



**A7-0340/2013**

25.10.2013

**\*\*\*I**  
**ДОКЛАД**

относно предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки  
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Комисия по правни въпроси  
Комисия по правата на жените и равенството между половете

Докладчици: Евелин Регнер, Роди Краца-Цагаропулу

(Съвместни заседания на комисии — член 51 от Правилника за дейността)

### ***Легенда на използваните знаци***

- \* Процедура на консултация
- \*\*\* Процедура на одобрение
- \*\*\*I Обикновена законодателна процедура (първо четене)
- \*\*\*II Обикновена законодателна процедура (второ четене)
- \*\*\*III Обикновена законодателна процедура (трето четене)

(Посочената процедура се базира на правното основание, предложено в проекта на акт.)

### ***Изменения към проект на акт***

Измененията към проекта на акт, внесени от Парламента, се обозначават в ***получер курсив***. Отбелязването в *курсив* е предназначено за съответните технически служби и се отнася до частите от проекта на акт, за които е предложено изменение с оглед изготвяне на окончателния текст (например очевидно грешни или липсващи части в текста на даден език). Предложенията за поправка подлежат на съгласуване със засегнатите технически служби.

Антетката на всяко изменение към съществуващ акт, който проектът на акт има за цел да измени, съдържа трети и четвърти ред, където се посочват съответно съществуващият акт и засегнатата разпоредба от него. Възпроизведените части от разпоредба на съществуващ акт, която Парламентът желае да измени, но която остава непроменена в проекта на акт, се отбелязват с **получер** шрифт. Евантуални заличавания, които засягат такива части от текста, се обозначават по следния начин: [...].

## СЪДЪРЖАНИЕ

### Страница

ПРОЕКТ НА ЗАКОНОДАТЕЛНА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ .....	5
ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ .....	51
СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ПРАВНИ ВЪПРОСИ ОТНОСНО ПРАВНОТО ОСНОВАНИЕ.....	56
СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ИКОНОМИЧЕСКИ И ПАРИЧНИ ВЪПРОСИ. 66	
СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ.....	110
СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ВЪТРЕШНИЯ ПАЗАР И ЗАЩИТА НА ПОТРЕБИТЕЛИТЕ .....	152
ПРОЦЕДУРА.....	178



## ПРОЕКТ НА ЗАКОНОДАТЕЛНА РЕЗОЛЮЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

относно предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

(Обикновена законодателна процедура: първо четене)

*Европейският парламент,*

- като взе предвид предложението на Комисията до Европейския парламент и Съвета (COM)(2012)0614),
  - като взе предвид член 294, параграф 2 и член 157, параграф 3 от Договора за функционирането на ЕС, съгласно които Комисията е внесла предложението (C7-0382/2012),
  - като взе предвид член 294, параграф 3 от Договора за функционирането на ЕС,
  - като взе предвид мотивираните становища, изпратени до председателя от национални парламенти, относно съответствието на проекта на акт с принципа на субсидиарност,
  - като взе предвид становището на комисията по правни въпроси относно предложеното правно основание,
  - като взе предвид становището на Европейския икономически и социален комитет,
  - като взе предвид становището на Комитета на регионите,
  - като взе предвид членове 55 и 37 от своя правилник,
  - като взе предвид съвместните разисквания на комисията по правни въпроси и комисията по правата на жените и равенството между половете съгласно член 51 от своя правилник,
  - като взе предвид доклада на комисията по правни въпроси и комисията по правата на жените и равенството между половете и становищата на комисията по икономически и парични въпроси, комисията по заетост и социални въпроси и комисията по вътрешния пазар и защита на потребителите (A7-0340/2013),
1. приема изложената по-долу позиция на първо четене;
  2. изисква Комисията да се отнесе до него отново, в случай че възнамерява да внесе съществени промени в своето предложение или да го замени с друг текст;
  3. възлага на своя председател да предаде позицията на Парламента съответно на Съвета и на Комисията, както и на националните парламенти.

## Изменение 1

### Предложение за директива Съображение 2 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**(2а) С цел постигане на равнопоставеност между половете на работното място трябва да се създаде модел за вземане на решения, основан на баланса между половете, на всички равнища в рамките на дружеството, като в същото време се гарантира и премахването на различията в заплащането между половете, които имат значителен принос за феминизацията на бедността.**

## Изменение 2

### Предложение за директива Съображение 4

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

(4) През последните години Европейската комисия представи редица доклади за оценка на ситуацията относно равнопоставеността между половете в процеса на вземане на икономически решения. Комисията насърчи дружествата, допуснати до борсова търговия в Европейския съюз, да увеличат броя на **жените** в управителните си съвети чрез мерки за саморегулиране и да поемат конкретни доброволни ангажименти в това отношение. В своята Харта на жените от 5 март 2010 г. Европейската комисия подчерта, че жените все още не разполагат с пълен достъп до участие в упражняването на властта и вземането на решения в политическия и икономическия живот и потвърди

(4) През последните години Европейската комисия представи редица доклади за оценка на ситуацията относно равнопоставеността между половете в процеса на вземане на икономически решения. Комисията насърчи дружествата, допуснати до борсова търговия в Европейския съюз, да увеличат броя на **лицата от по-слабо представения пол** в управителните си съвети чрез мерки за саморегулиране и да поемат конкретни доброволни ангажименти в това отношение. В своята Харта на жените от 5 март 2010 г. Европейската комисия подчерта, че жените все още не разполагат с пълен достъп до участие в упражняването на властта и вземането на решения в политическия и

ангажимента си да използва правомощията си, за да насърчава по-справедливо представяне на жените и мъжете на отговорни постове. Подобряването на баланса между половете при вземането на решения беше определено като една от приоритетните задачи в Стратегията на Комисията за равенство между жените и мъжете за периода 2010—2015 г.

икономическия живот и потвърди ангажимента си да използва правомощията си, за да насърчава по-справедливо представяне на жените и мъжете на отговорни постове. Подобряването на баланса между половете при вземането на решения беше определено като една от приоритетните задачи в Стратегията на Комисията за равенство между жените и мъжете за периода 2010—2015 г.

### Изменение 3

#### Предложение за директива Съображение 5

*Текст, предложен от Комисията*

(5) В Европейския пакт за равенство между половете за периода 2011—2020 г., който беше приет на 7 март 2011 г., Съветът призна, че политиките за равенство между половете са от жизненоважно значение за икономическия растеж, благоденствието и конкурентоспособността, потвърди ангажимента си за премахване на неравнопоставеността между половете с оглед постигане на целите на стратегията „Европа 2020“, особено в три области от голямо значение за равенството между половете, а именно заетостта, образованието и социалното приобщаване, и призова за действия за насърчаване на равното участие на жените и мъжете при вземането на решения на всички равнища и във всички области, за да се използват пълноценно способностите на всички.

*Изменение*

(5) В Европейския пакт за равенство между половете за периода 2011—2020 г., който беше приет на 7 март 2011 г., Съветът призна, че политиките за равенство между половете са от жизненоважно значение за икономическия растеж, благоденствието и конкурентоспособността, потвърди ангажимента си за премахване на неравнопоставеността между половете с оглед постигане на целите на стратегията „Европа 2020“, особено в три области от голямо значение за равенството между половете, а именно заетостта, образованието и социалното приобщаване, и призова за действия за насърчаване на равното участие на жените и мъжете при вземането на решения на всички равнища и във всички области, за да се използват пълноценно способностите, **познанията и идеите** на всички, **като по този начин се обогатява разнообразието на човешките ресурси и се подобряват перспективите за бизнеса.**

## Изменение 4

### Предложение за директива Съображение 6

*Текст, предложен от Комисията*

(6) Европейският парламент в своята резолюция от 6 юли 2011 г. относно жените и ръководството на предприятията призова дружествата да достигнат критичния праг от 30 % жени членове на управителните органи до 2015 г. и 40 % до 2020 г. Той призова Комисията, ако се окаже, че доброволните мерки, предприети от предприятията и държавите членки бъдат сметени за недостатъчни, да предложи до 2012 г. законодателство, включително квоти. Европейският парламент потвърди отново този призив за изработване на законодателство в своята резолюция от 13 март 2012 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз — 2011 г.

*Изменение*

(6) Европейският парламент в своята резолюция от 6 юли 2011 г. относно жените и ръководството на предприятията призова дружествата да достигнат критичния праг от 30 % жени членове на управителните органи до 2015 г. и 40 % до 2020 г. Той призова Комисията, ако се окаже, че доброволните мерки, предприети от предприятията и държавите членки бъдат сметени за недостатъчни, да предложи до 2012 г. законодателство, включително квоти, ***които да се приложат на временна основа и да служат като катализатори за промяна и за бързи реформи, насочени към премахването на продължаващите случаи на неравенство между половете и стереотипите във вземането на решения в областта на икономиката.*** Европейският парламент потвърди отново този призив за изработване на законодателство в своята резолюция от 13 март 2012 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз — 2011 г.

## Изменение 5

### Предложение за директива Съображение 6 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***(6а) Институциите, органите и агенциите на Съюза и Европейската централна банка следва да дадат***



*пример по отношение на равенството между половете при вземането на решения, наред с другото, чрез определянето на цели за балансирано участие и на двата пола на всички равнища. Незабавно следва да се въведат и наблюдават строги правила за вътрешното и външното набиране на персонал за всички институции и агенции на Съюза. Трябва да се обърне особено внимание на политиките за набиране на висши ръководни длъжности. Институциите и агенциите на Съюза следва да публикуват годишен доклад, в който са изложени положените от тях за тази цел усилия.*

## Изменение 6

### Предложение за директива Съображение 7

*Текст, предложен от Комисията*

(7) Ефективното използване на човешкия капитал представлява най-важният фактор за определяне на конкурентоспособността на икономиката. То е от ключово значение за разрешаване на демографските предизвикателства на ЕС и за успешно конкуриране в условията на глобализирана икономика, както и за осигуряването на сравнително предимство по отношение на трети държави. Броят на жените с високи квалификации и умения непрекъснато нараства, което се потвърждава от факта, че 60 % от завършилите висше образование са жени. Ако продължи неизползването на този резерв **при назначаването** на служители на позиции за вземане на **икономически** решения, това ще означава, че не успяваме да използваме напълно квалифициран човешки капитал.

*Изменение*

(7) Ефективното използване на човешкия капитал представлява най-важният фактор за определяне на конкурентоспособността, **развитието и растежа** на икономиката. То е от ключово значение за разрешаване на демографските предизвикателства на ЕС и за успешно конкуриране в условията на глобализирана икономика, както и за осигуряването на сравнително предимство по отношение на трети държави. Броят на жените с високи квалификации и умения непрекъснато нараства, което се потвърждава от факта, че 60 % от завършилите висше образование са жени. Ако продължи неизползването на този резерв на служители на **управленски** позиции **и на позиции** за вземане на решения **в дружествата**, това ще означава, че не успяваме да използваме напълно квалифициран човешки капитал.

## Изменение 7

### Предложение за директива Съображение 7 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(7а) Дружествата и предприятията следва да разгледат създаването на процес за подготовка на жени, готови да заемат ръководни и управленски функции, който да насърчава, подкрепя и развива таланта на жените на всички нива и на всеки етап от професионалното им развитие.*

## Изменение 8

### Предложение за директива Съображение 7 б (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(7б) С цел да се гарантира насърчаването на равнопоставеността между половете държавите членки следва да въведат разпоредби, позволяващи на мъжете и жените да съчетават професионалния и личния живот, които по-специално предвиждат гъвкави условия и подкрепа за хората, които носят отговорност за полагане на грижи.*

## Изменение 9

### Предложение за директива Съображение 7 в (ново)

**(7в) Постигането на равенство между половете в обществото като цяло води до създаването на равни академични и професионални права за мъжете и жените, както и на споделена отговорност в семейството, грижата за децата и домакинството. Фактът, че жените обикновено отговарят за по-голямата част от семейните и домакинските задължения, може да възпрепятства тяхното развитие до висши професионални позиции. Активното участие и включване на мъжете в семейните задължения е от решаващо значение за постигането на равновесие между професионалния и личния живот и за създаването на равни възможности за кариера за мъжете и жените. Следва да се обърне внимание на борбата срещу половете стереотипи, негъвкавите и остарели политики за заетост и неадекватните разпоредби за отпуск за отглеждане на дете. Следва да бъдат установени разпоредби за жените и мъжете за съвместяване на семейния и професионалния живот при желание за това от тяхна страна. Държавите членки следва да бъдат насърчавани да гарантират прилагането на елементи на социално подпомагане, като справедливи надбавки при отпуск за отглеждане на дете за жените и мъжете, разширено предоставяне на грижи за деца и възможности за споделен отпуск за отглеждане на дете.**

## Изменение 10

### Предложение за директива Съображение 8

*Текст, предложен от Комисията*

(8) На равнището на дружествата е широко признато, че присъствието на жените в управителните съвети подобрява корпоративното управление, тъй като резултатите на екипа и качеството на вземане на решения се засилват поради по-разнообразния и колективен начин на мислене, включващ по-широк набор от гледни точки, и по този начин се стига до по-балансираните решения. Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между равнопоставеността между половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружеството. Следователно подобряването на участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, може да има положителен ефект върху **стопанските** резултати на съответните дружества.

## Изменение 11

### Предложение за директива Съображение 8 а (ново)

*Изменение*

(8) На равнището на дружествата е широко признато, че присъствието на жените в управителните съвети подобрява корпоративното управление, тъй като резултатите на екипа и качеството на вземане на решения се засилват поради по-разнообразния и колективен начин на мислене, включващ по-широк набор от гледни точки, **както и по-активен бизнес модел, и** по този начин се стига до по-балансираните решения **с оглед на по-доброто отразяване на обществените и потребителските реалности.** Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между равнопоставеността между половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружеството. Следователно подобряването на участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, **предвид значителната икономическа и социална отговорност на тези дружества,** може да има положителен ефект върху **икономическите** резултати на съответните дружества. **Поради това следва да бъдат въведени и засилени мерки за насърчаване на развитието в кариерата на жените на всички равнища на управлението.**

**(8а) Включването на жени в управителните съвети среща различни обективни пречки, които могат да бъдат намалени не само чрез санкции, но и чрез образователни инициативи и стимули за засилване на добрите практики. На първо място е изключително важно в стопанските училища и в университетските факултети да се провежда обучение за ползите от равенството между половете за конкурентоспособността на предприятията. Следва да се насърчи и редовното обновяване на състава на съветите с цел ротация и установяване на положителни мерки, които да стимулират и отличат държавите и предприятията, които посрещат по-решително тази промяна във висшите органи, отговорни за вземането на икономически решения в Съюза. Накрая, данъчното облагане и обществените поръчки са инструменти, подходящи за насърчаване на ефективен напредък по отношение на по-балансираните управителни съвети от гледна точка на равенството между половете.**

## Изменение 12

### Предложение за директива Съображение 9

Текст, предложен от Комисията

(9) Наличната информация показва също, че равенството на пазара на труда може значително да подобри икономическия растеж. Засилването на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата,

Изменение

(9) Наличната информация показва също, че равенството на пазара на труда може значително да подобри икономическия растеж. Засилването на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата,

допуснати до борсова търговия в Съюза, има положително въздействие не само за жените, назначени в управителните съвети, но и допринася за привличането на жени със способности в предприятията и води до нарастване на броя на жените на всички равнища на управление и сред работната сила. Следователно по-големият дял на жените в управителните съвети на дружествата има положително въздействие за преодоляване на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете. Пълноценното използване на наличните женски способности ще представлява значително подобрене по отношение на възвръщаемостта на образованието както за отделните хора, така и за публичния сектор. По-слабото участие на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, е една пропусната възможност за постигане на дългосрочен устойчив растеж за икономиките на държавите членки като цяло.

### Изменение 13 Предложение за директива

#### Съображение 10

*Текст, предложен от Комисията*

(10) Въпреки действащото законодателство на Съюза, насочено към предотвратяване и борба с дискриминацията, основаваща се на пола, препоръките на Съвета, насочени специално към увеличаване на присъствието на жените при вземането на икономически решения, и действията на равнището на Съюза за насърчаване на саморегулирането, жените продължават да бъдат много **по-малко** от мъжете в най-висшите управленски

допуснати до борсова търговия в Съюза, има положително въздействие не само за жените, назначени в управителните съвети, но и допринася за привличането на жени със способности в предприятията и води до нарастване на броя на жените на всички равнища на управление и сред работната сила. Следователно по-големият дял на жените в управителните съвети на дружествата **следва да** има положително въздействие за преодоляване на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете. Пълноценното използване на наличните женски способности ще представлява значително подобрене по отношение на възвръщаемостта на образованието както за отделните хора, така и за публичния сектор. По-слабото участие на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, е една пропусната възможност за постигане на дългосрочен устойчив растеж за икономиките на държавите членки като цяло.

*Изменение*

(10) Въпреки действащото законодателство на Съюза, насочено към предотвратяване и борба с дискриминацията, основаваща се на пола, препоръките на Съвета, насочени специално към увеличаване на присъствието на жените при вземането на икономически решения, и действията на равнището на Съюза за насърчаване на саморегулирането, жените продължават да бъдат много **по-слабо представени** от мъжете в най-висшите

органи на дружествата в Съюза. В частния сектор и особено в дружествата, допуснати до борсова търговия, неравновесието между половете е особено значително и сериозно. Основният показател на Комисията за участието и на двата пола в управителните съвети показва, че делът на жените, участващи във вземането на бизнес решения на високо равнище, е много нисък. През януари 2012 г. жените заемаха средно само 13,7 % от постове в управителните съвети на най-големите дружества, допуснати до борсова търговия в държавите членки. Сред директорите без изпълнителни функции само 15 % бяха жени.

управленски органи на дружествата в Съюза. В частния сектор и особено в дружествата, допуснати до борсова търговия, неравновесието между половете е особено значително и сериозно, **като някои институции и агенции на Съюза, като например Европейската централна банка, също показват много проблематично неравновесие между половете.** Основният показател на Комисията за участието и на двата пола в управителните съвети показва, че делът на жените, участващи във вземането на бизнес решения на високо равнище, е много нисък. През януари 2012 г. жените заемаха средно само 13,7 % от постове в управителните съвети на най-големите дружества, допуснати до борсова търговия в държавите членки. Сред директорите без изпълнителни функции само 15 % бяха жени, **което е ясен показател за демократичен дефицит и за несправедливо и дискриминационно представителство на жените, в нарушение на принципите на Съюза за равни възможности и равнопоставено отношение към двата пола в областта на заетостта и професиите.**

## Изменение 14

### Предложение за директива Съображение 11

*Текст, предложен от Комисията*

(11) Делът на жените в управителните съвети на дружествата се увеличава много бавно със среден годишен ръст от едва 0,6 процентни пункта през последните години. Степента на подобрение се различава в отделните държави членки и води до много различни резултати. Много по-

*Изменение*

(11) Делът на жените в управителните съвети на дружествата се увеличава много бавно със среден годишен ръст от едва 0,6 процентни пункта през последните години. Степента на подобрение се различава в отделните държави членки и води до много различни резултати. Много по-

значителен напредък бе отбелязан в **държавите** членки, в **които бяха въведени** задължителни мерки. Нарастващите несъответствия между държавите членки вероятно ще се увеличат поради силно различаващите се подходи на отделните държави членки при увеличаването на участието на жените в управителните съвети.

значителен напредък бе отбелязан в **държави** членки **като Франция, която определи 2017 г. като краен срок за изпълнение на целите на настоящата директива и за по-малко от две години достигна предвижданата за 2014 г. цел от 20 %, или Норвегия, която успя да достигне целта от 40 % за три години. И в двата случая резултатите се дължат на** задължителни мерки. Нарастващите несъответствия между държавите членки вероятно ще се увеличат поради силно различаващите се подходи на отделните държави членки при увеличаването на участието на жените в управителните съвети.

