικνύει το γεγονός ότι το 60% των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες. Η παρατεινόμενη μη αξιοποίηση αυτού του δυναμικού σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων θα ισοδυναμούσε με αδυναμία πλήρους αξιοποίησης του ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.
- (8) Σε εταιρικό επίπεδο, είναι ευρέως παραδεκτό ότι η παρουσία γυναικών στα συμβούλια επιχειρήσεων βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, διότι βελτιώνεται η ομαδική επίδοση και η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη σε ένα πολύμορφο και συλλογικό τρόπο σκέψης που ενσωματώνει ένα μεγαλύτερο φάσμα προσεγγίσεων και, ως εκ τούτου, επιτυγχάνει περισσότερο ισορροπημένες αποφάσεις. Πολυάριθμες μελέτες έχουν επίσης αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην Ένωση θα έχει, συνεπώς, θετική επίπτωση στην απόδοση των εν λόγω επιχειρήσεων.
- (9) Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ακόμη ότι η ισότητα στην αγορά εργασίας μπορεί να βελτιώσει ουσιαστικά την οικονομική ανάπτυξη. Η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων στην ΕΕ δεν επηρεάζει μόνο τις γυναίκες που διορίζονται στα συμβούλια, αλλά συμβάλλει και στην προσέλκυση γυναικείων ικανοτήτων στην επιχείρηση και διασφαλίζει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, ένα υψηλότερο ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων έχει θετική επίπτωση στον περιορισμό των διαφορών τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων. Η πλήρης αξιοποίηση του υπάρχοντος αποθέματος γυναικείων προσόντων θα συνιστούσε σημαντική βελτίωση όσον αφορά την απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση και σε ατομικό επίπεδο και για τον δημόσιο τομέα. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια

---

<sup>27</sup> 2010/2115(INI).

<sup>28</sup> 2011/2244(INI).

εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μια χαμένη ευκαιρία για την επίτευξη μιας μακροπρόθεσμα βιώσιμης ανάπτυξης για τις οικονομίες των κρατών μελών.

- (10) Μολονότι η Ένωση διαθέτει νομοθεσία που αποσκοπεί στην πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, οι συστάσεις του Συμβουλίου που αποσκοπούν ειδικά στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων και δράσεων στο επίπεδο της Ένωσης που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, εξακολουθεί να υφίσταται σοβαρή υποεκπροσώπηση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των επιχειρήσεων σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Στον ιδιωτικό τομέα, και ιδίως στις εισηγμένες εταιρείες, αυτή η έλλειψη ισορροπίας είναι ιδιαίτερα σημαντική και οξεία. 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. Τον Ιανουάριο του 2012, οι γυναίκες κατείχαν κατά μέσο όρο μόλις το 13,7% των θέσεων στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων επιχειρήσεων στα κράτη μέλη. Μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών μόνο το 15% ήταν γυναίκες.
- (11) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων αυξάνεται με πολύ αργό ρυθμό, με μέση ετήσια αύξηση μόλις 0,6% 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. Οι αυξανόμενες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών είναι πιθανόν να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, επειδή τα κράτη μέλη ακολουθούν τελείως διαφορετικές προσεγγίσεις για να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια.
- (12) Οι κατακερματισμένες ή αποκλίνουσες ρυθμίσεις ή η απουσία ρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών δεν συνεπάγεται μόνον διαφορές στον αριθμό των γυναικών μεταξύ των μη εκτελεστικών διευθυντών και διαφορετικούς ρυθμούς βελτίωσης στα κράτη μέλη, αλλά δημιουργεί και φραγμούς στην εσωτερική αγορά, επιβάλλοντας αποκλίνουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης στις ευρωπαϊκές εισηγμένες εταιρείες. Οι διαφορές αυτές ως προς τις νομικές απαιτήσεις και τις απαιτήσεις αυτορρύθμισης για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων εταιρειών μπορούν να οδηγήσουν σε πρακτικές επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακό επίπεδο, ιδίως κατά τη σύσταση θυγατρικών ή σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών, καθώς και για τους υποψήφιους σε θέσεις διοικητικών συμβουλίων.
- (13) Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής και αξιοκρατικών κριτηρίων για τις θέσεις διοικητικών συμβουλίων στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ισόρροπη εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψηφίων για διοικητικά συμβούλια όσο και την ελευθερία κινήσεών τους καθώς και τις αποφάσεις των επενδυτών. Αυτή η έλλειψη διαφάνειας εμποδίζει τους δυνητικούς υποψήφιους για θέσεις διοικητικών συμβουλίων να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια για τα οποία τα προσόντα τους θα ήταν τα καταλληλότερα και να προσφεύγουν κατά μεροληπτικών αποφάσεων διορισμού λόγω φύλου, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό την ελευθερία κυκλοφορίας τους στην εσωτερική αγορά. Από την άλλη πλευρά, οι επενδυτές έχουν διαφορετικές επενδυτικές στρατηγικές που απαιτούν

ενημέρωση που συνδέεται και με την εμπειρία και τις ικανότητες των μελών των διοικητικών συμβουλίων. Η μεγαλύτερη διαφάνεια ως προς τα κριτήρια επιλογής βάσει προσόντων και η διαδικασία επιλογής μελών διοικητικών συμβουλίων επιτρέπει στους επενδυτές να αξιολογούν καλύτερα την επιχειρηματική στρατηγική της εταιρείας και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.

- (14) Ενώ η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σχετικά με τις διαδικασίες 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 λαμβάνουν αποφάσεις διορισμού των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών βάσει αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων σε όρους επάρκειας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για να επιτευχθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών. Μόνο η εφαρμογή ενός μέτρου σε επίπεδο ΕΕ μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και την αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων.
- (15) Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη<sup>29</sup> αναγνωρίζει ότι η αυξημένη συμμετοχή 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 20-64 ετών έως το 2020, το οποίο μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν υπάρξει σαφής δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων και ενισχυμένη προσπάθεια για να αρθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η τρέχουσα οικονομική κρίση έκανε ακόμη πιο επιτακτική τη συνεχώς αυξανόμενη ανάγκη της Ευρώπης να βασίζεται στη γνώση, τις ικανότητες και την καινοτομία και να αξιοποιήσει πλήρως το διαθέσιμο απόθεμα ικανοτήτων. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, και ιδίως στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων, εκτιμάται ότι θα έχει θετική επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία.
- (16) Η Ένωση πρέπει, συνεπώς, να θέσει ως στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης 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 στόχων όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων επιχειρήσεων, εφόσον τα κράτη μέλη και άλλες χώρες που έχουν επιλέξει αυτή τη μέθοδο έχουν επιτύχει τα καλύτερα αποτελέσματα μειώνοντας την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων.
- (17) Οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις έχουν μια ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και επίπτωση στην αγορά συνολικά. Τα μέτρα που προβλέπει η παρούσα οδηγία θα πρέπει, συνεπώς, να εφαρμόζονται σε εισηγμένες εταιρείες που

<sup>29</sup>

COM(2010) 2020 τελικό.

είναι εγγεγραμμένες ένα κράτος μέλος οι κινητές αξίες των οποίων είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21ης Απριλίου 2004 για τις αγορές χρηματοοικονομικών μέσων<sup>30</sup>, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη. Οι εν λόγω επιχειρήσεις θέτουν πρότυπα για την οικονομία στο σύνολό της και τις πρακτικές τους είναι λογικό να τις ακολουθούν και άλλα είδη επιχειρήσεων. Ο δημόσιος χαρακτήρας εισηγμένων επιχειρήσεων απαιτεί να υπόκεινται σε μεγαλύτερη ρύθμιση προς το δημόσιο συμφέρον.