## **Изменение 15** **Предложение за директива**

### **Съображение 11 а (ново)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**(11а) Държавите членки следва да приемат стратегии, ориентирани към социално-културна промяна в подхода им към баланса между половете, с помощта на различни средства за насърчаване на участието на жените в управленската йерархия и чрез предприемане на активни подходи и действия от страна на работодателите. Тези средства биха могли да включват, наред с другото, насърчаване на гъвкаво работно време и насърчаване на съобразени със семейството работни места чрез предоставяне на достъп до дневни грижи.**



## Изменение 16 Предложение за директива

### Съображение 12

*Текст, предложен от Комисията*

(12) Различията или липсата на регулиране на национално равнище по отношение на баланса между половете в управителните съвети не само води до различия в броя на жените сред директорите без изпълнителни функции и до различни степени на подобрение сред държавите членки, но и създава препятствия за вътрешния пазар чрез налагане на различни изисквания в корпоративното управление за европейските дружества, допуснати до борсова търговия. Тези различия в правните изисквания и в изискванията за саморегулиране по отношение на състава на управителните съвети могат да доведат до практически затруднения за дружествата, допуснати до борсова търговия, които извършват трансгранична дейност, особено когато установяват дъщерни дружества или при сливания и придобивания, както и за кандидатите за позиции в управителните съвети.

*Изменение*

(12) Различията или липсата на регулиране на национално равнище по отношение на баланса между половете в управителните съвети не само води до различия в броя на жените сред директорите без изпълнителни функции и до различни степени на подобрение сред държавите членки, но и създава препятствия за вътрешния пазар чрез налагане на различни изисквания в корпоративното управление за европейските дружества, допуснати до борсова търговия. Тези различия в правните изисквания и в изискванията за саморегулиране по отношение на състава на управителните съвети могат да доведат до практически затруднения за дружествата, допуснати до борсова търговия, които извършват трансгранична дейност, особено когато установяват дъщерни дружества или при сливания и придобивания, както и за кандидатите за позиции в управителните съвети. ***При все това прилагането на разпоредбите, предвидени в настоящата директива, следва да бъде независимо от различните начини, по които се избират директори без изпълнителни функции в съвети на европейските дружества.***

## Изменение 17

### Предложение за директива Съображение 12 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***(12а) Неравенствата между половете***

*в дружествата са по-големи на по-висшите позиции. Освен това много от жените, представени във висшето ръководство, работят в области като човешките ресурси и комуникациите, докато мъжете на висши позиции е по-вероятно да бъдат назначени в общото управление или във „вертикалното управление“ в рамките на дружеството. Тъй като основната част от кандидатите за назначаване на позиции в управителните съвети се състои от кандидати с опит на висши ръководни позиции, е от изключително значение броят на жените, издигащи се до такива управленски позиции в дружествата, да се увеличава.*

**Изменение 18**  
**Предложение за директива**

**Съображение 12 б (ново)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(12б) Един от основните фактори за правилното прилагане на настоящата директива е ефективното използване на критерии, определени предварително и при пълна прозрачност, за подбор на директори без изпълнителни функции, при което компетентността на кандидатите се разглежда на равни начала, независимо от техния пол.*

**Изменение 19**  
**Предложение за директива**  
**Съображение 12 в (ново)**

**(12в) В контекста на застаряването на населението и на недостига на квалифицирана работна ръка неизползването на потенциала на половината от населението на Съюза за заемане на места в управителните съвети на дружествата може да доведе до забавяне на възможностите за развитие на икономиката на Съюза и на възстановяването на нейните финансови структури. Ако половината от набора от способности дори не се взема предвид при назначаването на ръководни длъжности, самият процес и качество на назначенията могат да бъдат обезсмислени, което ще доведе до увеличаване на недоверието в управленските структури на деловите среди и евентуално до намаляване на ефикасната реализация на наличния човешки капитал. Систематичното включване на подходящи кандидати от двата пола гарантира, че новите членове на управителните съвети са избрани сред най-добрите кандидати, както мъже, така и жени, и че обществото е точно представено в процеса на вземане на решения в рамките на дружествата.**

## Изменение 20

### Предложение за директива Съображение 13

Текст, предложен от Комисията

(13) Сегашната липса на прозрачност на процедурите за подбор и критериите за квалификация за позициите в управителните съвети в повечето държави членки представлява

Изменение

(13) Сегашната липса на прозрачност на процедурите за подбор и критериите за квалификация за позициите в управителните съвети в повечето държави членки представлява

значителна бариера за по-голямото многообразие на членовете на управителните съвети и има отрицателен ефект върху кариерите на кандидатите за членове на управителните съвети и върху свободата на движение, както и върху решенията на инвеститорите. Тази липса на прозрачност не позволява на потенциалните кандидати за управителни съвети да кандидатстват за позиции, за които квалификациите им ще бъдат най-необходими, и им пречи да оспорват решения за назначаване, основани на свързани с пола предубеждения, като по този начин ограничава свободното им движение в рамките на вътрешния пазар. От друга страна, инвеститорите имат различни инвестиционни стратегии, които изискват информация, свързана с опита и компетентността на членовете на управителните съвети. Увеличената прозрачност при критериите за квалификация и процедурата за подбор на членовете на управителните съвети позволява на инвеститорите да оценяват по-добре бизнес стратегията на дружеството и да вземат информирани решения.

значителна бариера за по-голямото многообразие на членовете на управителните съвети и има отрицателен ефект върху кариерите на кандидатите за членове на управителните съвети и върху свободата на движение, както и върху решенията на инвеститорите. Тази липса на прозрачност не позволява на потенциалните кандидати за управителни съвети да кандидатстват за позиции, за които квалификациите им ще бъдат най-необходими, и им пречи да оспорват решения за назначаване, основани на свързани с пола предубеждения, като по този начин ограничава свободното им движение в рамките на вътрешния пазар. От друга страна, инвеститорите имат различни инвестиционни стратегии, които изискват информация, свързана с опита и компетентността на членовете на управителните съвети. Увеличената прозрачност при критериите за квалификация и процедурата за подбор на членовете на управителните съвети позволява на инвеститорите да оценяват по-добре бизнес стратегията на дружеството и да вземат информирани решения. ***Поради това е важно процедурите за назначаване на членове на управителните съвети да бъдат ясни и прозрачни и кандидатите да бъдат оценявани обективно на базата на личните им заслуги, без оглед на пола.***

## Изменение 21

### Предложение за директива Съображение 14

*Текст, предложен от Комисията*

(14) Въпреки че настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно

*Изменение*

(14) Въпреки че настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно

процедурите за подбор и критериите за квалификация за позиции в управителните съвети, въвеждането на определени минимални стандарти по отношение на изискването за дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирано представяне на половете, да вземат решения за назначаване на директори без изпълнителни функции въз основа на обективна сравнителна оценка на квалификациите на кандидатите по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните резултати, е необходимо, за да се постигне баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции. Само мярка на равнище ЕС може ефективно да спомогне, за да се гарантира конкурентна равнопоставеност в целия Съюз и да се избегнат практически усложнения в ежедневно управление на бизнеса.

процедурите за подбор и критериите за квалификация за позиции в управителните съвети, въвеждането на определени минимални стандарти по отношение на изискването за дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирано представяне на половете, да вземат решения за назначаване на директори без изпълнителни функции въз основа на **прозрачна и ясно определена процедура на подбор** и обективна сравнителна оценка на квалификациите на кандидатите по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните резултати, е необходимо, за да се постигне баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции. Само **задължителна** мярка на равнище ЕС може ефективно да спомогне, за да се гарантира конкурентна равнопоставеност в целия Съюз и да се избегнат практически усложнения в ежедневно управление на бизнеса.

## Изменение 22

### Предложение за директива Съображение 15

*Текст, предложен от Комисията*

(15) В стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж бе установено, че увеличеното участие на жените в работната сила е предпоставка за стимулирането на растежа и за преодоляването на демографските предизвикателства в Европа. Стратегията постави водеща цел за постигане на равнище на заетост от 75 % за жените и мъжете на възраст между 20 и 64 години до 2020 г., която може да бъде постигната единствено ако е налице ясен ангажимент за осигуряване на равенство между

*Изменение*

(15) В стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж бе установено, че увеличеното участие на жените в работната сила е предпоставка за стимулирането на растежа и за преодоляването на демографските предизвикателства в Европа. Стратегията постави водеща цел за постигане на равнище на заетост от 75 % за жените и мъжете на възраст между 20 и 64 години до 2020 г., която може да бъде постигната единствено ако е налице ясен ангажимент за осигуряване на равенство между

половете и подновени усилия за справяне с всички пречки пред участието на жените на пазара на труда. Сегашната икономическа криза увеличи непрестанно нарастващата необходимост за Европа да разчита на знанията, компетентностите и иновациите и да се възползва в пълна степен от всички налични способности. Засиленото участие на жените в процесите на вземане на икономически решения и по-конкретно в управителните съвети на дружествата се очаква да има положителен ефект върху броя на заетите жени в съответните дружества и върху цялата икономика.

половете, **премахване на продължаващите различия в заплащането между половете** и подновени усилия за справяне с всички пречки пред участието на жените на пазара на труда, **в това число със съществуващото явление „стъклен таван“**. Сегашната икономическа криза увеличи непрестанно нарастващата необходимост за Европа да разчита на знанията, компетентностите и иновациите и да се възползва в пълна степен от всички налични способности **както на мъжете, така и на жените**. Засиленото участие на жените в процесите на вземане на икономически решения и по-конкретно в управителните съвети на дружествата се очаква да има положителен ефект върху броя на заетите жени в съответните дружества и върху цялата икономика.

## Изменение 23

### Предложение за директива Съображение 15 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**(15а) Постигането на тези цели е от жизненоважно значение за гарантиране на конкурентоспособността на европейската икономика, насърчаване на иновациите и повишаване на професионалните стандарти в управителните съвети на дружествата. Съюзът съответно обяви равенството между половете на пазара на труда и постепенното балансирано представителство на двата пола в управителните съвети за европейски цели на десетилетието по отношение на равенството и ще проучи начините за даване на повече видимост на напредъка в тази**

## Изменение 24

### Предложение за директива Съображение 16

*Текст, предложен от Комисията*

(16) Ето защо Съюзът следва да се стреми към увеличаване на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, за да се **повишат** икономическият растеж и конкурентоспособността на европейските предприятия и да се постигне ефективно равенство между жените и мъжете на пазара на труда. Тази цел следва да бъде преследвана чрез минимални изисквания за утвърдителни действия под формата на задължителни мерки, насочени към постигането на количествена цел за състава от гледна точка на съотношението между жените и мъжете на съветите на дружествата, допуснати до борсова търговия, с оглед на факта, че държавите членки и други страни, които са избрали този или подобен метод, са постигнали най-добри резултати в справянето с недостатъчното участие на жените на позиции за вземане на икономически решения.

## Изменение 25

### Предложение за директива Съображение 16 а (ново)

*Изменение*

Ето защо Съюзът следва да се стреми към увеличаване на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата **във всички държави членки**, за да се **увеличи** икономическият растеж, **да се насърчи мобилността на трудовия пазар** и **да се засили** конкурентоспособността на европейските предприятия, и да се постигне ефективно равенство между жените и мъжете на пазара на труда. Тази цел следва да бъде преследвана чрез минимални изисквания за утвърдителни действия под формата на задължителни мерки, насочени към постигането на количествена цел за състава от гледна точка на съотношението между жените и мъжете на съветите на дружествата, допуснати до борсова търговия, с оглед на факта, че държавите членки и други страни, които са избрали този или подобен метод, са постигнали най-добри резултати в справянето с недостатъчното участие на жените на позиции за вземане на икономически решения.

**(16a) Дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да разработят политика за равенство между половете, за да постигнат по-балансирано представителство на двата пола в рамките на съответното дружество. Тази политика може да включва описание на подходящите мерки, прилагани във въпросното дружество, като например номиниране на кандидати от женски и мъжки пол за ключови позиции, схеми за наставничество и ръководство за кариерно развитие за жените, стратегии в областта на човешките ресурси за насърчаване на разнородно набиране на персонал. Освен това тя може да включва предложения за гъвкави условия на труд за всички служители, като например подпомагане за родителски отпуск, както и предоставяне на помощи за домакинска работа и грижи за децата. Всяко дружество може да избира най-подходящите политики за своята дейност и следва да предприема активни мерки за увеличаване на дяла на по-слабо представения пол в управлението на дружеството.**

## Изменение 26

### Предложение за директива Съображение 17

Текст, предложен от Комисията

(17) Дружества, допуснати до борсова търговия, имат особено икономическо значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Мерките, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат към дружества, допуснати до

Изменение

(17) Дружества, допуснати до борсова търговия, имат особено икономическо значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Мерките, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат към дружества, допуснати до



борсова търговия, които са дефинирани като дружества, **установени** в държава членка, чиито ценни книжа са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно пазарите на финансови инструменти, в една или повече държави членки. Тези дружества задават стандартите за цялата икономика и може да се очаква практиките им да бъдат последвани и от други видове дружества. **Поради публичния характер на дружествата, допуснати до борсова търговия, е целесъобразно те да бъдат регулирани в по-голяма степен в полза на обществения интерес.**

## Изменение 27

### Предложение за директива Съображение 18

*Текст, предложен от Комисията*

(18) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на микро-, малки и средни предприятия (МСП), както са определени в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия, дори и ако те са дружества, допуснати до борсова търговия.

борсова търговия, които са дефинирани като дружества **с със седалище** в държава членка, чиито ценни книжа са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно пазарите на финансови инструменти, в една или повече държави членки. Тези дружества задават стандартите за цялата икономика и може да се очаква практиките им да бъдат последвани и от други видове дружества.

*Изменение*

(18) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на микро-, малки и средни предприятия (МСП), както са определени в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия, дори и ако те са дружества, допуснати до борсова търговия. **При все това държавите членки следва да въведат политики, подпомагащи и насърчаващи МСП да подобрят значително баланса между половете на всички равнища на управление, както и в управителните съвети на дружествата.**

## Изменение 28

### Предложение за директива Съображение 21

*Текст, предложен от Комисията*

(21) В няколко държави членки определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружеството и/или от организациите на работниците в съответствие с националното законодателство или практика. Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат за всички директори без изпълнителни функции, включително представителите на персонала. **Конкретните процедури, за да се гарантира, че тези цели са постигнати, като се вземе предвид фактът, че някои директори без изпълнителни функции са представители на персонала, следва обаче да бъдат определени от съответните държави членки.**

## Изменение 29

### Предложение за директива Съображение 22

*Текст, предложен от Комисията*

(22) На дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, следва да се **поставят задължения да предвидят средства, чрез които да се въведат подходящи процедури, за да постигнат конкретните цели относно състава на управителните си съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете.** Дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни

*Изменение*

(21) В няколко държави членки определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружеството и/или от организациите на работниците в съответствие с националното законодателство или практика. Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат за всички директори без изпълнителни функции, включително представителите на персонала. **Настоящата директива следва да вземе предвид многообразието на процедурите за подбор и техните национални особености, които съществуват в държавите членки.**

*Изменение*

(22) Дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, следва да се **стремят в срок най-късно до 1 януари 2020 г. да постигнат целта от поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции да се заемат от по-слабо представения пол.** За да се постигне тази цел, дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко

съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, следва да **извършват** назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификацията на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, **за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. Поради това с директивата се поставя целта от най-малко 40 % от директорите без изпълнителни функции от по-слабо представения пол до тази дата. Тази цел по принцип се отнася само до равнопоставеността между половете като цяло сред директорите без изпълнителни функции и не пречи на конкретния избор на отделни директори от широк набор от мъже и жени кандидати за всеки отделен случай. По-специално тя не изключва конкретни кандидати за позиции на директори, нито налага отделни директори на дружествата или на акционерите. По този начин решението за подходящите членове на управителните съвети остава за дружествата и акционерите.**

от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, следва да **бъдат задължени да прилагат процедурите за предварителен подбор или подбор при** назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификацията на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии.

### Изменение 30

#### Предложение за директива Съображение 22 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**(22а) Целта от 40 % по принцип се отнася само до общото присъствие на двата пола сред директорите без изпълнителни функции и не пречи на конкретния избор на отделни директори от широк набор от мъже и жени кандидати за всеки отделен случай. По-специално, тя не изключва**

*конкретни кандидати за позиции на директори, нито налага задължението за избиране на отделни директори на дружествата или на акционерите. По този начин решението относно подходящите членове на управителните съвети остава да бъде взето от дружествата и акционерите.*

## **Изменение 31**

### **Предложение за директива Съображение 22 б (ново)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(22б) Дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да разгледат възможността за прилагане на програми за обучение и наставничество за по-слабо представения пол като едно от средствата за постигане на баланс между половете, ако е налице осезаема неравнопоставеност между половете сред избраните от дружеството кандидати за назначаване на длъжност в управителния съвет.*

## **Изменение 32**

### **Предложение за директива Съображение 23**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

(23) Държавите членки упражняват доминиращо влияние върху дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия по смисъла на член 2, буква б) от Директива 2006/111/ЕС на Комисията от 16 ноември 2006 г. относно прозрачността на финансовите

(23) Държавите членки упражняват доминиращо влияние върху дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия по смисъла на член 2, буква б) от Директива 2006/111/ЕС на Комисията от 16 ноември 2006 г. относно прозрачността на финансовите

отношения между държавите членки и публичните предприятия, както и относно финансовата прозрачност в рамките на някои предприятия. Поради това доминиращо влияние те разполагат с инструменти, за да постигнат по-бързо необходимите промени. Следователно в тези дружества целта от най-малко 40 % от директорите без изпълнителни функции от по-слабо представения пол следва да се насрочи за по-ранна дата.

отношения между държавите членки и публичните предприятия, както и относно финансовата прозрачност в рамките на някои предприятия. Поради това доминиращо влияние те разполагат с инструменти, за да постигнат по-бързо необходимите промени. Следователно в тези дружества **постигането на** целта от най-малко 40 % от директорите без изпълнителни функции от по-слабо представения пол следва да се насрочи за по-ранна дата, **в съответствие с адекватните механизми, които ще бъдат установени от държавите членки съгласно настоящата директива.**

### Изменение 33

#### Предложение за директива Съображение 23 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**(23а) Поради техния характер, публичните предприятия, независимо дали са допуснати до борсова търговия или не, следва да служат като образец за частния сектор. Ето защо Комисията следва да направи оценка на положението в държавите членки и да прецени дали публичните предприятия, които не попадат в обхвата на определението на МСП, могат да бъдат включени в обхвата на настоящата директива на по-късен етап.**

### Изменение 34

#### Предложение за директива Съображение 23 б (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**(23б) Комисията следва да събира и анализира данни и цифри относно**

*балансираното представителство на половете в големи дружества, които не са регистрирани за борсова търговия и които също са от голямо значение за икономиката.*

*Впоследствие следва да се извърши оценка на въздействието с цел да се получи обща представа за положението в подобни предприятия в държавите членки и да се прецени дали са необходими мерки на равнището на Съюза, с оглед на включването на такива предприятия в обхвата на настоящата директива на по-късен етап. Същевременно, за тази цел Комисията следва да изясни наличните възможности, тъй като поради националните особености може да съществува необходимост от специални разпоредби по отношение на тези дружества.*

## Изменение 35

### Предложение за директива Съображение 24

*Текст, предложен от Комисията*

*(24) Определянето на броя на позициите на директори без изпълнителни функции, необходими за постигане на целта, изисква допълнително уточняване, тъй като предвид големината на повечето управителни съвети е математически възможно само да се надхвърли или да се остане под точния дял от 40 %. Поради това броят на необходимите за постигане на целта позиции следва да бъде броят, който е най-близо до 40 %. Същевременно, за да се избегне дискриминирането на първоначално свръхпредставения пол, дружествата, регистрирани за борсова търговия, следва да не бъдат задължени да назначават членове на*

*Изменение*

*(24) Ако управителният съвет без изпълнителни функции се състои само от трима членове, е математически невъзможно да се надвиши дялът от 40 % за двата пола. Следователно в тези случаи членовете на по-слабо представения пол следва да имат най-малко една позиция в управителни съвети с трима директори без изпълнителни функции.*

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

## Изменение 36

### Предложение за директива Съображение 26

*Текст, предложен от Комисията*

(26) В съответствие с тази съдебна практика държавите членки следва да гарантират, че подборът на най-квалифицираните кандидати за директори без изпълнителни функции се основава на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат въз основа на предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии. Сред примерите за видовете критерии за подбор, които дружествата могат да прилагат, са професионалният опит в управленските и/или надзорните задачи, знанията в специфични области, като финансите, контрола или управлението на човешките ресурси, лидерството и комуникационните умения и способностите за създаване на контакти. Приоритет ще бъде даден на кандидата на по-слабо представения пол, ако този кандидат има също толкова добри квалификации като кандидата от другия

*Изменение*

(26) В съответствие с тази съдебна практика държавите членки следва да гарантират, че подборът на най-квалифицираните кандидати за директори без изпълнителни функции се основава на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат въз основа на предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии. Сред примерите за видовете критерии за подбор, които дружествата могат да прилагат, са професионалният опит в управленските и/или надзорните задачи, **международният опит, мултидисциплинарността**, знанията в специфични области, като финансите, контрола или управлението на човешките ресурси, лидерството и комуникационните умения и способностите за създаване на контакти. Приоритет ще бъде даден на кандидата на по-слабо представения пол, ако този

пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и на професионалните му резултати, и ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.

кандидат има също толкова добри квалификации като кандидата от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и на професионалните му резултати, и ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.

## Изменение 37

### Предложение за директива Съображение 27

*Текст, предложен от Комисията*

(27) Методите на наемането и назначаването на директори се различават в различните държави членки и в различните дружества. Те могат да включват предварителен подбор на кандидати, които се представят на събранието на акционерите, например от комитет за номиниране, пряко назначаване на директори от отделните акционери или гласуване на събранието на акционерите за отделните кандидати или за списъци с кандидати. Изискванията, свързани с подбора на кандидатите, трябва да бъдат изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в съответствие с националното законодателство и устава на дружествата, допуснати до борсова търговия. Във връзка с това в настоящата директива **само се установява минималното хармонизиране** на процедурите за подбор, **което прави възможно да се прилагат условията, предвидени в съдебната практика на Съда на Европейския съюз**, с оглед постигането на целта за по-балансирано представяне на половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова

*Изменение*

(27) Методите на наемането, **подбора** и назначаването на директори се различават в различните държави членки и в различните дружества. Те могат да включват предварителен подбор на кандидати, които се представят на събранието на акционерите, например от комитет за номиниране, пряко назначаване на директори от отделните акционери или гласуване на събранието на акционерите за отделните кандидати или за списъци с кандидати. **Настоящата директива зачита многообразието на процедурите за подбор, които следва да се основават на прозрачността и заслугите, като същевременно се подчертава, че следва да бъде постигната целта за засилване на участието на по-слабо представения пол в управителните съвети.** Изискванията, свързани с подбора на кандидатите, трябва да бъдат изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в съответствие с националното законодателство и устава на дружествата, допуснати до борсова търговия. Във връзка с това в настоящата директива **се допуска**



търговия.

*многообразие* на процедурите за подбор, с оглед постигането на целта за по-балансирано представяне на половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия. **Разпоредбите на настоящата директива не водят до ненадлежна намеса в ежедневно управление, тъй като дружествата запазват свободата да избират кандидати въз основа на квалификации или други обективни приложими съображения.**

## Изменение 38

### Предложение за директива Съображение 27 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**(27а) В случаите, когато предварителният подбор на кандидатите се прави въз основа на процедури за издигане на кандидатури и гласуване, например от работници и служители или техни представители, процедурите в рамките на цялостния процес следва да бъдат коригирани, така че да допринасят за постигането на целта за по-добър баланс между половете в съветите на директорите като цяло, като в същото време гарантират, че полът на избрания съгласно подобна процедура директор в никакъв случай не е определен предварително.**

## Изменение 39

### Предложение за директива Съображение 30

*Текст, предложен от Комисията*

(30) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушаването на настоящата директива, които могат да включват *inter alia* административни глоби, нищожност или отмяна, постановена от съдебен орган, на назначаването или на избирането на директори без изпълнителни функции, извършено в противоречие с националните разпоредби, приети в съответствие с член 4, параграф 1.

*Изменение*

(30) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушаването на ***изискванията за отворена и прозрачна процедура, установени в настоящата директива, които могат да включват, *inter alia*, административни глоби, изключване от публични покани за представяне на оферти, частично изключване от получаването на финансиране от структурните фондове на Съюза, нищожност или отмяна, постановена от съдебен орган, на назначаването или на избирането на директори без изпълнителни функции, извършено в противоречие с националните разпоредби, приети в съответствие с член 4, параграф 1. За държавите членки следва да бъде възможно да допълват с други санкции неизчерпателния списък със санкции, предвиден в настоящата директива, и да добавят към него, *inter alia*, принудително разпускане на съответното дружество, по разпореждане на компетентен съдебен орган, разпоредено от компетентен съдебен орган, при цялостно зачитане на съответните процедурни предпазни механизми в случаи на тежки и нееднократни нарушения от страна на това дружество.***

#### **Изменение 40**

##### **Предложение за директива Съображение 31**

*Текст, предложен от Комисията*

**(31) Тъй като съставът на**

*Изменение*

**заличава се**

*работната сила от гледна точка на разпределението между мъжете и жените има пряко отражение върху наличността на кандидатите от по-слабо представения пол, държавите членки могат да предвидят, че когато членовете на по-слабо представения пол съставляват по-малко от 10 % от работната сила, от въпросното дружество не следва да се изисква да спазва предвидената в настоящата директива цел.*

**Изменение 41**  
**Предложение за директива**  
**Съображение 32**

*Текст, предложен от Комисията*

(32) Тъй като дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да имат за цел да увеличат дела на по-слабо представения пол при всички постове, при които се вземат решения, държавите членки могат да предвидят, че определената в настоящата директива цел следва да се счита за изпълнена, когато дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да докажат, че членовете на по-слабо представения пол заемат най-малко една трета от всички длъжности на директори, независимо от това дали са изпълнителни директори или директори без изпълнителни функции.

*Изменение*

(32) Тъй като дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да имат за цел да увеличат дела на по-слабо представения пол при всички постове, при които се вземат решения, държавите членки могат да предвидят, че определената в настоящата директива цел следва да се счита за изпълнена, когато дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да докажат, че членовете на по-слабо представения пол заемат най-малко една трета от всички длъжности на директори, независимо от това дали са изпълнителни директори или директори без изпълнителни функции. ***Тези дружества следва обаче да продължават да посочват в годишните си доклади и на своите уебсайтове информация относно баланса между половете сред директорите със и без изпълнителни функции и своите политики в тази сфера съгласно член 5 от настоящата директива.***

## Изменение 42

### Предложение за директива Съображение 34

*Текст, предложен от Комисията*

(34) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят на компетентните национални органи на годишна основа информация за състава от гледна точка на съотношението между мъжете и жените в управителните си съвети, както и информация за това как са успели да изпълнят целите, установени в настоящата директива. Това ще позволи на компетентните национални органи да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, по отношение на баланса между половете сред директорите. Тази информация следва да се публикува и когато въпросното дружество не е изпълнило целта, информацията следва да включва описание на *мерките*, които дружеството е предприело до момента и които възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целта.

*Изменение*

(34) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят на компетентните национални органи на годишна основа информация за състава от гледна точка на съотношението между мъжете и жените в управителните си съвети, както и информация за това как са успели да изпълнят целите, установени в настоящата директива. Това ще позволи на компетентните национални органи да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, по отношение на баланса между половете сред директорите. Тази информация следва да се **добави към годишния доклад на дружеството и да се публикува по подходящ и леснодостъпен начин на уебсайта му**, а когато въпросното дружество не е изпълнило целта, информацията следва да включва **подробно** описание на **конкретните мерки**, които дружеството е предприело до момента и които възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целта. **Освен това, дружествата, които не са постигнали целите или не са изпълнили поетите ангажименти, следва да представят обосновка на причините, поради които не са постигнали това, както и описание на конкретните мерки, които са предприели до този момент и които възнамеряват да предприемат в бъдеще, за да изпълнят тези цели и ангажименти.**

## Изменение 43

### Предложение за директива Съображение 37

*Текст, предложен от Комисията*

(37) Въпреки че някои държави членки са предприели регулаторни действия или насърчават саморегулирането, при което се наблюдават нееднозначни резултати, повечето държави членки не са предприели действия или не са изразили готовност да действат по начин, който би могъл да доведе до значително подобрене. От прогнозите, основани на цялостен анализ на цялата налична информация относно минали и текущи тенденции, и както и от изразените намерения, се вижда, че балансираното участие на половете сред членовете на управителните съвети без изпълнителни функции в Съюза в съответствие с целите, заложи в настоящата директива, няма да бъде постигнато в обозримото бъдеще от държавите членки, ако действат поотделно. С оглед на тези обстоятелства и като се имат предвид нарастващите различия между държавите членки по отношение на участието на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, балансът между половете в управителните съвети в Съюза може да бъде подобрен само чрез общ подход, а потенциалът за равенство между половете, **конкурентоспособност и растеж** може да се постигне по-добре чрез координирани действия на равнището на Съюза, вместо чрез национални инициативи с различен обхват, амбиция и ефективност. Тъй като целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки и поради обхвата и последиците от действието следователно могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза,

*Изменение*

(37) Въпреки че някои държави членки са предприели регулаторни действия или насърчават саморегулирането, при което се наблюдават нееднозначни резултати, повечето държави членки не са предприели действия или не са изразили готовност да действат по начин, който би могъл да доведе до значително подобрене. От прогнозите, основани на цялостен анализ на цялата налична информация относно минали и текущи тенденции, и както и от изразените намерения, се вижда, че балансираното участие на половете сред членовете на управителните съвети без изпълнителни функции в Съюза в съответствие с целите, заложи в настоящата директива, няма да бъде постигнато в обозримото бъдеще от държавите членки, ако действат поотделно. С оглед на тези обстоятелства и като се имат предвид нарастващите различия между държавите членки по отношение на участието на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, балансът между половете в управителните съвети в Съюза може да бъде подобрен само чрез общ подход, а потенциалът за равенство между половете, **премахване на съществуващата разлика в заплащането между половете и повишаване на конкурентоспособността и растежа** може да се постигне по-добре чрез координирани действия на равнището на Съюза, вместо чрез национални инициативи с различен обхват, амбиция и ефективност. Тъй като целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от

Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, посочен в член 5 от Договора за Европейския съюз.

държавите членки и поради обхвата и последиците от действието следователно могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, посочен в член 5 от Договора за Европейския съюз.

#### Изменение 44

##### Предложение за директива Съображение 38

*Текст, предложен от Комисията*

(38) В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива се ограничава до определянето на общи цели и принципи и не надхвърля това, което е необходимо за постигането на тези цели. Държавите членки разполагат с достатъчно свобода, за да определят как най-добре следва да се постигнат целите, определени в настоящата директива, като вземат предвид националните обстоятелства, по-специално правилата и практиките относно набирането на персонал за позиции в управителните съвети. Настоящата директива не засяга възможността за предприятията да назначават най-квалифицираните членове на управителните съвети и предоставя достатъчно дълъг период за адаптиране за всички дружества, допуснати до борсова търговия.

*Изменение*

(38) В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива се ограничава до определянето на общи цели и принципи и не надхвърля това, което е необходимо за постигането на тези цели. Държавите членки разполагат с достатъчно свобода, за да определят как най-добре следва да се постигнат целите, определени в настоящата директива, като вземат предвид националните обстоятелства, по-специално правилата и практиките относно набирането на персонал за позиции в управителните съвети. Настоящата директива не засяга възможността за предприятията да назначават най-квалифицираните членове на управителните съвети и предоставя **гъвкава рамка и** достатъчно дълъг период за адаптиране за всички дружества, допуснати до борсова търговия.

## Изменение 45

### Предложение за директива Съображение 39

*Текст, предложен от Комисията*

(39) В съответствие с принципа на пропорционалност целта, която трябва да бъде изпълнена от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да бъде ограничена във времето и да остане в сила само докато бъде постигнат устойчив напредък в състава на управителните съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете . По тази причина Комисията следва да извършва редовно преглед на прилагането на настоящата директива и да докладва пред Европейския парламент и Съвета. Срокът на действие на **директивата** изтича на 31 декември 2028 г. Комисията следва да прецени в прегледа си дали е необходимо да се удължи срокът на действие на директивата след тази дата.

*Изменение*

(39) В съответствие с принципа на пропорционалност целта, която трябва да бъде изпълнена от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да бъде ограничена във времето и **следва** да остане в сила само докато бъде постигнат устойчив напредък в състава на управителните съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете. По тази причина Комисията следва да извършва редовно преглед на прилагането на настоящата директива и да докладва пред Европейския парламент и Съвета. Срокът на действие на **настоящата директива** изтича на 31 декември 2028 г. Комисията следва да прецени в прегледа си дали е необходимо да се удължи срокът на действие на директивата след тази дата. **Държавите членки следва да си сътрудничат със социалните партньори и гражданското общество, за да ги информират ефикасно относно значението на директивата и нейното транспониране и прилагане. Информационни кампании биха допринесли съществено за повишаване на осведомеността сред некотираните дружества и за това те да бъдат насърчавани да постигнат активен баланс между половете. Държавите членки следва да се насърчават да обменят опит и добри практики по отношение на транспонирането и прилагането на настоящата директива.**

## Изменение 46

### Предложение за директива Член 1

*Текст, предложен от Комисията*

С настоящата директива се установяват мерки за осигуряване на по-балансирано участие на мъжете и жените сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, чрез установяване на мерки, насочени към ускоряване на напредъка към баланс между половете, като същевременно на дружествата се предоставя достатъчно време, за да предприемат необходимите мерки.

*Изменение*

С настоящата директива се установяват мерки за осигуряване на по-балансирано участие на мъжете и жените сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, чрез установяване на **ефективни** мерки, насочени към ускоряване на напредъка към баланс между половете, като същевременно на дружествата се предоставя достатъчно време, за да предприемат необходимите мерки.

## Изменение 47

### Предложение за директива Член 2 – точка 1

*Текст, предложен от Комисията*

(1) „дружество, допуснато до борсова търговия“ означава дружество, **установено** в държава членка, чиито ценни книжа са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО в една или повече държави членки;

*Изменение*

(1) „дружество, допуснато до борсова търговия“ означава дружество, **чието седалище се намира** в държава членка **и** чиито ценни книжа са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО в една или повече държави членки;

## Изменение 48

### Предложение за директива Член 4 - параграф 1

*Текст, предложен от Комисията*

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети

*Изменение*

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети



членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, **извършват назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, за да достигнат** този процент най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. **за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични** предприятия.

членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, **приспособяват своите процедури за набиране на персонал, включително обявления за кандидатстване за свободни работни позиции, за предварителен подбор, подбор и назначаване на персонал по начин, който ефективно допринася за достигането на** този процент най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. **в случая на публичните** предприятия. **По-специално, държавите членки гарантират, че дружествата подбират най-квалифицираните кандидати за позиции в управителните съвети от списък с кандидати, изготвен на базата на балансирано представителство на половете, и въз основа на сравнителен анализ на квалификациите, като се прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани, недискриминационни и еднозначни критерии. В случай на процедура за подбор държавите членки гарантират, че дружествата осигуряват равнопоставеност между половете в състава на списъка с подбрани кандидати, като същевременно гарантират, че полът на директора без изпълнителни функции, избран в тази процедура, по никакъв начин не е предварително определен.**

**За да бъде постигната целта от 40 %, и в съответствие с член 23, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, държавите членки гарантират, че на всеки етап от процедурите по набиране, подбор или назначаване на директори без изпълнителни функции приоритет ще има кандидатът от по-слабо представения пол, ако този кандидат има същите квалификации като**

*кандидат от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и професионалните му резултати, освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.*

## Изменение 49

### Предложение за директива Член 4 - параграф 2

*Текст, предложен от Комисията*

2. Броят на позициите на директори без изпълнителни функции, необходим за постигане на целите, посочени в параграф 1, е **броят, който е най-близък до дела от 40 %, но не надхвърля 49 %**.

*Изменение*

2. Броят на позициите на директори без изпълнителни функции, необходим за постигане на целите, посочени в параграф 1, е **поне 40 %**. **Ако управителният съвет без изпълнителни функции се състои само от трима членове, съотношение едно към две е достатъчно.**

## Изменение 50

### Предложение за директива Член 4 - параграф 3

*Текст, предложен от Комисията*

3. **За да бъде постигната целта, посочена в параграф 1, държавите членки гарантират, че при подбора на директори без изпълнителни функции приоритет ще има кандидатът от по-слабо представения пол, ако този кандидат има същите квалификации като кандидат от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и професионалните му резултати,**

*Изменение*

**заличава се**

*освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.*

## Изменение 51

### Предложение за директива Член 4 - параграф 4

*Текст, предложен от Комисията*

4. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, са длъжни да оповестят, **по искане** на неуспял кандидат, критериите за квалификация, на които е бил основан подборът, обективната сравнителна оценка на тези критерии и в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата от другия пол.

*Изменение*

4. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, са длъжни **поне** да оповестят на неуспял кандидат, **при зачитане на анонимността на кандидатите в съответствие с правото на Съюза за защита на данните, броя и пола на кандидатите в списъка на избраните кандидати**, критериите за квалификация, на които е бил основан подборът **или назначаването**, обективната сравнителна оценка на тези критерии и в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата от другия пол.

## Изменение 52

### Предложение за директива Член 4 - параграф 5

*Текст, предложен от Комисията*

5. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални съдебни системи, за да гарантират, че когато неуспял кандидат от по-слабо представения пол установи факти, от които може да се заключи, че този кандидат е бил също толкова квалифициран като назначения

*Изменение*

5. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални съдебни системи, за да гарантират, че когато неуспял кандидат от по-слабо представения пол, **който се чувства оцетен, тъй като спрямо него или нея не са приложени разпоредбите, посочени в параграф 1,**

кандидат от другия пол, дружеството, допуснато до борсова търговия, трябва да докаже, че не е имало нарушение на правилото, посочено в параграф 3.

установи факти *пред съд или друг компетентен орган*, от които може да се заключи, че този кандидат е бил също толкова квалифициран като назначения кандидат от другия пол, дружеството, допуснато до борсова търговия, трябва да докаже, че не е имало нарушение на правилото, посочено в параграф 1.

*Настоящият параграф не създава пречки за държавите членки да въведат норми за доказване, които са по-благоприятни за ищците.*

### Изменение 53

#### Предложение за директива Член 4 - параграф 6

*Текст, предложен от Комисията*

*6. Държавите членки могат да предвидят, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в които членовете на по-слабо представения пол представляват по-малко от 10 % от работната сила, не са задължени да постигнат целта, посочена в параграф 1.*

*Изменение*

*заличава се*

### Изменение 54

#### Предложение за директива Член 4 – параграф 6 а (нов)

*Текст, предложен от Комисията*

*6а. Когато подборът, посочен в параграф 1, се извършва чрез гласуване на акционери или служители, дружествата гарантират, че гласуващите лица са правилно информирани относно мерките,*

*Изменение*

*предвидени в настоящата директива, включително санкциите, които могат да бъдат наложени на дружеството в случай на неспазване на неговите задължения.*

## Изменение 55

### Предложение за директива Член 5 - параграф 2

*Текст, предложен от Комисията*

2. Държавите членки изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят информация на компетентните национални органи веднъж годишно, считано от [две години след приемането], относно участието на половете в управителните им съвети, като се прави разлика между изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции, и относно мерките, предприети с оглед на целите, посочени в член 4, параграф 1 и в параграф 1 от настоящия член, и да публикуват тази информация по подходящ и **достъпен** начин на тяхната интернет страница.

*Изменение*

2. Държавите членки изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят информация на компетентните национални органи веднъж годишно, считано от [две години след приемането], относно участието на половете в управителните им съвети, като се прави разлика между изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции, и относно мерките, предприети с оглед на целите, посочени в член 4, параграф 1 и в параграф 1 от настоящия член, и да публикуват тази информация по подходящ и **леснодостъпен** начин на тяхната интернет страница **и в годишния им доклад**.

## Изменение 56

### Предложение за директива Член 5 - параграф 3

*Текст, предложен от Комисията*

3. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не изпълни целите, определени в член 4, параграф 1, или индивидуалните си ангажименти, поети в съответствие с параграф 1 от настоящия член, **информацията, посочена в параграф 2 от настоящия член, включва причините за**

*Изменение*

3. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не изпълни целите, определени в член 4, параграф 1, или индивидуалните си ангажименти, поети в съответствие с параграф 1 от настоящия член, **то представя изложение на причините, поради които не е постигнало тези цели или**

**неизпълнение на целите или ангажиментите** и описание на мерките, които дружеството е приело или възнамерява да приеме, за да изпълни целите и ангажиментите.