- (18) Η παρούσα οδηγία δεν πρέπει να εφαρμόζεται σε πολύ μικρές, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), όπως αυτές ορίζονται στη σύσταση 2003/361/EK της Επιτροπής της 6ης Μαΐου 2003 σχετικά με τον ορισμό των πολύ μικρών, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων<sup>31</sup>, ακόμη και αν αυτές είναι εισηγμένες εταιρείες.
- (19) Υπάρχουν στα κράτη μέλη διάφορα συστήματα οργάνωσης της διοίκησης εισηγμένων εταιρειών, με βασική διάκριση μεταξύ ενός δυαδικού («two-tier») συστήματος, στο οποίο συνυπάρχουν διοικητικό συμβούλιο και εποπτικό συμβούλιο, και ενός μονιστικού («one-tier») συστήματος κατά το οποίο τα καθήκοντα διοίκησης και εποπτείας ασκούνται από ένα ενιαίο όργανο. 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. Τα μέτρα βάσει της παρούσας οδηγίας πρέπει να εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο σε όλα τα συστήματα διοίκησης επιχειρήσεων στα κράτη μέλη.
- (20) Όλα τα συστήματα διοίκησης επιχειρήσεων κάνουν διάκριση 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. Οι ποσοτικοί στόχοι που προβλέπει η παρούσα οδηγία πρέπει να εφαρμόζονται μόνο στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, με στόχο να επιτυγχάνεται 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 την καθημερινή διαχείριση μιας εταιρείας. Εφόσον τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη ασκούν εποπτικά καθήκοντα, είναι επίσης ευκολότερο να προσλαμβάνονται υποψήφιοι με τα αναγκαία προσόντα εκτός της επιχείρησης και, σε μεγάλο βαθμό, και εκτός του συγκεκριμένου τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση: αυτό έχει σημασία για τομείς της οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους παρατηρείται ειδική υποεκπροσώπηση των μελών ενός συγκεκριμένου φύλου στο εργατικό δυναμικό.
- (21) Σε ορισμένα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών μπορεί ή πρέπει να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους της επιχείρησης ή/και συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι δεσμευτικοί στόχοι βάσει της παρούσας οδηγίας πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων. Εντούτοις, οι πρακτικές διαδικασίες που θα διασφαλίζουν την επίτευξη αυτών των στόχων, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ορισμένα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, πρέπει να καθορίζονται από το οικείο κράτος μέλος.

<sup>30</sup> EE L 145 της 30.4.2004, σ. 1.

<sup>31</sup> EE L 124 της 20.5.2003, σ. 36.

- (22) Στις εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση θα πρέπει να επιβληθεί η υποχρέωση να παρέχουν τα μέσα για κατάλληλες διαδικασίες με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων όσον αφορά τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων τους ως προς τα δύο φύλα. Οι εισηγμένες εταιρείες στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου είναι μικρότερη του 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών πρέπει να κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Κατά συνέπεια, η οδηγία θεσπίζει τον στόχο της συμμετοχής του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών έως την ημερομηνία αυτή. Ο στόχος αυτός αφορά καταρχήν μόνον τη συνολική πολυμορφία ως προς τα φύλα στα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και δεν παρεμβαίνει στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, δεν αποκλείει συγκεκριμένους υποψήφιους για θέσεις διευθυντών ούτε επιβάλλει κάποιο συγκεκριμένο διευθυντή στις εταιρείες ή στους μετόχους. Η απόφαση για τον διορισμό των μελών του διοικητικού συμβουλίου εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εταιρειών και των μετόχων.
- (23) Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή στις εισηγμένες εταιρείες που είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/ΕΚ της Επιτροπής της 16ης Νοεμβρίου 2006 για τη διαφάνεια των χρηματοοικονομικών σχέσεων μεταξύ κρατών μελών και δημοσίων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια στο εσωτερικό ορισμένων επιχειρήσεων<sup>32</sup>. Λόγω αυτής της δεσπόζουσας επιρροής, έχουν στη διάθεσή τους τα μέσα να επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές ταχύτερα. Ως εκ τούτου, για τις εταιρείες αυτές, θα πρέπει να ορισθεί κοντινότερη ημερομηνία για την επίτευξη του στόχου να αποτελούν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου το 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών.
- (24) Για να καθοριστεί ο αριθμός των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που είναι απαραίτητος για τη συμμόρφωση με τον στόχο απαιτείται περαιτέρω εξειδίκευση, διότι, με βάση το μέγεθος των περισσότερων συμβουλίων, αυτό είναι αριθμητικά εφικτό μόνο είτε αν υπάρξει υπέρβαση είτε δεν επιτευχθεί το ακριβές ποσοστό του 40%. Συνεπώς, ο αριθμός των θέσεων διοικητικών στελεχών που είναι αναγκαίος για την τήρηση του στόχου πρέπει να είναι ο πλησιέστερος στο 40% αριθμός. Ταυτόχρονα, για να αποφευχθούν οι διακρίσεις του αρχικά υπερεκπροσωπούμενου φύλου, δεν πρέπει να υποχρεώνονται οι εισηγμένες εταιρείες να διορίζουν μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου στις μισές ή τις περισσότερες θέσεις μη εκτελεστικών μελών διοικητικού συμβουλίου. Έτσι, μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου πρέπει να κατέχουν τουλάχιστον μία θέση σε όργανα με τρία ή τέσσερα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, τουλάχιστον δύο θέσεις σε όργανα με πέντε ή έξι μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη και τουλάχιστον τρεις θέσεις σε όργανα με επτά ή οκτώ μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη.