**изпълнило тези ангажименти**, и **подробно** описание на мерките, които дружеството е приело или **които** възнамерява да приеме, за да изпълни целите и ангажиментите. **Това изложение на причините представлява част от информацията, посочена в параграф 2.**

## Изменение 57

### Предложение за директива Член 5 - параграф 4

*Текст, предложен от Комисията*

4. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че органът или органите, определени в съответствие с член 20 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена), са компетентни и за насърчаването, анализа, мониторинга и подпомагането на баланса между половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия.

*Изменение*

4. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че органът или органите, определени в съответствие с член 20 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена), са компетентни и за насърчаването, анализа, мониторинга и подпомагането на баланса между половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия. **За тази цел държавите членки си сътрудничат ефективно със социалните партньори и гражданското общество.**

## Изменение 58

### Предложение за директива Член 6 - параграф 1

*Текст, предложен от Комисията*

1. Държавите членки определят правила за санкциите, приложими при

*Изменение*

1. Държавите членки определят правила за санкциите, приложими при

нарушение на *националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива*, и предприемат всички необходими мерки, за да гарантират прилагането им.

нарушение на *изискванията за отворена и прозрачна процедура, посочени в член 4, параграф 1*, и предприемат всички необходими мерки, за да гарантират прилагането им.

## Изменение 59

### Предложение за директива Член 6 – параграф 2 – уводна част

*Текст, предложен от Комисията*

2. Санкциите трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи и *могат да* включват следните мерки:

*Изменение*

2. Санкциите трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи и включват **поне** следните мерки:

## Изменение 60

### Предложение за директива Член 6 – параграф 2 – буква а а) (нова)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**аа) изключване от публични покани за представяне на оферти;**

## Изменение 61

### Предложение за директива Член 6 – параграф 2 – буква а б) (нова)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**аб) частично изключване от получаването на финансиране от структурните фондове на Съюза;**

## Изменение 62

### Предложение за директива Член 7

*Текст, предложен от Комисията*

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

*Изменение*

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

## Изменение 63

### Предложение за директива Член 8 – параграф 3 – алинея 2

*Текст, предложен от Комисията*

Въпросната държава членка следва да съобщи тази информация на Комисията.

*Изменение*

Въпросната държава членка следва да съобщи тази информация на Комисията. **Комисията уведомява Европейския парламент и Съвета за това съобщение. Спирането се отменя автоматично при недостатъчен напредък за постигане на целта на настоящата директива, какъвто например се счита, че е случаят, ако процентът на по-слабо представения пол е по-малък от 30 % до 2017 г. или до 2015 г. в случаите на публични предприятия.**



## Изменение 64

### Предложение за директива Член 9 – параграф 1 а (нов)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*1а. До 1 юли 2017 г. Комисията представя доклад за оценка на прилагането на посочените в член 4, параграф 1 и в член 5, параграфи 1 и 2 изисквания към дружествата, допуснати до борсова търговия, въз основа на докладите, представени от държавите членки съгласно параграф 1. Освен това в доклада на Комисията се включва отчет за положението с баланса между половете на равнище управителен съвет и на управленско равнище в некотираните дружества, които са над прага за МСП, посочен в член 2.*

## Изменение 65

### Предложение за директива Член 9 – параграф 1 б (нов)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*1б. Комисията представя на Европейския парламент и на Съвета доклад относно начина, по който принципите на настоящата директива се прилагат от всички институции и агенции на Съюза и са включени в правилата, уреждащи техните вътрешни процедури за персонала. За тази цел всички институции и агенции на Съюза докладват на Комисията най-късно до 31 декември 2018 г. и след това ежегодно за своите статистически данни по отношение на пола и за постигнатия напредък. Комисията незабавно предоставя публичен достъп до тези доклади на своя уебсайт. Ако е целесъобразно,*

**докладът на Комисията се придружава от законодателно предложение за разширяване на обхвата на настоящата директива, така че да включва всички институции и агенции на Съюза.**

## Изменение 66

### Предложение за директива Член 9 - параграф 4

*Текст, предложен от Комисията*

4. С оглед развитието на участието на мъжете и жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, и на различни равнища от процеса на вземане на решения в икономиката, и като взема предвид това дали осъщественият напредък е достатъчно устойчив, в доклада си Комисията преценява дали е необходимо да се удължи срокът на действие на настоящата директива след датата, посочена в член 10, параграф 2, или е необходимо тя да бъде изменена.

*Изменение*

4. С оглед развитието на участието на мъжете и жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, и на различни равнища от процеса на вземане на решения в икономиката, и като взема предвид това дали осъщественият напредък е достатъчно устойчив, в доклада си Комисията преценява дали е необходимо да се удължи срокът на действие на настоящата директива след датата, посочена в член 10, параграф 2, или е необходимо тя да бъде изменена. **Тя също така проучва дали обхватът на настоящата директива следва да бъде разширен, така че да включва и некотираните публични предприятия, които не попадат в рамките на определението за МСП, големите некотирани предприятия, както и изпълнителните директори на дружествата, допуснати до борсова търговия.**

## ИЗЛОЖЕНИЕ НА МОТИВИТЕ

### Контекст

Съдокладчиците приветстват предложението като последващо действие във връзка с резолюцията на Парламента „Жените и ръководството на предприятията“, приета през 2011 г., и предвид продължаващото неравенство между мъжете и жените по най-високите длъжности в дружествата. Предложената директива допринася за защита на принципа на равенството като основна ценност на ЕС и представлява конкретизация на стратегията на ЕС за равенство между половете на всички равнища и във всички сектори на икономическия живот, както многократно бива напомняно от Европейския парламент.

През 1984 г. и 1996 г. Европейският съвет изготви две препоръки, насърчаващи частния сектор да увеличи присъствието на жените на всички равнища на вземането на решения, и призова Европейската комисия да предприеме стъпки в тази посока. През март 2011 г. Комисията започна диалог с основни дружества от ЕС, допуснати до борсова търговия, и изготви „Ангажимент за участие на жените в управителните съвети в Европа“, който дружествата могат да подпишат, за да се ангажират с повишаването на участието на жените в управителните си съвети до 30 % до 2015 г. и 40 % до 2020 г. Година по-късно обаче едва 24 дружества бяха подписали ангажимента.

Като цяло, напредъкът по отношение на увеличаването на присъствието на жените е много бавен<sup>1</sup> в целия ЕС и степента на подобрене е различна, неравномерно варираща от 5 % до 25 %. Поради тези причини съдокладчиците са убедени, че европейският законодател следва да приеме адекватно законодателство.

Съдокладчиците считат, че член 157, параграф 3 от ДФЕС представлява подходящото правно основание за задължителни мерки, насочени към гарантиране на прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите. Това беше потвърдено от комисията по правни въпроси на нейното заседание от 20 юни 2013 г.

### Значението на приемането на законодателство на ЕС

През годините много държави членки са предприемали инициативи за ефективно разглеждане на въпроса за равнопоставеността между половете. Някои държави членки опитаха начини за подобряване на ниските равнища на участие на жените в

---

<sup>1</sup> От 2003 г. до 2011 г. делът на жените в управителните съвети е нараснал от 8,5 % на 13,7 %, което представлява увеличение от 5,2 процентни пункта за малко повече от осем години. Това представлява бавен среден темп на изменение от около 0,6 процентни пункта годишно. (Източник: Доклад на ЕК за напредъка: [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))

управителните съвети чрез приемане на законодателство<sup>1</sup>, като по този начин значително ускориха процеса на постигане на балансирано представителство на жените и мъжете в съветите. Други просто насърчиха предприятиите от дружествата активни инициативи и мерки, които се оказаха много полезни, но все пак недостатъчни за постигането на осезаеми резултати. Следователно заслужава да се отбележи, че в целия ЕС е налице разнородност по отношение на мерките и резултатите.

Във Франция дялът на жените в управителните съвети на 40-те водещи френски дружества се е увеличил с 10 процентни пункта – до 22,3 % – в периода между октомври 2010 г. и януари 2012 г. В Италия, която през 2011 г. прие закон, изискващ от дружествата, допуснати до борсова търговия, и от държавните дружества да имат жени на една трета от позициите в управителните и надзорните съвети до 2015 г., между януари 2012 г. и октомври 2012 г. е наблюдавано увеличение от 4,9 процентни пункта на броя на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия.

В други държави членки инициативите за национално саморегулиране, доброволни цели и корпоративно управление (като правилата за поведение<sup>2</sup>) имаха за цел да насърчат дружествата да назначават повече жени на високопоставени позиции.

Положителните резултати от задължителните цели са осезаемо доказателство, че дружествата могат да изпълнят мерките, като гарантират балансирано по отношение на пола набиране на служители. Освен това следва да се отбележи, че в държавите членки, където не са били предприети задължителни мерки, дружествата все още са далеч от постигането на приемлив баланс между половете

Една солидна обща рамка е от съществено значение за дружествата, които извършват трансгранична дейност, но също така и за мобилността и перспективите за кариерно развитие в органите, отговорни за вземането на решения, на квалифицираните мъже и жени служители.

И накрая, с оглед на ефективното справяне с предизвикателствата, пред които ЕС трябва да се изправи в уязвимия контекст на икономическата криза, трябва да се използва целият човешки капитал за постигането на растеж, конкурентоспособност и по-добри финансови резултати на дружествата. Мерките, насочени към постигане на по-голям баланс между половете в управителните съвети, допринасят за тази цел.

## **Предложението за директива**

---

<sup>1</sup> Белгия, Франция и Италия приеха задължителни квоти със санкции, докато Нидерландия и Испания приеха квоти без санкции. Освен това Дания, Финландия, Гърция, Австрия и Словения изискаха правила относно държавните предприятия. (Източник: Доклад на ЕК за напредъка).

<sup>2</sup> В Австрия, Белгия, Дания, Финландия, Франция, Германия, Люксембург, Нидерландия, Полша, Испания, Швеция и Обединеното кралство националните кодекси за корпоративно управление насърчават, в различна степен, равнопоставеността между половете в управителните съвети.

Предложението, основано на принципите на равенство, прозрачност, справедливост по отношение на заслугите, общи процедури и цели, има силно изразена добавена стойност. Следва да се отбележи, че спазването на определените в директивата задължения ще създаде ограничена административна тежест за дружествата. Директивата ще увеличи социалната справедливост на пазара на труда и ще допринесе за икономическия растеж, като се използват напълно всички налични ресурси, умения и силни страни, така че човешкият потенциал в ЕС да бъде ефективно оползотворен.

Освен това настоящото предложение е в съответствие с принципите на пропорционалност и субсидиарност.

*Цел на директивата:*

Предложението съдържа ясна цел за достигане на 40 % дял на по-слабо представения пол на позиции без изпълнителни функции в управителните съвети на всички дружества, допуснати до борсова търговия, както и подходяща рамка за държавите членки и дружествата за предприемане на ефективни процедури за насърчаване на баланса между половете в управителните съвети на всички дружества, допуснати до борсова търговия. То ще подобри корпоративното управление, като предложи на жените по-големи възможности да заемат водещи позиции, свързани с вземане на решения, и като повиши икономическите резултати на дружествата в резултат на техните умения.

*Приложно поле на директивата:*

Съдокладчиците отбелязват, че предложената директива предлага временна мярка за установяване на ясна обща стратегия за всички държави членки, за да се постигне обща цел: постигането на целта за присъствие на поне 40 % от по-слабо представения пол сред директорите без изпълнителни функции до 2020 г. в частните дружества, допуснати до борсова търговия, и до 2018 г. за държавните дружества, допуснати до борсова търговия.

Директивата позволява на държавите членки да вземат националните особености под внимание при нейното транспониране. Следователно държавите членки следва тясно да си сътрудничат с дружествата и заинтересованите страни, за да установят адекватни процедури и механизми, които ще позволят постигането на целта от 40 %, като същевременно се спазва срокът, определен от директивата.

Държавите членки, в които вече функционира ефективна система, ще могат да я запазят, при условие че тя е също толкова ефикасна, колкото предложената система за постигането на целта за присъствие на поне 40 % от по-слабо представения пол в управителните съвети. Освен това държавите членки ще трябва да установят подходящи възпиращи санкции за дружествата, които нарушават директивата.

Ако целта за 40 % не е постигната до 2018 г. за дружествата, които са напълно или частично държавна собственост, и до 2020 г. за частните дружества, държавите членки гарантират постигането на целта за по-добър баланс между половете в дружествата.

*Специфични разпоредби относно дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.*

Императивите за справедливост и прозрачност са по-силни по отношение на изцяло или частично държавните дружества и предприятия, които могат да бъдат определени като публични предприятия по смисъла на член 2, буква б) от Директива 2006/111/ЕО на Комисията от 16 ноември 2006 г. Това означава всяко предприятие, върху което публичните органи могат да упражняват, пряко или косвено, доминиращо влияние по силата на собствеността им върху него, на финансовото им участие в него или на норми, регулиращи дейността му. Като се имат предвид икономическата и социалната отговорност на такива дружества, от съществено значение е увеличаването на прозрачността и равенството. Освен това е безспорно, че публичният сектор има функция на ролеви модел в обществото и следва да отразява принципа на заслугите и социалната справедливост. Държавите членки упражняват доминиращо влияние върху тези дружества и следователно разполагат с повече инструменти, за да постигнат промяната по-бързо. В този смисъл равенството между половете и засиленото участие на жените във вземането на икономически решения е важна цел за държавните дружества. Следователно предложената директива изисква такива дружества да изпълнят задължението за балансирано представителство в управителните съвети по-скоро отколкото частния сектор, по-конкретно до 2018 г.

#### **Основни точки от предложението на съдокладчиците:**

##### *Разширяване на обхвата:*

Съдокладчиците подчертават значението на разширяването на обхвата на директивата с цел ефикасно повишаване на нейната ефективност и въздействие върху всички дружества, допуснати до борсова търговия.

– Независимо от размера си, всички дружества, допуснати до борсова търговия, следва да гарантират съответствие с целта, определена в директивата. Това изискване е обосновано както от техните икономически и социални отговорности, така и от тяхното икономическо значение. След внимателно обсъждане обаче докладчиците се споразумяха да запазят изключението за МСП, както се предлага от Комисията, като същевременно насърчават държавите членки да въведат политики, подпомагащи и стимулиращи МСП да подобрят значително баланса между половете на всички равнища на управление, както и в управителните съвети на дружествата.

– Включване на секторите, доминирани от единия пол: дружества, допуснати до борсова търговия, които извършват дейност във всички сектори, следва да се съобразяват с целта, която директивата поставя, като се имат предвид значението им за икономиката и техните икономически и социални отговорности.

– В отговор на многобройните искания докладчиците също така се споразумяха да включат клауза за преразглеждане, като Комисията се призовава да проучи в доклада, предвиден в член 9, дали обхватът на директивата може да бъде разширен по отношение на некотираните публични предприятия, които не попадат в рамките на определението за МСП, по отношение на големите некотирани предприятия, както и на изпълнителните директори на дружествата, допуснати до борсова търговия.

##### *Задължителна процедура:*

Съдокладчиците подчертават, че следва изрично да се посочи, че директивата определя задължително средство за държавите членки и дружествата за постигане на целта чрез приемане на ефективни мерки.

*Повишена прозрачност при процедурата за номиниране/избор на членове на съвета без изпълнителни функции:*

Съдокладчиците силно подкрепят засилената прозрачност при процедурата за номиниране и избор на членове на управителния съвет, тъй като това е единственият начин за ефикасно гарантиране на многообразието и подбора въз основа на критерии, основани на заслугите.

*Балансирано участие:*

За да се постигне целта за равенство между половете, съдокладчиците считат, че дружествата следва да предприемат необходимите мерки, за да постигнат участие от поне 40 % на по-слабо представения пол. Когато управителният съвет без изпълнителни функции се състои само от трима членове, и следователно изпълнението на квота от 40 % за който и да е пол е невъзможно, съотношение едно към две е достатъчно.

*Неспазване на разпоредбите:*

Съдокладчиците считат, че дружествата, които не спазват това изискване, следва да представят обосновка на причините, поради които не са изпълнили целите или ангажиментите, и описание на това какви конкретни мерки ще се приемат, за да се гарантира ефективно, че целта за по-добър баланс между половете ще бъде изпълнена.

*Санкции:*

Освен това съдокладчиците подчертават, че държавите членки трябва да предвидят, че дружествата, допуснати до борсова търговия, които не установяват, прилагат или спазват предвидените процедури за назначаване или избиране на директори без изпълнителни функции, подлежат на ефективни, пропорционални и възпиращи санкции. Те предлагат изключването от публична покана за представяне на оферти да се добави към списъка на възможните санкции, предложени от Комисията, към които беше включено и частично изключване от получаването на финансиране от европейските структурни фондове.

Съдокладчиците подчертават значението на ефикасните последващи действия и преглед. За тази цел е от съществено значение за държавите членки да предават, считано от 2017 г. и след това на всеки две години, доклад за изпълнението на директивата.

*Повишаване на информираността относно директивата и нейната ефикасност:*

Съдокладчиците са убедени, че ще трябва да бъдат организирани кампании за повишаване на осведомеността и комуникационни кампании с цел правилно и ефикасно информиране на заинтересованите страни и гражданите относно въздействието на директивата както върху икономиката, така и върху обществото. Тези информационни кампании ще бъдат от съществено значение за повишаване на осведомеността сред некотираните дружества и за това те да бъдат насърчавани да постигнат активен баланс между половете.

## СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ПРАВНИ ВЪПРОСИ ОТНОСНО ПРАВНОТО ОСНОВАНИЕ

Г-н Клаус-Хайнер Лене  
Председател  
Комисия по външни работи  
БРЮКСЕЛ

Г-н Микаел Густафсон  
Председател  
Комисия по правата на жените и равенството между половете  
БРЮКСЕЛ

Относно: Становище относно правното основание на предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Уважаеми председатели,

На своето заседание от 24 април 2013 г. комисията по правни въпроси реши да повдигне по собствена инициатива, в съответствие с член 37, параграф 3, от Правилника за дейността на ЕП, въпроса дали е уместно член 157, параграф 3 от ДФЕС да бъде посочван като правно основание за предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия (COM(2012)0614).

За настоящото предложение Комисията по правни въпроси и комисията по правата на жените и равенството между половете (FEMM) са съвместни комисии по член 51 от Правилника. Комисията по правата на жените и равенството между половете (FEMM) е решила да подкрепи оценката по собствена инициатива на комисията по правни въпроси относно правното основание, избрано от Европейската комисия, и е уведомила за това комисията по правни въпроси с писмо от 24 април 2013 г.

### История

#### 1. Предложението

С предложената директива се определят мерки, насочени към ускорен напредък към баланс на половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия (член 1).



Предложението е приложимо за дружествата, допуснати до борсова търговия, с изключение на МСП (член 3). Член 4, параграф 1 изисква държавите членки да гарантират, че „дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, извършват назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия”.

За да бъде постигната тази цел, държавите членки гарантират, че при подбора на директори без изпълнителни функции се дава предимство на кандидата от по-слабо представения пол, ако този кандидат е с едни и същи квалификации като кандидатът от другия пол, освен ако една обективна оценка не насочи избора в полза на кандидата от другия пол (член 4, параграф 3). В случай че неуспял кандидат установи факти, от които може да се заключи, че този кандидат е бил също толкова квалифициран като назначеният кандидат от другия пол, дружеството, допуснато до борсова търговия, трябва да докаже, че не е имало нарушение на правилото (член 4, параграф 5).

Предложението включва също така допълнителна мярка, разпоредба относно т.нар. т. нар. „гъвкава квота“ за управителните съвети (член 5, параграф 1), т.е. дружествата, допуснати до борсова търговия, трябва да поемат индивидуални ангажименти по отношение на балансираното представителство на двата пола сред изпълнителните директори, който трябва да бъде изпълнен в същия срок като целта за директорите без изпълнителни функции.

Ако дружествата, допуснати до борсова търговия, не изпълняват целите за директори без изпълнителни функции или собствените си ангажименти по отношение на изпълнителните директори, те трябва да оповестяват причините за това и също така да посочват мерките, които са предприели или които възнамеряват да предприемат (член 5, параграф 3).

Предложението съдържа също така разпоредба относно санкции (член 6), в която се споменава изрично, че те трябва да бъдат "ефективни, пропорционални и възпиращи" и че те могат да включват административни глоби, нищожност или отмяна, постановена от съдебен орган, на назначаването или на избирането на даден директор без изпълнителни функции, извършено в противоречие с националните разпоредби, приети в съответствие с член 4, параграф 1.

В член 7 се предвижда, че изискванията на директивата са минимални изисквания. Член 8 съдържа разпоредбата за транспониране и в него също така се заявява, че тези държави членки, които вече са предприели мерки за гарантиране на баланса на половете сред директорите без изпълнителни функции, могат да спрат прилагането на свързаните с назначенията на директори без изпълнителни функции процедурни изисквания, ако могат да докажат, че целта от най-малко 40 % от директорите без изпълнителни функции от по-слабо представения пол може да бъде постигната чрез предприеманите от тях мерки на национално равнище.

## 2. Правните основания на предложението

Предложението на Комисията се основава на член 157, параграф 3 от ДФЕС, който гласи следното:

"(3) Европейският парламент и Съветът, като действат в съответствие с обикновената законодателна процедура, след консултация с Икономическия и социален комитет, приемат мерки, които осигуряват прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и труда, включително и на принципа за равно заплащане за равен труд или труд с равна стойност."

### Анализ

#### 1. Принципи, утвърдени в практиката на Съда на ЕС

В съдебната практика на Съда се очертават няколко принципа по отношение на избора на правно основание. На първо място, като се имат предвид последиците от правното основание в материалноправен и процесуален смисъл, изборът на правилното правно основание е от основно значение<sup>1</sup>. На второ място, съгласно член 13, параграф 2 от ДЕС всяка институция действа в кръга на правомощията, които са ѝ предоставени с Договорите<sup>2</sup>. На трето място, според съдебната практика на Съда на ЕС „изборът на правното основание на общностен акт трябва да се основава на обективни критерии, които да могат да бъдат предмет на съдебен контрол, сред които са по-специално целта и съдържанието на акта“<sup>3</sup>.

#### 2. Изборът на правно основание на Комисията

Комисията обяснява своя избор на правно основание по следния начин: Член 157, параграф 3 от Договора за функционирането на ЕС представлява правното основание за задължителни мерки, насочени към гарантиране на прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, включително утвърдителни действия<sup>4</sup>.

В оценката на въздействието, придружаваща предложението на Комисията, се пояснява: „Правото на ЕС да предприема действия по въпросите на равенството между половете в областта на заетостта и професиите произтича от член 157, параграф 3 от ДФЕС. Тази разпоредба е конкретното правно основание за задължителни мерки, насочени към гарантиране на прилагането на принципа на равните възможности и

---

1 Становище 2/00 по *Протокола от Картахена* от 2001 г., Recueil, стр. I-9713, точка 5; Дело С-370/07 *Комисия/Съвет* [2009], Сборник, I-8917, точки 46–49; становище 1/08, *ГАТС* [2009 г.] (Сборник, стр. I-11129, точка 110).

2 Дело С-403/05 *Парламент/Комисия* [2007] Сборник. I-9045, параграф 49, и практиката на Съда, цитирана там.

3 Вж. последно решението от 2009 г. по дело *Комисия/Парламент и Съвет*, С-411/06, Сборник, стр. I-7585.

4 COM(2012)0614, Обяснителен меморандум, стр. 9.

равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, включително утвърдителни действия.”<sup>1</sup>

### 3. Цел и съдържание на предложената директива

Предлаганата директива има за цел да осигури по-балансирано участие на мъжете и жените сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия (член 1).

Основните елементи на предложението, насочени към постигането на тази цел, са правила относно баланса между половете сред членовете на управителни съвети, които не изпълняват управленски функции (членове на управителни съвети без изпълнителни функции), по-специално цел от 40% и процедурни правила. Мерките са изложени подробно по-горе (в раздел „История”, точка 1).

В съображение 14 от предложението за директива се разяснява в по-големи подробности, че „въпреки че настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно процедурите за подбор и критериите за квалификация за позиции в управителните съвети, въвеждането на определени минимални стандарти по отношение на изискването за дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирано представяне на половете, да вземат решения за назначаване на директори без изпълнителни функции въз основа на обективна сравнителна оценка на квалификациите на кандидатите по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните резултати, е необходимо, за да се постигне баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции.” [...].

### 4. Приложно поле на член 157, параграф 3 от ДФЕС

Член 157, параграф 3 от ДФЕС позволява на Европейския парламент и на Съвета да предприемат мерки за гарантиране на прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите. За да се оцени дали член 157, параграф 3 от ДФЕС може да бъде подходящото правно основание за предложението, трябва да се определи дали мерките, предложени за конкретната професионална група попадат в „в областта на заетостта и професиите”, както е посочено в тази разпоредба.

#### а) Лица, обхванати от предложението за директива

Като отправна точка следва да бъдат определени характеристиките на лицата, обхванати от предложението за директива: предложението се стреми към едно широко определение на „директор”, „директор без изпълнителни функции” и „изпълнителен директор”<sup>2</sup> и се заема с описание на различните системи на структура на

---

1 SWD(2012)0348, стр. 24. В този контекст Комисията също така не изключва възможността за прибягване до член 50, параграф 1 от ДФЕС, тъй като това е правното основание за приемане на мерки, насочени към постигане на вътрешен пазар в дружественото право, като допълнително правно основание, допълващо член 157, параграф 3 от ДФЕС.

2 В член 2 от предложението „директор без изпълнителни функции“ се определя като „член на монистичен съвет, различен от изпълнителен директор, и всеки член на

управителните съвети на дружества, допуснати до борсова търговия, които съществуват в държавите членки (едностепенни, двустепенни или смесени системи на управление)<sup>1</sup>. Все пак може да се заяви със сигурност, че членовете на управителния съвет, обхванати от предложението за директива, изпълняват задачи за определено дружество (надзорни функции за членовете на управителния съвет без изпълнителни функции и управленски задачи за изпълнителните членове на управителния съвет) срещу възнаграждение. Освен това те се намират в определени отношения с дружеството, в което биват назначавани и отстранявани от своите позиции в съответствие с процедури, които варират в различните държави членки.

б) „областта на заетостта и професиите” съгласно член 157, параграф 3 от ДФЕС

Като втора стъпка, когато правим опити за определяне на обхвата на „областта на заетостта и професиите” съгласно член 157, параграф 3 от ДФЕС, се натъкваме на понятието „работник”, определено от Съда на ЕС в установената съдебна практика<sup>2</sup>, включително по въпроси, свързани с еднаквото третиране на мъже и жени. Съдът е изразил становище, че това понятие „не може да има различно тълкуване съгласно всяко национално право, а следва да бъде определено съобразно обективни критерии, които характеризират трудовото правоотношение с оглед на правата и задълженията на съответните лица”. Съдът е определил като „основна характеристика” на трудовото правоотношение обстоятелството, че „през определен период от време лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение.”

Освен това Съдът е изразил становище, че „своеобразното правно естество на трудовото правоотношение от гледна точка на националното право не може по никакъв начин да се отрази на качеството работник по смисъла на правото на Съюза”<sup>3</sup>.

На този фон не изглежда изключено членовете на управителния съвет, въпреки че те могат да бъдат назначавани на своите постове чрез различни процедури в различните държави членки, да бъдат считани за намиращи се в трудово правоотношение.

---

надзорен съвет в двойна система на управителни съвети” (член 2, точка 5), докато „изпълнителен директор“ е определен като „член на монистичен съвет, който се занимава с ежедневното управление на дружеството, и всеки член на ръководен съвет в двойна система на управителни съвети” (член 2, точка 4).

1 COM(2012)0614, Обяснителен меморандум, стр. 11.

2 Решение от 1986 г. по дело *Lawrie-Blum* (C-66/85, Сборник, стр. 2121, точки 16 и 17; Решение от 2000 г. по дело C-176/96, *Lehtonen u Castors Braine*, Сборник, I-2681, точка 45; Решение от 2004 г. по дело *Collins*, C-138/02, Сборник I-2703, точка 26; Решение от 2004 г. по дело *Trojani*, C-456/02, Сборник I-7573, точка 15; Решение от 2007 г. по дело *Alevizos*, C-392/02, Сборник I-03505, точка 67; Решение от 2007 г. по дело *Sari Kiiski срещу Tampereen kaupunki*, C-166/06, Сборник I-07643, точка 25; Решение от 2008 г. по дело *Andrea Raccanelli срещу Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV*, C-94/07, Сборник I-05939, точка 33.

3 Решение от 1982 г. по дело *Levin*, 53/81, Сборник I1035, точка 16; Решение от 1989 г. по дело *Bettray*, 344/87, Сборник 1621, точки 15 и 16; Дело C-188/00 *Savas* [2002] ECR I-10691, точка 32; и *Trojani*, точка 16).

В допълнение към това, в нашия случай е от значение решението на Съда на ЕС по дело C-232/09 Danosa срещу LKB Līzings SIA1 относно въпроса дали член на директорския съвет на капиталово дружество да бъде считан за работник по смисъла на Директивата относно бременните работнички2. По това дело Съдът на ЕС изрази становище, че „член на подобен съвет, който предоставя работна сила срещу възнаграждение на назначилото го дружество, от което той представлява неразделна част, упражнява своята дейност под ръководството или контрола на друг орган на това дружество и може във всеки един момент да бъде отстранен от длъжност без ограничение, на пръв поглед изпълнява условията, за да бъде квалифициран като работник по смисъла на цитираната практика на Съда”3. Отношенията на членовете на управителния съвет без изпълнителни функции към съответното дружество явно демонстрират особеностите, очертани от Съда, тъй като те биват назначавани на своята длъжност, като процедурата за това назначаване би могла да бъде набиране, подбор или съчетание от двете, и също така могат да бъдат отстранявани от тази длъжност от друг орган на това дружество, например от акционерите. Следователно те биха могли да се считат за работници (при условие че са изпълнени другите условия, изброени от Съда).

Интересно е също така да се отбележи, че по дело Danosa Съдът заявява, че за целите на защита срещу дискриминация въз основа на пол, дори когато даден член на управителния съвет не изпълнява условията, за да бъде считан за работник по смисъла на правото на ЕС, и по този начин не попада в приложното поле на Директива 92/85/ЕИО или на Директива 76/207/ЕИО4, това лице би попаднало в обсега „доколкото запитващата юрисдикция я квалифицира като „самостоятелно заето лице“, в това на Директива 86/6135, която се прилага за самостоятелно заетите лица и която, както става ясно от член 1 от нея, допълва Директива 76/207, що се отнася до прилагането на

---

1[2010] Сборник. I-11405.

2 Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1).

3 *Danosa срещу LKB Līzings SIA*, пак там., точка. 51.

4 Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд, ОВ L 39, 14.2.1976 г., стр. 40.

5 Директива 86/613/ЕИО на Съвета от 11 декември 1986 година за прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица, включително и в сектора на земеделието, както и за закрила на самостоятелно заетите жени по време на бременност и майчинство (ОВ L 359 от 19.12.1986 г., стр. 56).

принципа на равно третиране на тези работници”<sup>1</sup>. Въпреки че Съдът на ЕС е вземал решения единствено по въпроси, попадащи в приложното поле на тези директиви, заслужава да се отбележи, че даден член на управителен съвет би попаднал или в едната или в другата категория, тъй като Съдът въобще не разглежда възможността тази професионална група да попада в приложното поле на въпросната разпоредба.

В този контекст има силни доказателства, че членовете на управителни съвети без изпълнителни функции попадат в приложното поле на член 157, параграф 3 от ДФЕС *ratione personae*, по-специално като се има предвид, че те са защитени, независимо дали в качеството им на работници или на самостоятелно заети лица, срещу дискриминация по силата на съществуващите постижения на правото на Съюза чрез законодателство, прието въз основа на правни основания, предшестващи или съответстващи на член 157, параграф 3 от ДФЕС. Поради това би било нелогично същото това основание да не бъде на разположение за ново законодателство, насочено към подобряване на равенството между половете, като например разглежданата предложена мярка.

Би било полезно да се направи по-подробен анализ на мерките, вече предприети от законодателя на Съюза по член 157, параграф 3 (и неговия предшественик член 141, параграф 3 от Договора за ЕО):

– Директива 2006/54/ЕО за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите<sup>2</sup> съдържа в своя член 14 правила за „условията на достъп до заетост, до самостоятелна заетост или професия, (...), независимо от бранша и на всички равнища на професионалната йерархия“.

– Директива 2010/41/ЕС за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица<sup>3</sup>, която се основава на член 157, параграф 3 от ДФЕС, по силата на своя член 2 се прилага не само за самостоятелно заети работници, т.е. лица, които осъществяват дейност срещу възнаграждение за своя сметка”, но и за техните съпрузи, които обичайно участват в дейностите на самостоятелно заетото лице.

– Член 4 от същата Директива 2010/41/ЕС забранява дискриминация, основана на пола, „например във връзка със създаването, оборудването или разширяването на стопанска дейност или започването или разширяването на всякаква друга форма на самостоятелна заетост”.

Тези примери сочат, че изразът „областта на заетостта и професиите” се тълкува от законодателя като отнасящ се до всички професионални дейности и всички сфери на професионалния живот. Това съответства на по-широкото разбиране на съответните понятия от страна на Съда на ЕС, както бе посочено по-горе.

в) Член 157, параграф 3 от ДФЕС като част от социалната политика на ЕС

---

<sup>1</sup> *Danosa срещу LKB Līzings SIA*, пак там., точка. 70.

<sup>2</sup> *ОВ L 204*, 26.7.2006 г., стр. 23.

<sup>3</sup> *ОВ L 180*, 15.7.2010 г., стр. 1.

Въпреки това, в съответствие с принципа на предоставената компетентност, посочен в член 4, параграф 1 от ДЕС и в член 5, параграф 1 от ДЕС, и също така в съответствие с член 51, параграф 2 от Хартата на основните права тълкуването на правомощията на Съюза по никакъв начин не може да доведе до разширяване на обхвата на компетентността на Съюза извън предвидените в Договора граници. В този контекст следва да се обърне внимание на факта, че член 157, параграф 3 от ДФЕС е част от Дял Х от Глава 3 на ДФЕС, в която се разглеждат въпроси, свързани със социалната политика на Съюза. Нейните цели са посочени в член 151 като „насърчаване на заетостта, подобряване на условията на живот и труд”.

В този контекст би могло да се твърди, че тъй като предложението за директива засяга въпроси, свързани със състава на управителните съвети на дружествата, които въпроси са част от дружественото право на държавите членки, то не може да се основава на член 157, параграф 3 като правно основание, което е част от социалната политика на Съюза. Все пак е важно да се отбележи, че Комисията поставя ясно предложението в контекст, свързан със социалната политика. Тя представя предложението като положителна мярка за действие, имаща за цел да гарантира зачитането на основополагащия принцип на равенство между мъжете и жените в правото на ЕС и по този начин да повиши баланса на половете в управителните съвети по редица причини, посочени в съображенията, като например „ефективно използване на човешкия капитал” (съображение 17), „равенство на пазара на труда” (съображение 9) и „преодоляване на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете” (съображение 9).

#### г) Двойно правно основание?

Фактът, че същевременно предложението се отнася също така до съображенията, свързани с икономическото и корпоративното управление, които подкрепят предлаганите мерки (например, вж. съображения 5 и 7), не противоречи на това. Също така наличието на тези елементи не изисква прибегване до двойно правно основание. Що се отнася до използването на повече от едно правно основание, Съдът счита, че ако разглеждането на мярка на ЕС покаже, че тя има две цели или се състои от два елемента и ако една от тях се отличава като основна или преобладаваща цел или съставен елемент, а другата е само от второстепенно значение, актът трябва да има едно-единствено правно основание, а именно изискваното от основната или преобладаващата цел или съставен елемент<sup>1</sup>. От друга страна, когато дадена мярка съдържа едновременно няколко цели или елемента, които са неразривно свързани, без никоя/никой от тях да е с второстепенно значение или с косвено въздействие в сравнение с останалите, актът трябва да се основава на съответните различни разпоредби на Договорите<sup>2</sup>.

---

1 Решение от 1999 г. по дело *Парламент/Съвет* (С-42/97, Recueil, стр. I-868, точки 39-40; Решение от 2001 г. по дело *Испания/Съвет* (С-36/98, Сборник, стр. I-779, точка 59); Решение от 2003 г. по дело *Комисия/Съвет* (С-211/01, Сборник, стр. I-8913, точка 39).

2 Решение от 1988 г. по дело *Комисия/Съвет* (С-165/87, Сборник, стр. 5545, точка 11); решение от 2006 г. по дело *Комисия/Европейски парламент и Съвет* (С-178/03, Сборник, стр. I-107, точки 43-56).

Гарантирането на прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите представлява недвусмислено основният акцент на предложението. Трябва също да се отбележи, че предложението не представя предложение за хармонизиране на дружественото право, дори напротив, то е замислено да се прилага в областта на дружественото право на държавите членки и независимо от специфичните национални системи и поради това отразява внимателно различните системи, които могат да съществуват в държавите членки. Евентуално преразглеждане на този въпрос би било подходящо, ако акцентът на тези мерки трябва да се пренасочи чувствително по време на законодателната процедура.

#### 6. Член 157, параграф 4 от ДФЕС като правно основание

Тъй като беше изказано твърдение, че подходящото правно основание за мерки от предложението вид следва да бъде член 157, параграф 4 от ДФЕС, следва да се подчертае, че тази разпоредба не представлява правно основание, но предвижда единствено „за да се осигури на практика пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот”, че „принципът за равно третиране не е пречка всяка държава членка да запази или да приеме мерки, предвиждащи специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или да предотврати или да компенсира неизгоди в професионалната кариера.“ Тази разпоредба следователно позволява на държавите членки да предприемат конкретни мерки, но няма доказателства, че тя е била изготвена по такъв начин, че да възпрепятства на законодателя на ЕС да предприеме каквито и да било мерки.

#### 7. Изисквания за мерки за положителни действия

Накрая следва да се оцени дали предложените мерки съответстват на рамката, определена от Хартата на основните права, както и от съдебната практика на Съда на ЕС, приложима към мерките за положителни действия. По принцип Хартата в своя член 21, параграф 1 забранява всяка форма на дискриминация, основана на пола, но също така признава в член 23, че принципът на равенството не пречи на приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол. Съгласно установената съдебна практика, осигуряването на равен достъп до работни места и насърчаването на равните възможности за мъжете и жените не изключва мерки за подобряване на равните възможности за мъжете и жените, които са предназначени, *inter alia*, за премахване на действителни случаи на неравенство, които оказват отражение върху възможностите за жените<sup>1</sup>. Това изключение обаче не разрешава приемането на мерки, които гарантират абсолютен и безусловен приоритет за жените в областта на служебните повишения и заетостта. Когато и мъжете, и жени кандидати са еднакво квалифицирани и когато жените са по-малко на брой от мъжете на равнището на съответната длъжност, може да се отдава предимство на насърчаването на кандидати жени, ако не е изключено поради един или повече критерии, специфични за отделните кандидати, които не може да са такива, че да водят

---

<sup>1</sup> Решение от 2002 г. по дело *Lommers*, C-476/99, Сборник, стр. I-2891, точки 31-50; Решение от 2001 г. по дело *Griesmar*, C-366/99, Сборник, стр. I-9383, точки 62-67:



до дискриминация срещу жени кандидати, балансът да бъде насочен в полза на някои кандидати от мъжки пол<sup>1</sup>.

Във вида, в който е предложена, в член 4, параграф 3 директивата съдържа разпоредба, която изисква в общ план даването на предимство на кандидата от по-слабо представения пол, ако този кандидат има същите квалификации като кандидат от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и професионалните му резултати, но която допуска „обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, специфични за отделните кандидати, да насочи избора в полза на кандидата от другия пол”. По този начин е предвидена необходимата възможност за отчитане на всеки конкретен случай.