<sup>32</sup> EE L 318 της 17.11.2006, σ. 17.

- (25) Σύμφωνα με τη νομολογία<sup>33</sup> σχετικά με τη θετική δράση και τη συμβατότητά της με την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου (η οποία ορίζεται πλέον και στο άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης), το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής «Δικαστήριο») 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 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 εκτίμηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά.
- (26) Σύμφωνα με την εν λόγω νομολογία, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η επιλογή των υποψηφίων με τα υψηλότερα προσόντα για θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών διεξάγεται με διαφανή διαδικασία που επιτρέπει τη συγκριτική αξιολόγηση των προσόντων του κάθε υποψηφίου βάσει προκαθορισμένων κριτηρίων. Τα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι 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 οι ικανότητες δικτύωσης. Πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, αν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει τα ίδια προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση και εάν μια αντικειμενική εκτίμηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια που αφορούν ειδικά τον κάθε υποψήφιο δεν γέρνει την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.
- (27) Τα κράτη μέλη και οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν διαφορετικές μεθόδους πρόσληψης και διορισμού διευθυντικών στελεχών. Είναι δυνατό να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρι από μια επιτροπή διορισμών, σε απευθείας διορισμό διοικητικών στελεχών από μεμονωμένους μετόχους ή σε ψηφοφορία στη συνέλευση των μετόχων για μεμονωμένους υποψηφίους ή καταλόγους υποψηφίων. 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 εταιρείας. Ως προς αυτό, η παρούσα οδηγία ορίζει μόνο μια ελάχιστη εναρμόνιση των διαδικασιών επιλογής, επιτρέποντας την εφαρμογή των όρων που προβλέπονται στις αποφάσεις του Δικαστηρίου για την επίτευξη του στόχου της βελτίωσης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών.
- (28) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά στελέχη εισηγμένων εταιρειών και, ως εκ τούτου, να συμβάλει στην επίτευξη του στόχου της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που αποτελεί αναγνωρισμένο θεμελιώδες δικαίωμα της Ένωσης. Πρέπει, συνεπώς, να απαιτηθεί από τις εισηγμένες εταιρείες να κοινοποιούν, μετά από αίτηση ενός αποτυχόντα

<sup>33</sup> 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).

υποψηφίου, όχι μόνο τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή τους, αλλά και την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τους λόγους που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ υποψηφίου ο οποίος δεν ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο. Αυτοί οι περιορισμοί του δικαιώματος για τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που αναγνωρίζεται από τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη, και η υποχρέωση των εισηγμένων εταιρειών να παρέχουν αυτά τα στοιχεία, όταν ζητούνται, στον αποτυχόντα υποψήφιο, είναι αναγκαίοι και σύμφωνοι με την αρχή της αναλογικότητας και ικανοποιούν πραγματικά αναγνωρισμένους στόχους γενικού συμφέροντος. Είναι, συνεπώς, σύμφωνοι με τις απαιτήσεις όσον αφορά αυτούς τους περιορισμούς οι οποίοι ορίζονται στο άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη και τη σχετική νομολογία.

- (29) Όταν ένας αποτυχών υποψήφιος που ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο έχει την πεποίθηση ότι είχε τα ίδια προσόντα με τον προσληφθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, πρέπει να ζητείται από την εισηγμένη εταιρεία να αποδείξει την ορθότητα της επιλογής της.
- (30) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση μη τήρησης των υποχρεώσεων βάσει της παρούσας οδηγίας, όπου θα περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, διοικητικά πρόστιμα, καθώς και ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών κατά παράβαση των εθνικών διατάξεων που θεσπίστηκαν βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 1.
- (31) Εφόσον η σύνθεση του εργατικού δυναμικού ως προς τα δύο φύλα έχει άμεση επίπτωση στη διαθεσιμότητα υποψηφίων του υποεκπροσωπούμενου φύλου, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι, όταν τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού, δεν θα πρέπει να ζητείται από την εκάστοτε εταιρεία να τηρεί τον στόχο που ορίζεται στην παρούσα οδηγία.
- (32) Εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες πρέπει να αποσκοπούν στην αύξηση του ποσοστού του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παρούσα οδηγία πρέπει να θεωρείται ότι έχει επιτευχθεί όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο όλων των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως του αν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη.
- (33) Εκτός από τους δεσμευτικούς στόχους σε σχέση με τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και με στόχο να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διευθυντικές θέσεις που ασκούν καθηκοντα καθημερινής διαχείρισης επίσης, πρέπει να ζητείται από τις εισηγμένες επιχειρήσεις να αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020. Σκοπός αυτών των δεσμεύσεων πρέπει να είναι η επίτευξη προόδου της κάθε επιχείρησης στην πράξη για την καλύτερη εκπροσώπηση των φύλων σε σύγκριση με την υφιστάμενη κατάσταση.
- (34) Τα κράτη μέλη πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν, σε ετήσια βάση στις αρμόδιες εθνικές αρχές, πληροφορίες σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους καθώς και στοιχεία για τον τρόπο που