### ***Препоръка на комисията по правни въпроси***

Комисията по правни въпроси разгледа този въпрос на своето заседание на 20 юни 2013 г. На това заседание тя съответно взе решение, с 11 гласа „за”, 6 гласа „против”, и 4 гласа „въздържал се”<sup>2</sup> да препоръча подходящото правно основание за предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, да бъде член 157, параграф 3 от ДФЕС.

С уважение,

Клаус-Хайнер Лене

---

<sup>1</sup> Решение от 1997 г. по дело *Marschall*, C-409/95, Сборник, стр. I-6363, точки 21-35; Решение от 2000 г. по дело *Badeck* и други, C-158/97, Сборник, стр. I-1875, точки 13-67; Решение от 2000 г. по дело *Abrahamsson u Anderson*, C-407/98, Сборник, стр. I-5539, точки 39-65.

<sup>2</sup> На окончателното гласуване присъстваха: Клаус-Хайнер Лене (председател, заместващ постоянния докладчик), Евелин Регнер (заместник-председател), Рафаеле Балдасаре (заместник-председател), Франсоаз Кастекс (заместник-председател), Себастиан Валентин Боду (заместник-председател), Луиджи Берлингуер, Серджо Гаetano Коферати, Кристиан Силвиу Бушой, Кристиан Енстрьом, Мариел Гало, Джузепе Гаргани, Лидия Йоанна Герингер де Оденберг, Саджад Карим, Курт Лехнер, Ева Лихтенбергер, Антонио Масип Идалго, Иржи Мащалка, Алайош Месарош, Ангелика Ниблер, Бернхард Рапкай, Дагмар Рот-Беренд, Александра Тайн, Аксел Фос, Сесилия Викстрьом, Яцек Влосович, Тадеуш Звэфка.

27.9.2013

## **СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ИКОНОМИЧЕСКИ И ПАРИЧНИ ВЪПРОСИ**

на вниманието на комисия по правни въпроси и на комисията по правата на жените и равенството между половете

относно предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Докладчик по становище: Оле Шмид

### **КРАТКА ОБОСНОВКА**

Целта на политиката на ЕС за равенство между половете – създаването на равен достъп за мъжете и жените до позиции с власт и влияние – е жизнено важно предизвикателство за Съюза. Докладчикът е съгласен, че са необходими смели законодателни действия от страна на ЕС за постигането на тази цел.

Докладчикът следователно напълно подкрепя целите на Комисията, преследвани с директивата за подобряване на баланса между половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия. Предложението обаче не стига достатъчно далеч нито по отношение на обхвата, нито на мерките.

Дружествата във финансовия сектор имат по-висок дял на жените в управителните си съвети в сравнение с други сектори в ЕС. И все пак, в една трета от управителните съвети на дружествата в сектора напълно липсва представителство на жените.

Докладчикът подкрепя направения избор да се постави акцент върху дружествата, допуснати до борсова търговия. Възможността обаче за разширяване на обхвата и включване на некотираните дружества над прага на МСП следва да бъде преразгледана от Комисията две години след прилагането на настоящата директива.

Разширен обхват: институциите на ЕС и ЕЦБ

Докладчикът счита, че директивата следва да бъде разширена и да обхваща институциите и агенциите на ЕС, включително Европейската централна банка (ЕЦБ). Пълната липса на представителство на жените в изпълнителния съвет, управителния съвет и генералния съвет на ЕЦБ е дълбоко проблематична и потвърждава системното неизпълнение на процедурата по назначаване за висши ръководни длъжности в рамките

на Съюза. Държавите членки носят отговорност за насърчаването на жени на тези високопоставени позиции.

Институциите на ЕС трябва да дадат пример по отношение на равенството между половете, а не да потвърждават стереотипа за липса на такова, както с оглед определяне стандарти за частния сектор, така и за подобряване на легитимността на ЕС. Поради това принципите на настоящата директива следва да бъдат включени в правилата, уреждащи вътрешните процедури за персонала на институциите на ЕС.

Следващи стъпки: моделът „изпълнение или обяснение“

Докладчикът не е съгласен с предложената обвързваща цел на Комисията за баланс между половете, тъй като е от жизненоважно значение да се избегне намеса в правото на собственост на акционерите и в тяхната свобода да избират представители в управителния съвет на дружеството. Освен това докладчикът изразява силно съмнение относно очакваното от Комисията въздействие на увеличеното представителство на жените от директорски позиции без изпълнителни функции върху изпълнителните и висшите ръководни длъжности.

Липсата на подкрепящи емпирични изследвания, както и норвежкият опит със задължителните квоти за директори в управителните съвети доказват колко заблуждаваща е тази линия на разсъждение. Фиксираните квоти не променят из основи ситуацията на неравнопоставеност между половете.

Вместо това докладчикът би желал да подчертае колко е важно да се насочи вниманието върху увеличаването на броя на жените на всички управленски равнища, така че да се постигне на по-късен етап по-добро представителство на жените на позициите с изпълнителни функции и позициите в управителните съвети — т.нар. „възходящ подход“.

Затова докладчикът би искал да предложи вид модел на принципа „изпълнение или обяснение“, подобен на заложения в датското законодателство, съгласно който от дружествата се изисква да си определят лични цели за баланс между половете сред директорите със или без изпълнителни функции, както и на всички управленски равнища в дружеството, като същевременно се отчитат спецификите на отделните клонове и дружества. Освен това дружествата следва да бъдат задължени да разработят политика за равенство между половете, за да насърчат активни мерки за подобряване на баланса между половете в дружеството.

Дружествата следва да оповестяват публично как спазват изискванията: положението с баланса между половете в управителните съвети и на управленските равнища, съотношението с определените цели за баланс между половете, политиката за равенство между половете и предприетите или предвижданите мерки за постигане на целите. Тази информация се отразява в годишния доклад и на уебсайтовете на дружествата, попадащи в обхвата на директивата.

Простото добавяне на няколко жени за директори без изпълнителни функции в съответните дружества няма да има желаните резултат. Моделът „изпълнение или обяснение“ гарантира, че акционерите и изпълнителните директори на съответните дружества действително са премислили вътрешната политика и култура на

дружествата, което до голяма степен би премахнало пречките пред израстването на жените в йерархията.

Дружествата, които не спазват процедурите за определяне на лични целеви стойности и политика за равенство между половете, следва да бъдат подложени на санкции под формата на административни глоби. При все това не бива дружествата да бъдат санкционирани за непостигане на определените лични цели за баланс между половете, тъй като това би имало разубеждаващ ефект по отношение на поставянето на амбициозни цели.

Увеличаване на прозрачността на назначенията в управителните съвети

Докладчикът приветства инициативата на Комисията за насърчаване на официализираното и по-прозрачно назначаване на директори в управителните съвети на дружествата. Въпреки това обръщането на доказателствената тежест така, че дружествата да трябва да доказват правилността на избора си, когато са изправени пред жалби от неуспели кандидати, не е пропорционално. Потенциалните жалбоподатели следва да бъдат достатъчно защитени от задължението за дружеството да представи критериите, по които е направен подборът, и от приложимите закони за борба с дискриминацията.

Най-накрая прозрачността на политиките на дружествата за равенство между половете по отношение на инвеститорите, потенциалните кандидати за работа и широката общественост се увеличава чрез модела „изпълнение или обяснение“ поради задълженията за докладване на баланса между половете, предложени от докладчика.

## ИЗМЕНЕНИЯ

Комисията по икономически и парични въпроси приканва водещите комисии по правни въпроси и по правата на жените и равенството между половете да включат в доклада си следните изменения:

### Изменение 1

#### Предложение за директива Съображение 4

*Текст, предложен от Комисията*

(4) През последните години Европейската комисия представи редица доклади за оценка на ситуацията относно равнопоставеността между половете в процеса на вземане на икономически решения. Комисията насърчи дружествата, допуснати до борсова търговия в Европейския съюз, да увеличат броя на *жените* в управителните си съвети чрез мерки за

*Изменение*

(4) През последните години Европейската комисия представи редица доклади за оценка на ситуацията относно равнопоставеността между половете в процеса на вземане на икономически решения. Комисията насърчи дружествата, допуснати до борсова търговия в Европейския съюз, да увеличат броя на *лицата от по-слабо представения пол* в

саморегулиране и да поемат конкретни доброволни ангажименти в това отношение. В своята Харта на жените от 5 март 2010 г. Европейската комисия подчерта, че жените все още не разполагат с пълен достъп до участие в упражняването на властта и вземането на решения в политическия и икономическия живот и потвърди ангажимента си да използва правомощията си, за да насърчава по-справедливо представяне на жените и мъжете на отговорни постове. Подобряването на баланса между половете при вземането на решения беше определено като една от приоритетните задачи в Стратегията на Комисията за равенство между жените и мъжете за периода 2010—2015 г.

управителните си съвети чрез мерки за саморегулиране и да поемат конкретни доброволни ангажименти в това отношение. В своята Харта на жените от 5 март 2010 г. Европейската комисия подчерта, че жените все още не разполагат с пълен достъп до участие в упражняването на властта и вземането на решения в политическия и икономическия живот и потвърди ангажимента си да използва правомощията си, за да насърчава по-справедливо представяне на жените и мъжете на отговорни постове. Подобряването на баланса между половете при вземането на решения беше определено като една от приоритетните задачи в Стратегията на Комисията за равенство между жените и мъжете за периода 2010—2015 г.

## Изменение 2

### Предложение за директива Съображение 6 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***(6а) Институциите и агенциите на ЕС следва да дадат пример чрез подобряване на баланса между половете. Принципите, определени в настоящата директива, следва да бъдат включени в правилата, уреждащи вътрешните процедури за персонала на Европейската комисия, Европейския парламент и всички институции и агенции на ЕС, включително Европейската централна банка. Трябва да се разработят по-ефективни политики за равенство между половете във всички институции на ЕС, за да се повлияе върху набирането, обучението и ежедневно функциониране на различните институции на ЕС. За тази цел институциите гарантират, че е***

*постигнат баланс между половете при назначаването на висши ръководни длъжности, включително на генерални директори, директори и началници на отдели.*

### Изменение 3

#### Предложение за директива Съображение 6 б (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(6б) Поради силно видимото им присъствие институциите и агенциите на ЕС следва да дадат пример, като въведат политики за по-добър баланс между половете. С оглед на по-доброто представителство трябва да се обърне особено внимание на политиките за набиране на кандидати за висшите позиции. За всеки висш управленски пост следва да бъдат предложени списъци с кандидати при спазване на равенството между половете. Като се започне най-късно до 31 декември 2018 г., институциите и агенциите на ЕС следва ежегодно да публикуват доклад, изтъкващ положените от тях за тази цел усилия.*

### Изменение 4

#### Предложение за директива Съображение 6 в (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(6в) От съществено значение е ръководството на Комисията, изпълнителния орган на ЕС, да подобри своя баланс между половете, за да представлява по-добре европейските граждани. Държавите членки следователно се призовават да номинират мъже и жени за кандидати за всяка позиция в*

*рамките на колегиума на членовете на Комисията, за да се постигне баланс между половете в рамките на колегиума на Комисията.*

## **Изменение 5**

### **Предложение за директива Съображение 6 г (ново)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(6г) Европейската централна банка (ЕЦБ), Европейската система за финансов надзор (ЕСФН), включително Европейският съвет за системен риск (ЕССР), и европейските надзорни органи (ЕНО) следва да отговарят на всички аспекти на равнопоставеност и недискриминация въз основа на пола. Надзорните съвети на ЕНО също следва да бъдат насърчавани да представят балансиран по отношение на пола списък от кандидати за позициите на председатели и изпълнителни директори на съответното изслушване в Европейския парламент. Окончателният подбор за тези позиции следва да бъде балансиран по отношение на пола. Важно е също така да има баланс между половете в Управителния комитет и консултативните комитети на ЕССР.*

## **Изменение 6**

### **Предложение за директива Съображение 6 д (ново)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(6д) Надзорният съвет на Европейската централна банка (ЕЦБ), включително длъжностите председател и заместник-председател, следва да бъдат*

*балансиран от гледна точка на пола. Когато възникне свободно място в изпълнителния съвет на ЕЦБ, държавите членки, приели еврото за парична единица, следва да бъдат насърчавани да номинират двама кандидати за свободната позиция – мъж и жена. Държавите членки следва също така да бъдат насърчавани да назначават жени за управители на националните централни банки (НЦБ), за да се постигне баланс между половете в Управителния съвет и Генералния съвет на ЕЦБ, както и в Генералния съвет на ЕССР.*

## Изменение 7

### Предложение за директива Съображение 7

*Текст, предложен от Комисията*

(7) Ефективното използване на човешкия капитал представлява най-важният фактор за определяне на конкурентоспособността на икономиката. То е от ключово значение за разрешаване на демографските предизвикателства на ЕС и за успешно конкуриране в условията на глобализирана икономика, както и за осигуряването на сравнително предимство по отношение на трети държави. Броят на жените с високи квалификации и умения непрекъснато нараства, което се потвърждава от факта, че 60 % от завършилите висше образование са жени. Ако продължи неизползването на този резерв **при назначаването** на служители на позиции за вземане на **икономически** решения, това ще означава, че не успяваме да използваме напълно квалифициран човешки капитал.

*Изменение*

(7) Ефективното използване на човешкия капитал представлява най-важният фактор за определяне на конкурентоспособността, **развитието и растежа** на икономиката. То е от ключово значение за разрешаване на демографските предизвикателства на ЕС и за успешно конкуриране в условията на глобализирана икономика, както и за осигуряването на сравнително предимство по отношение на трети държави. Броят на жените с високи квалификации и умения непрекъснато нараства, което се потвърждава от факта, че 60 % от завършилите висше образование са жени. Ако продължи неизползването на този резерв на служители на **управленски** позиции **и на позиции** за вземане на решения **в дружествата**, това ще означава, че не успяваме да използваме напълно квалифициран човешки капитал.



## Изменение 8

### Предложение за директива Съображение 7 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(7а) Постигането на равенство между половете в обществото като цяло води до създаването на равни академични и професионални права за мъжете и жените, както и на споделена отговорност в семейството, грижата за децата и домакинството. Фактът, че жените обикновено отговарят за по-голямата част от семейните и домакинските задължения, може да възпрепятства тяхното развитие до висши професионални позиции. Активното участие и включване на мъжете в семейните задължения е от решаващо значение за постигането на равновесие между професионалния и личния живот и за създаването на равни възможности за кариера за мъжете и жените. Следва да се обърне внимание на борбата срещу половете стереотипи, негъвкавите и остарели политики за заетост и неадекватните разпоредби за отпуски за отглеждане на дете. Следва да бъдат установени разпоредби за двата пола за съвместяване на семейния и професионалния живот при желание за това от тяхна страна. Държавите членки са насърчавани да гарантират прилагането на елементи на социално подпомагане, като справедливи надбавки при отпуск за отглеждане на дете за жените и мъжете, подробни разпоредби за грижите за деца и възможности за споделен отпуск за отглеждане на дете.*

## Изменение 9

### Предложение за директива Съображение 8

*Текст, предложен от Комисията*

(8) На равнището на дружествата е широко признато, че присъствието на жените в управителните съвети подобрява корпоративното управление, тъй като резултатите на екипа и качеството на вземане на решения се засилват поради по-разнообразния и колективен начин на мислене, включващ по-широк набор от гледни точки, и по този начин се стига до по-балансираните решения. Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между равнопоставеността между половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружеството. Следователно подобряването на участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, може да има положителен ефект върху стопанските резултати на съответните дружества.

*Изменение*

(8) На равнището на дружествата е широко признато, че присъствието на жените в управителните съвети подобрява корпоративното управление, тъй като резултатите на екипа и качеството на вземане на решения се засилват поради по-разнообразния и колективен начин на мислене, включващ по-широк набор от гледни точки, **както и по-активен бизнес модел**, и по този начин се стига до по-балансираните решения. Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между равнопоставеността между половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружеството. Следователно подобряването на участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, **предвид тяхната значителна икономическа и социална отговорност**, може да има положителен ефект върху стопанските резултати на съответните дружества **и върху устойчивото икономическо развитие**.

## Изменение 10

### Предложение за директива Съображение 9

*Текст, предложен от Комисията*

(9) Наличната информация показва също, че равенството на пазара на труда може значително да подобри икономическия растеж. Засилването на присъствието на жените в

*Изменение*

(9) Наличната информация показва също, че равенството на пазара на труда може значително да подобри икономическия растеж. Засилването на присъствието на жените в

управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, има положително въздействие не само за жените, назначени в управителните съвети, но и допринася за привличането на жени със способности в предприятията **и** води до нарастване на броя на жените на всички равнища на управление и сред работната сила. Следователно по-големият дял на жените в управителните съвети на дружествата има положително въздействие за преодоляване на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете. Пълноценното използване на наличните женски способности ще представлява значително подобрене по отношение на възвръщаемостта на образованието както за отделните хора, така и за публичния сектор. По-слабото участие на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, е една пропусната възможност за постигане на дългосрочен устойчив растеж за икономиките на държавите членки като цяло.

управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, има положително въздействие не само за жените, назначени в управителните съвети, но и допринася за привличането на жени със способности в предприятията, води до нарастване на броя на жените **и признаване на техния принос** на всички равнища на управление и сред работната сила. Следователно по-големият дял на жените в управителните съвети на дружествата има положително въздействие за преодоляване на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете. Пълноценното използване на наличните женски способности ще представлява значително подобрене по отношение на възвръщаемостта на образованието както за отделните хора, така и за публичния сектор. По-слабото участие на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, е една пропусната възможност за постигане на дългосрочен устойчив растеж за икономиките на държавите членки като цяло. **Поради това държавите членки следва да въведат мерки за насърчаване на развитието в кариерата на жените на всички равнища чрез положителни действия като програми за организиране в мрежи и за наставничество.**

## Изменение 11

### Предложение за директива Съображение 10

*Текст, предложен от Комисията*

(10) Въпреки действащото законодателство на Съюза, насочено към предотвратяване и борба с дискриминацията, основаваща се на пола, препоръките на Съвета, насочени

*Изменение*

(10) Въпреки действащото законодателство на Съюза, насочено към предотвратяване и борба с дискриминацията, основаваща се на пола, препоръките на Съвета, насочени

специално към увеличаване на присъствието на жените при вземането на икономически решения, и действията на равнището на Съюза за насърчаване на саморегулирането, жените продължават да бъдат много по-малко от мъжете в най-висшите управленски органи на дружествата в Съюза. В частния сектор *и особено в дружествата, допуснати до борсова търговия*, неравновесието между половете е *особено* значително и сериозно. Основният показател на Комисията за участието и на двата пола в управителните съвети показва, че делът на жените, участващи във вземането на бизнес решения на високо равнище, е много нисък. През януари 2012 г. жените заемаха средно само 13,7 % от постове в управителните съвети на най-големите дружества, допуснати до борсова търговия в държавите членки. Сред директорите без изпълнителни функции само 15 % бяха жени.

специално към увеличаване на присъствието на жените при вземането на икономически решения, и действията на равнището на Съюза за насърчаване на саморегулирането, жените продължават да бъдат много по-малко от мъжете в най-висшите управленски органи на дружествата в Съюза. *Такъв е и случаят с някои институции и агенции на ЕС, сред които Европейската централна банка, които би следвало да дават пример и да представляват всички граждани. Трябва да се припомни, че при назначаването на нов член на Изпълнителния съвет на ЕЦБ в края на 2012 г. държавните и правителствените ръководители отказаха да вземат предвид перспективата за равенство между половете, в нарушение на член 2 от Договора, въпреки отрицателното становище на Европейския парламент. Също така и в частния сектор неравновесието между половете в органите за вземане на решения е значително и сериозно.* Основният показател на Комисията за участието и на двата пола в управителните съвети показва, че делът на жените, участващи във вземането на бизнес решения на високо равнище, е много нисък. През януари 2012 г. жените заемаха средно само 13,7 % от постове в управителните съвети на най-големите дружества, допуснати до борсова търговия в държавите членки. Сред директорите без изпълнителни функции само 15 % бяха жени. *Разпоредбите на настоящата директива обаче не водят до некоректна намеса в ежедневно управление, тъй като дружествата запазват свободата да избират кандидати въз основа на качества и други съответни обективни съображения.*

## Изменение 12

### Предложение за директива Съображение 11

*Текст, предложен от Комисията*

(11) Делът на жените в управителните съвети на дружествата се увеличава много бавно със среден годишен ръст от едва 0,6 процентни пункта през последните години. Степента на подобрене се различава в отделните държави членки и води до много различни резултати. Много по-значителен напредък бе отбелязан в държавите членки, в които бяха въведени задължителни мерки. Нарастващите несъответствия между държавите членки вероятно ще се увеличат поради силно различаващите се подходи на отделните държави членки при увеличаването на участието на жените в управителните съвети.

*Изменение*

(11) Делът на жените в управителните съвети на дружествата се увеличава много бавно със среден годишен ръст от едва 0,6 процентни пункта през последните години. Степента на подобрене се различава в отделните държави членки и води до много различни резултати. Много по-значителен напредък бе отбелязан в държавите членки, в които бяха въведени задължителни мерки. ***Редица държави обаче са постигнали сходни добри резултати чрез доброволни механизми, подкрепени от солидни социални системи, които са благоприятни за участието на жените в работната сила.*** Нарастващите несъответствия между държавите членки вероятно ще се увеличат поради силно различаващите се подходи на отделните държави членки при увеличаването на участието на жените в управителните съвети.

## Изменение 13

### Предложение за директива Съображение 12

*Текст, предложен от Комисията*

(12) Различията или липсата на регулиране на национално равнище по отношение на баланса между половете в управителните съвети ***не само*** води до различия в броя на жените сред директорите без изпълнителни функции и до различни степени на подобрене сред държавите членки, ***но и създава препятствия за вътрешния пазар чрез налагане на различни изисквания в корпоративното управление за***

*Изменение*

(12) Различията или липсата на регулиране на национално равнище по отношение на баланса между половете в управителните съвети води до различия в броя на жените сред директорите без изпълнителни функции и до различни степени на подобрене сред държавите членки.

*европейските дружества, допуснати до борсова търговия. Тези различия в правните изисквания и в изискванията за саморегулиране по отношение на състава на управителните съвети могат да доведат до практически затруднения за дружествата, допуснати до борсова търговия, които извършват трансгранична дейност, особено когато установяват дъщерни дружества или при сливания и придобивания, както и за кандидатите за позиции в управителните съвети.*

#### **Изменение 14**

##### **Предложение за директива Съображение 12 а (ново)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(12а) Неравенствата между половете в дружествата нарастват на по-висшите позиции. Освен това много от жените, представени във висшето ръководство, работят в области като човешките ресурси и комуникациите, докато мъжете на висши позиции е по-вероятно да бъдат назначени в общото управление или във „вертикалното управление“ в рамките на дружеството. Тъй като основната част от кандидатите за назначаване на позиции в управителните съвети се състои от кандидати с опит на висши ръководни позиции, е от изключително значение броят на жените, издигащи се до такива управленски позиции в дружествата, да се увеличава. Това е основно изискване за постигането на реална промяна във възможностите на жените за развитие до висши постове, на които се вземат решения.*

## Изменение 15

### Предложение за директива Съображение 13

*Текст, предложен от Комисията*

(13) Сегашната липса на прозрачност на процедурите за подбор **и** критериите за квалификация за позициите в управителните съвети в повечето държави членки представлява значителна бариера за по-голямото многообразие на членовете на управителните съвети и има отрицателен ефект върху кариерите на кандидатите за членове на управителните съвети **и върху свободата на движение**, както и върху решенията на инвеститорите. Тази липса на прозрачност не позволява на потенциалните кандидати за управителни съвети да кандидатстват за позиции, за които квалификацията им ще бъдат най-необходими, и им пречи да оспорват решения за назначаване, основани на свързани с пола предубеждения, **като по този начин ограничава свободното им движение в рамките на вътрешния пазар**. От друга страна, инвеститорите имат различни инвестиционни стратегии, които изискват информация, свързана с опита и компетентността на членовете на управителните съвети. Увеличената прозрачност при критериите за квалификация и процедурата за подбор на членовете на управителните съвети позволява на инвеститорите да оценяват по-добре бизнес стратегията на дружеството и да вземат информирани решения.

## Изменение 16

### Предложение за директива Съображение 14

*Изменение*

(13) Сегашната липса на прозрачност на процедурите за подбор, критериите за квалификация **и наемането на работа** за позициите в управителните съвети в повечето държави членки представлява значителна бариера за по-голямото многообразие на членовете на управителните съвети и има отрицателен ефект върху кариерите на кандидатите за членове на управителните съвети, както и върху решенията на инвеститорите. Тази липса на прозрачност не позволява на потенциалните кандидати за управителни съвети да кандидатстват за позиции, за които квалификацията им ще бъдат най-необходими, и им пречи да оспорват решения за назначаване, основани на свързани с пола предубеждения. От друга страна, инвеститорите имат различни инвестиционни стратегии, които изискват информация, свързана с опита и компетентността на членовете на управителните съвети. Увеличената прозрачност при критериите за квалификация и процедурата за подбор на членовете на управителните съвети позволява на инвеститорите да оценяват по-добре бизнес стратегията на дружеството и да вземат информирани решения.

(14) Въпреки че настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно процедурите за подбор и критериите за квалификация за позиции в управителните съвети, въвеждането на определени минимални стандарти **по отношение на изискването** за дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирано представяне на половете, да вземат решения за назначаване на директори без изпълнителни функции въз основа на обективна сравнителна оценка на квалификациите на кандидатите по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните резултати, е необходимо, за да се постигне баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции. **Само** мярка на равнище ЕС може ефективно да спомогне, за да се гарантира конкурентна равнопоставеност в целия Съюз и да се избегнат практически усложнения в ежедневното управление на бизнеса.

(14) Въпреки че настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно процедурите за подбор и критериите за квалификация за позиции в управителните съвети, въвеждането на определени минимални стандарти за дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирано представяне на половете, да вземат решения за назначаване на директори без изпълнителни функции въз основа на обективна сравнителна оценка на квалификациите на кандидатите по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните резултати, е необходимо, за да се постигне баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции. **Мярка на равнище ЕС може ефективно да спомогне, за да се гарантира конкурентна равнопоставеност в целия Съюз и да се избегнат практически усложнения в ежедневното управление на бизнеса, както и да се даде възможност на дружествата да използват пълноценно възможностите, които вътрешният пазар предлага.**

## Изменение 17

### Предложение за директива Съображение 15

(15) В стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж бе установено, че увеличеното участие на жените в работната сила е предпоставка за стимулирането на растежа и за преодоляването на демографските предизвикателства в Европа. Стратегията постави водеща

(15) В стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж бе установено, че увеличеното участие на жените в работната сила е предпоставка за стимулирането на растежа и за преодоляването на демографските предизвикателства в Европа. Стратегията постави водеща



цел за постигане на равнище на заетост от 75 % за жените и мъжете на възраст между 20 и 64 години до 2020 г., която може да бъде постигната единствено ако е налице ясен ангажимент за осигуряване на равенство между половете и подновени усилия за справяне с всички пречки пред участието на жените на пазара на труда. Сегашната икономическа криза увеличи непрестанно нарастващата необходимост за Европа да разчита на знанията, компетентностите и иновациите и да се възползва в пълна степен от всички налични способности. Засиленото участие на жените в процесите на вземане на икономически решения и по-конкретно в управителните съвети на дружествата се очаква да има положителен ефект върху броя на заетите жени в съответните дружества и върху цялата икономика.

цел за постигане на равнище на заетост от 75 % за жените и мъжете на възраст между 20 и 64 години до 2020 г., която може да бъде постигната единствено ако е налице ясен ангажимент за осигуряване на равенство между половете и подновени усилия за справяне с всички пречки пред участието на жените на пазара на труда. Сегашната икономическа криза увеличи непрестанно нарастващата необходимост за Европа да разчита на знанията, компетентностите и иновациите и да се възползва в пълна степен от всички налични способности. Засиленото участие на жените в процесите на вземане на икономически решения и по-конкретно в управителните съвети на дружествата **и на висше управленско равнище** се очаква да има положителен ефект върху броя на заетите жени в съответните дружества и върху цялата икономика.

## Изменение 18

### Предложение за директива Съображение 16

*Текст, предложен от Комисията*

(16) Ето защо Съюзът следва да се стреми към увеличаване на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, за да се повишат икономическият растеж и конкурентоспособността на европейските предприятия и да се постигне ефективно равенство между жените и мъжете на пазара на труда. Тази цел следва да бъде преследвана чрез минимални изисквания за утвърдителни действия под формата на **задължителни** мерки, насочени към постигането на количествена цел за състава от гледна точка на съотношението между жените и мъжете на съветите на дружествата, допуснати

*Изменение*

(16) Ето защо Съюзът следва да се стреми към увеличаване на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, за да се повишат икономическият растеж и конкурентоспособността на европейските предприятия и да се постигне ефективно равенство между жените и мъжете на пазара на труда. Тази цел следва да бъде преследвана чрез минимални **общ** изисквания за утвърдителни действия под формата на мерки, насочени към постигането на количествена цел за състава от гледна точка на съотношението между жените и мъжете на съветите на дружествата,

до борсова търговия, с оглед на факта, че държавите членки и други страни, които са избрали този или подобен метод, са постигнали най-добри резултати в справянето с недостатъчното участие на жените на позиции за вземане на икономически решения.

допуснати до борсова търговия.

## Изменение 19

### Предложение за директива Съображение 16 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(16а) Назначаването на членовете на управителните съвети и на директорите с или без изпълнителни функции в управителните съвети следва да остане изцяло прерогатив и отговорност на акционерите.*

## Изменение 20

### Предложение за директива Съображение 16 б (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(16б) Свеждането на отделните лица до представители на различни групи в обществото, като мъже, жени или етнически малцинства, е против целта да се предоставят равни възможности на всички. Всяко лице трябва да бъде възприемано индивидуално и поради тази причина не следва по законов път да се налагат квоти за представителство. Трябва да се има предвид, че индивидуалният ангажимент на дружествата е от съществено значение за една по-всеобхватна промяна на отношението и практиките спрямо жените и мъжете в самите дружества. Той*

*също така позволява на дружествата да предприемат по-широки действия, а не само сред директорите без изпълнителни функции. Поради това е необходимо всички дружества да въведат политика за равенство между половете и следва да докладват по прозрачен начин в годишния си доклад за баланса между половете в управителните съвети и на управленските равнища.*

## Изменение 21

### Предложение за директива Съображение 16 в (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(16в) Държавите членки следва да гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, разработват политика за равенство между половете, за да постигнат по-балансирано представителство на двата пола в рамките на цялото дружество. Тази политика може да включва описание на съответните мерки, предприети в това дружество: номиниране на кандидати от женски и мъжки пол за ключови позиции, схеми за наставничество и ръководство за кариерно развитие за жените, стратегии в областта на човешките ресурси за насърчаване на разнородно набиране на персонал. Освен това тя може да включва предложения за гъвкави условия на труд, като например гъвкави разпоредби за отпуск за отглеждане на дете, както и предоставяне на субсидирани помощи за почистване и грижи за децата. В същото време тези политики следва да включват организации на работници, така че от това да може да има полза за жените на всички обществени равнища. Всяко дружество може да избира най-подходящите политики за*

*своята дейност и следва да предприема активни мерки за увеличаване на дяла на по-слабо представения пол в управлението на дружеството.*

## Изменение 22

### Предложение за директива Съображение 17

*Текст, предложен от Комисията*

(17) Дружества, допуснати до борсова търговия, имат особено икономическо значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Мерките, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат към дружества, допуснати до борсова търговия, които са дефинирани като дружества, установени в държава членка, чиито ценни книжа са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно пазарите на финансови инструменти, в една или повече държави членки. Тези дружества задават стандартите за цялата икономика и може да се очаква практиките им да бъдат последвани и от други видове дружества. Поради публичния характер на дружествата, допуснати до борсова търговия, е целесъобразно те да бъдат регулирани в **по-голяма степен** в полза на обществения интерес.

## Изменение 23

### Предложение за директива Съображение 17 а (ново)

*Изменение*

(17) Дружества, допуснати до борсова търговия, имат особено икономическо значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Мерките, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат към дружества, допуснати до борсова търговия, които са дефинирани като дружества, установени в държава членка, чиито ценни книжа са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно пазарите на финансови инструменти, в една или повече държави членки. Тези дружества задават стандартите за цялата икономика и може да се очаква практиките им да бъдат последвани и от други видове дружества. Поради публичния характер на дружествата, допуснати до борсова търговия, е целесъобразно те да бъдат **подходящо** регулирани в полза на обществения интерес.

**(17a) Некотираните дружества също играят важна роля в икономиката. По принцип те следователно също следва да бъдат включени в обхвата на настоящата директива. Но тъй като положението с представителството на половете в тези дружества като цяло не е твърде ясно и тъй като е възможно да се наложи въвеждането на специални разпоредби, които да отразяват техните специфични обстоятелства и разнообразен характер в рамките на и между различните държави членки, това включване следва да се осъществи едва на по-късен етап. Комисията може да представи предложение за тази цел, след като е извършила обстойно проучване на всички съответни аспекти.**

#### Изменение 24

##### Предложение за директива Съображение 18

Текст, предложен от Комисията

Изменение

(18) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на микро-, малки и средни предприятия (МСП), както са определени в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия, **дори и ако те са** дружества, допуснати до борсова търговия.

(18) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на микро-, малки и средни предприятия (МСП), както са определени в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия. **Това освобождаване за МСП следва да е приложимо за** дружества, допуснати до борсова търговия, **и евентуално, след бъдещо предложение на Комисията, може да се прилага за некотирани дружества.**

## Изменение 25

### Предложение за директива Съображение 21

*Текст, предложен от Комисията*

(21) В няколко държави членки определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружеството и/или от организациите на работниците в съответствие с националното законодателство или практика. Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат за всички директори без изпълнителни функции, включително представителите на персонала. Конкретните процедури, за да се гарантира, че тези цели са постигнати, като се вземе предвид фактът, че някои директори без изпълнителни функции са представители на персонала, следва обаче да бъдат определени от съответните държави членки.

*Изменение*

(21) В няколко държави членки определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружеството и/или от организациите на работниците в съответствие с националното законодателство или практика. Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат за всички директори без изпълнителни функции, включително представителите на персонала. Конкретните процедури, за да се гарантира, че тези цели са постигнати, като се вземе предвид фактът, че някои директори без изпълнителни функции са представители на персонала, следва обаче да бъдат определени от съответните държави членки ***въз основа на внимателни и обширни консултации със социалните партньори на национално равнище. Важно е също така организациите на служителите да участват в разработването и прилагането на политики за равенство между половете в дружеството. Представителството на персонала в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, е също положителен начин за увеличаване на многообразието чрез включване на ключови гледни точки и реално познаване на вътрешното функциониране на дружеството.***

## Изменение 26

### Предложение за директива Съображение 22

(22) На дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, следва да **се поставят задължения да предвидят средства, чрез които да се** въведат подходящи процедури, за да постигнат конкретните цели относно състава на управителните си съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете. Дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, следва да извършват назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. Поради това с директивата се поставя целта от най-малко 40 % от директорите без изпълнителни функции от по-слабо представения пол до тази дата. Тази цел по принцип се отнася само до равнопоставеността между половете като цяло сред директорите без изпълнителни функции и не пречи на конкретния избор на отделни директори от широк набор от мъже и жени кандидати за всеки отделен случай. По-специално тя не изключва конкретни кандидати за позиции на директори, нито налага отделни директори на дружествата или на акционерите. По този начин решението за подходящите членове на управителните съвети остава за дружествата и акционерите.

(22) Дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, следва да **бъдат задължени** да въведат подходящи **и ефективни** процедури, за да постигнат конкретните цели относно състава на управителните си съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете. С параграф 1 на дружествата, допуснати до борсова търговия, в които по-слабо представеният пол не представлява поне 40 % от директорите без изпълнителни функции, се налага задължението да извършват назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. **Дружествата, допуснати до борсова търговия, могат например да разгледат възможността за въвеждане на програми за обучение и наставничество за по-слабо представения пол като едно от средствата за постигане на баланс между половете, ако е налице осезаема неравнопоставеност между половете сред подобрите от дружеството кандидати за назначаване на длъжност в управителния съвет.** Поради това с директивата се поставя целта от най-малко 40 % от директорите без изпълнителни функции от по-слабо представения пол до тази дата. Тази цел по принцип се отнася само до равнопоставеността между половете като цяло сред директорите без изпълнителни функции и не пречи на конкретния избор на отделни директори от широк набор от мъже и жени кандидати за всеки отделен случай. По-специално тя не изключва конкретни кандидати за позиции на директори,

нито налага отделни директори на дружествата или на акционерите. По този начин решението за подходящите членове на управителните съвети остава за дружествата и акционерите.

## Изменение 27

### Предложение за директива Съображение 22 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(22a) За да се включи по-широк набор от гледни точки и опит при вземането на икономически решения, дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да бъдат насърчавани в политиките си за набиране на персонал да отчитат не само равнопоставеността между половете, но също така и многообразието по отношение на компетентността, възрастта, географския произход, етническата принадлежност, образованието и професионалния опит.*

## Изменение 28

### Предложение за директива Съображение 23

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

(23) Държавите членки упражняват доминиращо влияние върху дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия по смисъла на член 2, буква б) от Директива 2006/111/ЕС на Комисията от 16 ноември 2006 г. относно прозрачността на финансовите отношения между държавите членки и публичните предприятия, както и относно финансовата прозрачност в рамките на някои предприятия. Поради това доминиращо влияние те разполагат

(23) Държавите членки упражняват доминиращо влияние върху дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия по смисъла на член 2, буква б) от Директива 2006/111/ЕС на Комисията от 16 ноември 2006 г. относно прозрачността на финансовите отношения между държавите членки и публичните предприятия, както и относно финансовата прозрачност в рамките на някои предприятия. Поради това доминиращо влияние те разполагат



с инструменти, за да постигнат по-бързо необходимите промени. **Следователно в тези дружества целта от най-малко 40 % от директорите без изпълнителни функции от по-слабо представения пол следва да се насрочи за по-ранна дата.**

## Изменение 29

### Предложение за директива Съображение 26

*Текст, предложен от Комисията*

(26) В съответствие с тази съдебна практика **държавите членки** следва да **гарантират, че подборът** на най-квалифицираните кандидати за директори без изпълнителни функции **се основава** на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат въз основа на предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии. Сред примерите за видовете критерии за подбор, които дружествата могат да прилагат, са професионалният опит в управленските и/или надзорните задачи, знанията в специфични области, като финансите, контрола или управлението на човешките ресурси, лидерството и комуникационните умения и способностите за създаване на контакти. Приоритет **ще** бъде даден на кандидата **на** по-слабо представения пол, ако този кандидат има също толкова добри квалификации **като кандидата от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и на професионалните му резултати, и ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.**

с инструменти, за да постигнат по-бързо необходимите промени.

*Изменение*

(26) В съответствие с тази съдебна практика **дружествата, допуснати до борсова търговия,** следва да **бъдат насърчавани да основават подбора** на най-квалифицираните кандидати за директори без изпълнителни функции на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат въз основа на предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии. Сред примерите за видовете критерии за подбор, които дружествата могат да прилагат, са професионалният опит в управленските и/или надзорните задачи, знанията в специфични области, като финансите, контрола или управлението на човешките ресурси, лидерството и комуникационните умения и способностите за създаване на контакти. Приоритет **може да** бъде даден на кандидата **от** по-слабо представения пол, ако този кандидат има **поне** също толкова добри квалификации. **Държавите членки следва да гарантират, че дружествата,** които **не спазват основните цели на директивата,** **оповестяват допълнителна информация относно своята политика за набиране, подбор и назначаване, като по-конкретно разясняват мерките, които ще приложат за подобряване на баланса**

*между половете в това отношение.*

## Изменение 30

### Предложение за директива Съображение 27

*Текст, предложен от Комисията*

(27) Методите на наемането и назначаването на директори се различават в различните държави членки и в различните дружества. Те могат да включват предварителен подбор на кандидати, които се представят на събранието на акционерите, например от комитет за номиниране, пряко назначаване на директори от отделните акционери или гласуване на събранието на акционерите за отделните кандидати или за списъци с кандидати. Изискванията, свързани с подбора на кандидатите, трябва да бъдат изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в съответствие с националното законодателство и устава на дружествата, допуснати до борсова търговия. Във връзка с това в настоящата директива **само се установява минималното хармонизиране** на процедурите за подбор, **което прави възможно да се прилагат условията, предвидени в съдебната практика на Съда на Европейския съюз**, с оглед постигането на целта за по-балансирано представяне на половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия.