μπόρεσαν να επιτύχουν τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να είναι σε θέση να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας ως προς τη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να δημοσιεύονται και, εάν η εν λόγω επιχείρηση δεν τηρήσει τον στόχο, η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει και εκείνα που προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τον στόχο.

- (35) Τα κράτη μέλη ενδέχεται να έχουν ήδη λάβει μέτρα με τα οποία παρέχονται τα μέσα για την εξασφάλιση μιας πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας. Στα εν λόγω κράτη μέλη θα πρέπει να δοθεί η ευκαιρία να εφαρμόσουν τα μέτρα αυτά αντί των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών εφόσον είναι σε θέση να αποδείξουν ότι τα μέτρα που έχουν ληφθεί είναι ισοδύναμης αποτελεσματικότητας όσον αφορά την επίτευξη του στόχου της κάλυψης τουλάχιστον του 40% των θέσεων μη διοικητικών στελεχών με μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020 ή, το αργότερο την 1η Ιανουαρίου 2018, στην περίπτωση εισηγμένων εταιρειών που είναι δημόσιες επιχειρήσεις.
- (36) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις αναγνωρισμένες αρχές από τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα, συμβάλλει στην ικανοποίηση 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 πραγματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου (άρθρο 47 του Χάρτη). Οι περιορισμοί στην άσκηση του δικαιώματος της επιχειρηματικής ελευθερίας (άρθρο 16 του Χάρτη) και του δικαιώματος ιδιοκτησίας (άρθρο 17 παράγραφος 1 του Χάρτη) τηρούν την ουσία αυτών των δικαιωμάτων και ελευθεριών και είναι αναγκαίοι και αναλογικοί. Τηρούν πράγματι τους στόχους του 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 τις προβολές που βασίζονται σε συνολική ανάλυση όλων των διαθέσιμων στοιχείων του παρελθόντος και των υφιστάμενων τάσεων καθώς και από τις προθέσεις συνάγεται ότι δεν θα επιτευχθεί, σε καμία χρονική στιγμή στο ορατό μέλλον, ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις μη εκτελεστικών μελών διοικητικών συμβουλίων στην Ένωση, σύμφωνα με τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, μόνο με τη μεμονωμένη δράση κρατών μελών. Λόγω των υφιστάμενων διαφορών μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα συμβούλια επιχειρήσεων και την πιθανότητα οι διαφορές αυτές να αυξηθούν ακόμη περισσότερο, η βελτίωση της εκπροσώπησης των φύλων στα συμβούλια επιχειρήσεων σε όλη την Ένωση μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω μιας κοινής προσέγγισης και ο στόχος για τη ισότητα των φύλων, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη μπορεί να επιτευχθεί καλύτερα με συντονισμένη δράση σε επίπεδο ΕΕ 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 της επίπτωσης 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 επιχειρήσεων να διορίζουν στα συμβούλιά τους τα μέλη με τα υψηλότερα προσόντα και παρέχει αρκούντως μακρά περίοδο προσαρμογής για όλες τις εισηγμένες επιχειρήσεις.
- (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. Η οδηγία θα λήξει στις 31 Δεκεμβρίου 2028. 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<sup>34</sup>, τα κράτη μέλη έχουν αναλάβει τη δέσμευση, σε αιτιολογημένες περιπτώσεις, να συνοδεύουν την κοινοποίηση των μέτρων ενσωμάτωσης 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 δικαιολογημένη την υποβολή παρόμοιων εγγράφων.

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

*Άρθρο 1*  
*Αντικείμενο*

Η παρούσα οδηγία θεσπίζει μέτρα για να εξασφαλιστεί μια περισσότερο ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε θέσεις μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών, θεσπίζοντας μέτρα 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:

<sup>34</sup> ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

- (1) «εισηγμένη εταιρεία»: εταιρεία εγγεγραμμένη σε ένα κράτος μέλος οι κινητές αξίες της οποίας είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 14 της οδηγίας 2004/39/EK, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη·
- (2) «συμβούλιο»: κάθε διοικητικό, διαχειριστικό ή εποπτικό όργανο εταιρείας·
- (3) «διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου εκπροσώπου των εργαζομένων·
- (4) «εκτελεστικό διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος ενός ενιαίου οργάνου που ασχολείται με την καθημερινή διαχείριση της εταιρείας και κάθε μέλος διαχειριστικού συμβουλίου σε ένα δυαδικό σύστημα διοίκησης·
- (5) «μη εκτελεστικό διοικητικό στέλεχος»: κάθε μέλος ενός ενιαίου συμβουλίου, εκτός των εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, και κάθε μέλος εποπτικού συμβουλίου σε ένα δυαδικό σύστημα διοίκησης·
- (6) «ενιαίο διοικητικό συμβούλιο»: ένα ενιαίο συμβούλιο που εκτελεί και τα διαχειριστικά και τα εποπτικά καθήκοντα μιας εταιρείας·
- (7) «δυαδικό σύστημα διοίκησης»: σύστημα κατά το οποίο τα διαχειριστικά και εποπτικά καθήκοντα μιας επιχείρησης ασκούνται από χωριστά συμβούλια·
- (8) «μικρομεσαία επιχείρηση» ή «ΜΜΕ»: εταιρεία που απασχολεί λιγότερους από 250 εργαζόμενους και με ετήσιο κύκλο εργασιών που δεν υπερβαίνει τα 50 εκατ. ευρώ ή ετήσιο ισολογισμό που δεν υπερβαίνει τα 43 εκατ. ευρώ ή, για μια ΜΜΕ εγγεγραμμένη σε κράτος μέλος το οποίο δεν έχει ως νόμισμα το ευρώ, τα ισοδύναμα ποσά στο νόμισμα του εκάστοτε κράτους μέλους·
- (9) «δημόσια επιχείρηση»: επιχείρηση στην οποία οι δημόσιες αρχές μπορούν να ασκούν άμεση ή έμμεση δεσπόζουσα επιρροή λόγω της κυριότητας της επιχείρησης, της χρηματοδοτικής συμμετοχής σε αυτήν ή βάσει των κανόνων που διέπουν τη λειτουργία της. Δεσπόζουσα επιρροή εκ μέρους των δημόσιων αρχών εικάζεται ότι υφίσταται όταν οι εν λόγω αρχές, άμεσα ή έμμεσα σε σχέση με μια επιχείρηση:
  - κατέχουν το πλειοψηφικό μέρος του μετοχικού κεφαλαίου της· ή
  - ελέγχουν την πλειοψηφία των ψήφων που συνδέονται με μετοχές τις οποίες εκδίδουν οι επιχειρήσεις· ή
  - μπορούν να διορίσουν περισσότερα από τα μισά μέλη του διοικητικού, διαχειριστικού ή εποπτικού συμβουλίου της επιχείρησης.

### *Άρθρο 3*

#### *Εξαιρέση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων*

Η οδηγία δεν εφαρμόζεται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ).

#### *Άρθρο 4*

##### *Στόχοι όσον αφορά τα μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη*

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες που στα διοικητικά τους συμβούλια δεν έχουν συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών κάνουν διορισμούς στις θέσεις αυτές, βάσει συγκριτικής ανάλυσης των προσόντων του κάθε υποψηφίου και εφαρμόζοντας προκαθορισμένα, σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια ώστε να επιτευχθεί το εν λόγω ποσοστό το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020 ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 στην περίπτωση εισηγμένων στο χρηματιστήριο εταιρειών οι οποίες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.
2. Ο αριθμός των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που είναι αναγκαίος για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 είναι ο πλησιέστερος αριθμός προς το ποσοστό του 40%, ο οποίος δεν υπερβαίνει ωστόσο το 49%.
3. Για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά την επιλογή των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, δίνεται προτεραιότητα στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εάν ο εν λόγω υποψήφιος διαθέτει ίσα προσόντα με τον υποψήφιο του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, εκτός εάν μια αντικειμενική αξιολόγηση που λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια για τον κάθε υποψήφιο χωριστά γέρνει την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου.
4. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες έχουν υποχρέωση να κοινοποιούν, εάν το ζητήσει ένας αποτυχών υποψήφιος, τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή τους, την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση αυτών των κριτηρίων και, κατά περίπτωση, τα στοιχεία που έγειραν την πλάστιγγα υπέρ ενός υποψηφίου του άλλου φύλου.
5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα απονομής δικαιοσύνης, για να εξασφαλίσουν ότι, όταν ένας αποτυχών υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου διαπιστώνει πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να εξαχθεί ότι ο εν λόγω υποψήφιος είχε ίσα προσόντα με τον προσληφθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, η εισηγμένη εταιρεία φέρει το βάρος της αποδείξεως ότι δεν υπήρξε παραβίαση του κανόνα που ορίζεται στην παράγραφο 3.
6. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες στις οποίες τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου αντιπροσωπεύουν ποσοστό κατώτερο του 10% του εργατικού δυναμικού δεν υπόκεινται στον στόχο που ορίζεται στην παράγραφο 1.
7. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι ο στόχος που ορίζεται στην παράγραφο 1 τηρείται, όταν οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να αποδείξουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το ένα τρίτο του συνόλου των θέσεων διοικητικών στελεχών, ανεξαρτήτως εάν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά στελέχη.

## Άρθρο 5

### Συμπληρωματικά μέτρα από επιχειρήσεις και υποβολή εκθέσεων

1. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες αναλαμβάνουν ατομικές δεσμεύσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση και των δύο φύλων στις θέσεις εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, η οποία πρέπει να επιτευχθεί το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή έως την 1η Ιανουαρίου 2018 όταν οι εισηγμένες εταιρείες είναι δημόσιες επιχειρήσεις.
2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες εθνικές αρχές μία φορά το έτος από [δύο έτη μετά την έκδοση] σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους, κάνοντας διάκριση ανάμεσα στα εκτελεστικά και μη εκτελεστικά διοικητικά στελέχη, και σχετικά με τα μέτρα που έχουν λάβει βάσει των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 και στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, και να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με τον κατάλληλο και πρόσφορο τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους.
3. Όταν μια εισηγμένη εταιρεία δεν τηρεί τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1 ή τις ατομικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η ίδια σύμφωνα με την παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου, τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου περιλαμβάνουν τους λόγους για τους οποίους δεν τηρήθηκαν οι στόχοι ή οι δεσμεύσεις και περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει λάβει ή προτίθεται να λάβει η εταιρεία για να τηρήσει τους στόχους ή τις δεσμεύσεις της.
4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι ο αρμόδιος φορέας ή οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)<sup>35</sup> είναι επίσης αρμόδιοι για την προβολή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

## Άρθρο 6

### Κυρώσεις

1. Τα κράτη μέλη ορίζουν κανόνες σχετικά με τις εφαρμοστέες κυρώσεις για παραβάσεις των εθνικών διατάξεων που εκδίδονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν την εφαρμογή τους.
2. Οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές και μπορούν να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα μέτρα:
  - α) διοικητικά πρόστιμα·
  - β) ακυρότητα ή ακύρωση από δικαστικό φορέα του διορισμού ή της εκλογής μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών που συνεπάγεται μη τήρηση των εθνικών διατάξεων οι οποίες εκδίδονται κατ' εφαρμογή του άρθρου 4 παράγραφος 1.

<sup>35</sup> EE L 204 της 26.7.2006, σ. 23.

*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 εταιρείες εγγεγραμμένες στο εθνικό έδαφός τους, υπό την προϋπόθεση ότι οι εν λόγω διατάξεις δεν δημιουργούν αδικαιολόγητη διάκριση ούτε εμποδίζουν τη σωστή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς.

*Άρθρο 8*  
*Εφαρμογή*

1. Τα κράτη μέλη εκδίδουν και δημοσιεύουν, το αργότερο έως [δύο έτη μετά την έκδοσή τους], τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία. Κοινοποιούν άμεσα το κείμενο αυτών των διατάξεων στην Επιτροπή.
2. Οι εν λόγω διατάξεις που εκδίδουν τα κράτη μέλη περιλαμβάνουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από παραπομπή στα στοιχεία της επίσημης δημοσίευσής τους. Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους τρόπους αυτής της παραπομπής.
3. Με την επιφύλαξη του άρθρου 4 παράγραφοι 6 και 7, τα κράτη μέλη τα οποία έχουν ήδη λάβει μέτρα, πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, για την εξασφάλιση πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών εισηγμένων επιχειρήσεων δύνανται να αναστείλουν την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, υπό τον όρο ότι μπορεί να αποδειχθεί ότι τα μέτρα αυτά επιτρέπουν στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών σε εισηγμένες εταιρείες το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2020, ή το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις.

Τα εν λόγω κράτη μέλη κοινοποιούν τις πληροφορίες αυτές στην Επιτροπή.

4. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή το κείμενο των κύριων διατάξεων του εθνικού δικαίου τις οποίες εκδίδουν στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.

*Άρθρο 9*  
*Επανεξέταση*

1. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή έως την 1η Ιανουαρίου 2017, και μετέπειτα κάθε δύο έτη, έκθεση για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Οι εν λόγω εκθέσεις περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, αναλυτικά στοιχεία σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, στοιχεία που παρέχονται σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 και στοιχεία σχετικά με ατομικές δεσμεύσεις που λαμβάνουν οι εισηγμένες εταιρείες κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 παράγραφος 1.
2. Τα κράτη μέλη, τα οποία έχουν αναστείλει βάσει του άρθρου 8 παράγραφος 3 την εφαρμογή των διαδικαστικών απαιτήσεων περί διορισμών που αναφέρονται στο

άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, περιλαμβάνουν στις εκθέσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1 πληροφορίες με τις οποίες αποδεικνύονται τα απτά αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν μέσω των εθνικών μέτρων που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3. Η Επιτροπή εκδίδει στη συνέχεια ειδική έκθεση η οποία αξιολογεί κατά πόσο τα σχετικά μέτρα επιτρέπουν όντως στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να καταλάβουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών έως την 1η Ιανουαρίου 2018 για εισηγμένες εταιρείες που αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις και έως την 1η Ιανουαρίου 2020 για εισηγμένες εταιρείες που δεν αποτελούν δημόσιες επιχειρήσεις. Η πρώτη τέτοια έκθεση θα εκδοθεί από την Επιτροπή έως την 1η Ιουλίου 2017 και οι επόμενες εκθέσεις θα εκδίδονται εντός έξι μηνών από την κοινοποίηση των αντίστοιχων εθνικών εκθέσεων βάσει της παραγράφου 1.

Τα υπόψη κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες οι οποίες, έχοντας εφαρμόσει τα εθνικά μέτρα που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 3 δεν έχουν διορίσει ούτε εκλέξει μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου για τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών στα διοικητικά τους συμβούλια έως την 1η Ιανουαρίου 2018, εφόσον πρόκειται για δημόσιες επιχειρήσεις, ή έως την 1η Ιανουαρίου 2020, εφόσον δεν πρόκειται για δημόσιες επιχειρήσεις, εφαρμόζουν τις διαδικαστικές απαιτήσεις περί διορισμών που περιλαμβάνονται στο άρθρο 4 παράγραφοι 1, 3, 4 και 5, με ισχύ από τις εν λόγω δύο ημερομηνίες, αντίστοιχα.

3. Η Επιτροπή επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, το αργότερο έως την 31η Δεκεμβρίου 2021, και μετέπειτα ανά διετία. Η Επιτροπή αξιολογεί ιδίως αν έχουν οι επιτευχθεί οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.
4. Στην έκθεσή της, η Επιτροπή αξιολογεί, με βάση τις εξελίξεις όσον αφορά την εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα συμβούλια εισηγμένων εταιρειών και στα διάφορα στάδια 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 περίοδο που ορίζεται στο άρθρο 10 παράγραφος 2 ή να τροποποιηθεί.

#### *Άρθρο 10*

#### *θέση σε ισχύ και λήξη*

1. Η παρούσα οδηγία τίθεται σε ισχύ την [εικοστή] ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.
2. Λήγει την 31η Δεκεμβρίου 2028.

*Άρθρο 11  
Αποδέκτες*

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

*Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο  
Ο Πρόεδρος*

*Για το Συμβούλιο  
Ο Πρόεδρος*