*Изменение*

(27) Методите на наемането, **подбора** и назначаването на директори се различават в различните държави членки и в различните дружества. Те могат да включват предварителен подбор на кандидати, които се представят на събранието на акционерите, например от комитет за номиниране, пряко назначаване на директори от отделните акционери или гласуване на събранието на акционерите за отделните кандидати или за списъци с кандидати. **Настоящата директива зачита многообразието на процедурите за подбор, които следва да се основават на прозрачността и заслугите, като същевременно се подчертава, че целта за засилване на участието на по-слабо представения пол в управителните съвети следва да бъде постигната.** Изискванията, свързани с подбора на кандидатите, трябва да бъдат изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в съответствие с националното законодателство и устава на дружествата, допуснати до борсова търговия. Във връзка с това в настоящата директива **се допуска многообразие** на процедурите за подбор, с оглед постигането на целта за по-балансирано представяне на половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия. **Разпоредбите на настоящата директива не водят до неоправдана намеса в ежедневно управление, тъй като дружествата запазват свободата да избират**

*кандидати въз основа на квалификации или други обективни приложими съображения.*

## Изменение 31

### Предложение за директива Съображение 28

*Текст, предложен от Комисията*

(28) Настоящата директива има за цел да подобри баланса между половете сред директорите на дружествата, допуснати до търговия на фондовите борси, и по този начин да допринесе за осъществяването на принципа на равното третиране на мъжете и жените, признато като основно право на Съюза. Следователно от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се изисква да оповестяват, при поискване от страна на неуспял кандидат, не само критериите за квалификация, върху които се е основавал подборът, но и обективната сравнителна оценка на тези критерии **и в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата, който не е от по-слабо представения пол.** Тези ограничения на правото на зачитане на личния живот по отношение на обработката на личните данни, признато в членове 7 и 8 от Хартата, и задължението за дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят тази информация на неуспелия кандидат при поискване, са необходими и в съответствие с принципа на пропорционалност — действително отговарят на признати цели от общ интерес. Следователно те са в съответствие с изискванията за такива ограничения, определени в член 52, параграф 1 от Хартата и в съответната съдебна практика на Съда

*Изменение*

(28) Настоящата директива има за цел да подобри баланса между половете сред директорите на дружествата, допуснати до търговия на фондовите борси, и по този начин да допринесе за осъществяването на принципа на равното третиране на мъжете и жените, признато като основно право на Съюза. Следователно от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се изисква, **където е възможно,** да оповестяват, при поискване от страна на неуспял кандидат, не само критериите за квалификация, върху които се е основавал подборът, но и обективната сравнителна оценка на тези критерии. Тези ограничения на правото на зачитане на личния живот по отношение на обработката на личните данни, признато в членове 7 и 8 от Хартата, и задължението за дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят тази информация на неуспелия кандидат при поискване, са необходими и в съответствие с принципа на пропорционалност — действително отговарят на признати цели от общ интерес. Следователно те са в съответствие с изискванията за такива ограничения, определени в член 52, параграф 1 от Хартата и в съответната съдебна практика на Съда на Европейския съюз.

на Европейския съюз.

## Изменение 32

### Предложение за директива Съображение 29

*Текст, предложен от Комисията*

*(29) Когато неспечелил кандидат от по-слабо представения пол установи презумпцията, че е еднакво квалифициран като назначения кандидат от другия пол, от дружеството, допуснато до борсова търговия, следва да се изисква да докаже правилността на избора.*

*Изменение*

*заличава се*

## Изменение 33

### Предложение за директива Съображение 30

*Текст, предложен от Комисията*

(30) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушаването на настоящата директива, които могат да включват *inter alia* административни глоби, нищожност или отмяна, постановена от съдебен орган, на назначаването или на избирането на директори без изпълнителни функции, извършено в противоречие с националните разпоредби, приети в съответствие с член 4, параграф 1.

*Изменение*

(30) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушаването на настоящата директива, които могат да включват *inter alia* административни глоби, нищожност или отмяна, постановена от съдебен орган, на назначаването или на избирането на директори без изпълнителни функции, извършено в противоречие с националните разпоредби, приети в съответствие с член 4, параграф 1, **и публикуване на решението за налагане на административни глоби, включително информацията относно вида и естеството на нарушението и размера на наложената глоба. Прилагат се санкции за дружествата, допуснати до борсова търговия, които не спазват предвидените процедури за назначаване или избор на директори без изпълнителни функции, посочени в член 4, параграф**

*1, или изискванията за оповестяване, посочени в член 5 от настоящата директива. При все това неспазването от страна на дружество на количествената цел по член 4, параграф 1 не се счита за нарушение на настоящата директива и не задейства режим на санкции.*

#### **Изменение 34**

##### **Предложение за директива Съображение 31**

*Текст, предложен от Комисията*

*(31) Тъй като съставът на работната сила от гледна точка на разпределението между мъжете и жените има пряко отражение върху наличността на кандидатите от по-слабо представения пол, държавите членки могат да предвидят, че когато членовете на по-слабо представения пол съставляват по-малко от 10 % от работната сила, от въпросното дружество не следва да се изисква да спазва предвидената в настоящата директива цел.*

*Изменение*

*заличава се*

#### **Изменение 35**

##### **Предложение за директива Съображение 32**

*Текст, предложен от Комисията*

*(32) Тъй като дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да имат за цел да увеличат дела на по-слабо представения пол при всички постове, при които се вземат решения, държавите членки могат да предвидят, че определената в настоящата директива цел следва да се счита за изпълнена, когато дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да докажат, че членовете на по-слабо представения пол*

*Изменение*

*(32) Тъй като дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да имат за цел да увеличат дела на по-слабо представения пол при всички постове, при които се вземат решения, държавите членки могат да предвидят, че определената в настоящата директива цел следва да се счита за изпълнена, когато дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да докажат, че членовете на по-слабо представения пол*

заемат най-малко една трета от всички длъжности на директори, независимо от това дали са изпълнителни директори или директори без изпълнителни функции.

заемат най-малко една трета от всички длъжности на директори, независимо от това дали са изпълнителни директори или директори без изпълнителни функции. *Тези дружества обаче продължават да посочват в годишните си доклади и на своите уебсайтове баланса между половете сред директорите с и без изпълнителни функции и своите политики в тази сфера съгласно член 5, параграф 1, член 5, параграф 1а и член 5, параграф 2 от настоящата директива.*

## Изменение 36

### Предложение за директива Съображение 34

*Текст, предложен от Комисията*

(34) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят на компетентните национални органи на годишна основа информация за състава от гледна точка на съотношението между мъжете и жените в управителните си съвети, както и информация за това как са успели да изпълнят целите, установени в настоящата директива. Това ще позволи на компетентните национални органи да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, по отношение на баланса между половете сред директорите. Тази информация следва да се публикува и когато въпросното дружество не е изпълнило целта, информацията следва да включва описание на мерките, които дружеството е предприело до момента и които възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целта.

*Изменение*

(34) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят на компетентните национални органи на годишна основа информация за състава от гледна точка на съотношението между мъжете и жените в управителните си съвети, както и информация за това как са успели да изпълнят целите, установени в настоящата директива. Това ще позволи на компетентните национални органи да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, по отношение на баланса между половете сред директорите. Тази информация следва да се публикува **по подходящ и лесно достъпен начин в годишния доклад и на уебсайта, и** когато въпросното дружество не е изпълнило целта, информацията следва да включва **подробно** описание на мерките, които дружеството е предприело до момента и които възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целта. **Освен това**

*дружествата, които не спазват това изискване, следва да представят обосновка на причините, поради които не са приложили съответните механизми, и какви конкретни мерки възнамеряват да приемат, за да се гарантира ефективно, че целта за по-добър баланс между половете ще бъде изпълнена.*

## Изменение 37

### Предложение за директива Съображение 35

*Текст, предложен от Комисията*

(35) Възможно е държавите членки вече да са предприели мерки, предвиждащи средства за осигуряване на по-балансирано участие на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, преди влизането в сила на настоящата директива. Тези държави членки следва да имат възможност да прилагат тези мерки вместо процедурните изисквания, свързани с назначенията, ако могат да докажат, че взетите мерки са също толкова ефикасни за постигане на целта за поне 40 % присъствие на по-слабо представения пол сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, най-късно до 1 януари 2020 г. **или най-късно до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.**

*Изменение*

(35) Възможно е държавите членки вече да са предприели мерки, предвиждащи средства за осигуряване на по-балансирано участие на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, преди влизането в сила на настоящата директива. Тези държави членки следва да имат възможност да прилагат тези мерки вместо процедурните изисквания, свързани с назначенията, ако могат да докажат, че взетите мерки са също толкова ефикасни за постигане на целта за поне 40 % присъствие на по-слабо представения пол сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, **или целта, посочена в член 4, параграф 1,** най-късно до 1 януари 2020 г. **Комисията следва да оцени дали предприеманите от държавите членки мерки са достатъчни за постигане на желания резултат и да реши дали прилагането на съответните членове на директивата може да бъде прекратено, за да се предотврати намеса в мерките, предприемани на национално равнище.**

## Изменение 38

### Предложение за директива Съображение 38

*Текст, предложен от Комисията*

(38) В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива се ограничава до определянето на общи цели и принципи и не надхвърля това, което е необходимо за постигането на тези цели. Държавите членки разполагат с достатъчно свобода, за да определят как най-добре следва да се постигнат целите, определени в настоящата директива, като вземат предвид националните обстоятелства, по-специално правилата и практиките относно набирането на персонал за позиции в управителните съвети. Настоящата директива не засяга възможността за предприятията да назначават най-квалифицираните членове на управителните съвети и предоставя достатъчно дълъг период за адаптиране за всички дружества, допуснати до борсова търговия.

## Изменение 39

### Предложение за директива Съображение 38 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

(38) В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива се ограничава до определянето на общи цели и принципи и не надхвърля това, което е необходимо за постигането на тези цели. Държавите членки разполагат с достатъчно свобода, за да определят как най-добре следва да се постигнат целите, определени в настоящата директива, като вземат предвид националните обстоятелства, по-специално правилата и практиките относно набирането на персонал за позиции в управителните съвети. Настоящата директива не засяга възможността за предприятията да назначават най-квалифицираните членове на управителните съвети и предоставя **гъвкава рамка и** достатъчно дълъг период за адаптиране за всички дружества, допуснати до борсова търговия.

***(38а) С цел да се гарантира, че целите за баланс между половете, определени в настоящата директива, се изпълняват изцяло от държавите членки и се интегрират в специфичните политики на съответните дружества, и с цел да се провери очакваното въздействие на настоящата директива, Комисията представя доклад на Европейския парламент и на Съвета. Този доклад***



*следва също да съдържа оценка на положителните и отрицателните въздействия на евентуалното разширяване на обхвата на целите за баланс между половете и върху некотираните дружества, и преоценка на въвеждането на правно задължителни цели на равнището на ЕС.*

## Изменение 40

### Предложение за директива Съображение 39

*Текст, предложен от Комисията*

(39) В съответствие с принципа на пропорционалност целта, която трябва да бъде изпълнена от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да бъде ограничена във времето и да остане в сила само докато бъде постигнат устойчив напредък в състава на управителните съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете . По тази причина Комисията следва да извършва редовно преглед на прилагането на настоящата директива и да докладва пред Европейския парламент и Съвета. Срокът на действие на директивата изтича на 31 декември 2028 г. Комисията следва да прецени в прегледа си дали е необходимо да се удължи срокът на действие на директивата след тази дата.

*Изменение*

(39) В съответствие с принципа на пропорционалност целта, която трябва да бъде изпълнена от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да бъде ограничена във времето и да остане в сила само докато бъде постигнат устойчив напредък в състава на управителните съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете . По тази причина Комисията следва да извършва редовно преглед на прилагането на настоящата директива и да докладва пред Европейския парламент и Съвета. Срокът на действие на директивата изтича на 31 декември 2028 г. Комисията следва да прецени в прегледа си дали е необходимо да се удължи срокът на действие на директивата след тази дата. *Държавите членки следва да си сътрудничат със социалните партньори и гражданското общество, за да ги информират ефективно относно значението на директивата, нейното транспониране и прилагане.*

## Изменение 41

### Предложение за директива Член 4 – параграф 1

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, **извършват назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.**

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, **адаптират своите процедури за наемане на работа, подбор и назначаване така, че да се гарантира, че подборът на директорите без изпълнителни функции се основава на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г.**

## Изменение 42

### Предложение за директива Член 4 – параграф 3

3. За да бъде постигната целта, посочена в параграф 1, държавите членки гарантират, че при подбора на директори без изпълнителни функции приоритет **ще** има кандидатът от по-слабо представения пол, ако този кандидат има същите квалификации като кандидат от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и професионалните му резултати, освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.

3. За да бъде постигната целта, посочена в параграф 1, държавите членки гарантират, че при **процедурите за наемането на работа, подбора или назначаването** на директори без изпълнителни функции приоритет **може да** има кандидатът от по-слабо представения пол, ако този кандидат има същите квалификации като кандидат от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и професионалните му резултати, освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.

## Изменение 43

### Предложение за директива Член 4 – параграф 3 а (нов)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***За. Държавите членки гарантират, че изискванията, свързани с подбора на кандидатите, са изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в съответствие с националното законодателство и устава на съответните дружества, допуснати до борсова търговия.***

## Изменение 44

### Предложение за директива Член 4 – параграф 4

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***4. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, са длъжни да оповестят, по искане на неуспял кандидат, критериите за квалификация, на които е бил основан подборът, **обективната сравнителна оценка на тези критерии и в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата от другия пол.*****

***4. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, са длъжни да оповестят, по искане на неуспял кандидат, критериите за квалификация, на които е бил основан подборът.***

## Изменение 45

### Предложение за директива Член 4 – параграф 6

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***6. Държавите членки могат да предвидят, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в които членовете на по-слабо представения пол представляват по-малко от 10 % от работната сила, не са задължени да постигнат целта,***

***заличава се***

*посочена в параграф 1.*

## Изменение 46

### Предложение за директива Член 4 – параграф 7

*Текст, предложен от Комисията*

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

*Изменение*

7. Държавите членки могат да предвидят, че целта, посочена в параграф 1, е изпълнена, когато дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да докажат, че членовете на по-слабо представения пол са назначени на най-малко една трета от всички позиции на директори, независимо от това дали са с изпълнителни или без изпълнителни функции. ***Тези дружества продължават да посочват в годишните си доклади и на уебсайтовете си баланса между половете сред директорите с и без изпълнителни функции и своите ангажименти в тази сфера съгласно член 5, параграф 1 и член 5, параграф 2 от настоящата директива.***

## Изменение 47

### Предложение за директива Член 5 – параграф 1

*Текст, предложен от Комисията*

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, поемат индивидуални ангажименти по отношение на балансираното участие и на двата пола сред изпълнителните директори, които трябва да бъдат изпълнени най-късно до 1 януари 2020 г., ***или за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия — до***

*Изменение*

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, поемат индивидуални ангажименти по отношение на балансираното участие и на двата пола сред изпълнителните директори, които трябва да бъдат изпълнени най-късно до 1 януари 2020 г. ***Тези ангажименти имат за цел постигането на осезаем напредък спрямо текущата ситуация в отделното дружество, за да се***

1 януари 2018 г.

гарантира балансирано  
представителство на половете сред  
изпълнителните директори.

## Изменение 48

### Предложение за директива Член 5 – параграф 1 а (нов)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*1а. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в които по-слабо представеният пол заема по-малко от една трета от изпълнителните длъжности и длъжностите без изпълнителни функции в управителните съвети, разработват политика на равнопоставеност на половете с цел да се увеличи дялът на по-слабо представения пол на изпълнително ниво и ниво без изпълнителни функции в дружеството.*

## Изменение 49

### Предложение за директива Член 5 – параграф 2

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

2. Държавите членки изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят информация на компетентните национални органи веднъж годишно, считано от [две години след приемането], относно участието на половете в управителните им съвети, като се прави разлика между изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции, **и относно мерките**, предприети с оглед на целите, посочени в член 4, параграф 1 и в **параграф 1** от настоящия член, **и да** публикуват тази информация по подходящ и достъпен начин на

2. Държавите членки изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят информация на компетентните национални органи веднъж годишно, считано от [две години след приемането], относно **следните елементи:**

*тяхната интернет страница.*

*а) участието наполовете в управителните им съвети, като се прави разлика между изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции,*

*б) представянето и анализа на специфичните мерки, предприети с оглед на целите, посочени в член 4, параграф 1 и в параграфи 1 и 1а от настоящия член,*

*в) специфичните мерки, които планират за следващата година,*

*г) напредъка по отношение на целите, определени в член 4, параграф 1 и в параграф 1 от настоящия член.*

*Дружествата, допуснати до борсова търговия, публикуват тази информация по подходящ и достъпен начин на своя уебсайт и в своя годишен доклад.*

## **Изменение 50**

### **Предложение за директива Член 5 – параграф 3**

*Текст, предложен от Комисията*

3. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не изпълни целите, определени в член 4, параграф 1, или индивидуалните си ангажименти, поети в съответствие с **параграф 1** от настоящия член, информацията, посочена в параграф 2 от настоящия член, включва причините за неизпълнение на целите или ангажиментите и описание на мерките, които дружеството е приело или възнамерява да приеме, за да изпълни целите и ангажиментите.

## **Изменение 51**

### **Предложение за директива**

*Изменение*

3. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не изпълни целите, определени в член 4, параграф 1, или индивидуалните си ангажименти, поети в съответствие с **параграфи 1 и 1а** от настоящия член, информацията, посочена в параграф 2 от настоящия член, включва причините за неизпълнение на целите или ангажиментите и описание на мерките, които дружеството е приело или възнамерява да приеме, за да изпълни целите и ангажиментите.

## Член 6 – параграф 1

*Текст, предложен от Комисията*

1. Държавите членки определят правила за санкциите, приложими при нарушение на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива, и предприемат всички необходими мерки, за да гарантират прилагането им.

*Изменение*

1. Държавите членки определят правила за санкциите, приложими при нарушение на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива, и предприемат всички необходими мерки, за да гарантират прилагането им. ***Държавите членки докладват на Комисията относно санкциите, които са въведени с оглед спазването на разпоредбите на настоящата директива.***

## Изменение 52

**Предложение за директива**

**Член 6 – параграф 2 – уводна част**

*Текст, предложен от Комисията*

2. Санкциите трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи и ***могат да*** включват ***следните мерки:***

*Изменение*

2. Санкциите трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи и включват ***поне следното:***

## Изменение 53

**Предложение за директива**

**Член 6 – параграф 2 – буква б а) (нова)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***ба) публикуване на решението за налагане на административни глоби, включително на информацията относно вида и естеството на нарушението [и размера на наложената глоба];***

## Изменение 54

**Предложение за директива**

**Член 8 – параграф 3 – алинея 1**

3. Без да се засягат разпоредбите на член 4, параграфи 6 и 7, държавите членки, които преди влизането в сила на настоящата директива вече са предприели мерки за осигуряване на по-балансирано участие на жените и мъжете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да спрат прилагането на **свързаните с назначенията процедурни** изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3, 4 **и 5**, при условие че може да се докаже, че тези мерки ще позволят на членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, най-късно до 1 януари 2020 г. **или най-късно до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.**

3. Без да се засягат разпоредбите на член 4, параграфи 6 и 7, държавите членки, които преди влизането в сила на настоящата директива вече са предприели мерки за осигуряване на по-балансирано участие на жените и мъжете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да спрат прилагането на **процедурните** изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3 **и** 4, при условие че може да се докаже, че тези мерки ще позволят на членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, най-късно до 1 януари 2020 г.

## Изменение 55

### Предложение за директива Член 9 – параграф 1

1. Държавите членки предават на Комисията най-късно до 1 януари 2017 г. и на всеки две години доклад за изпълнението на настоящата директива. Тези доклади включват, наред с другото, подробна информация за мерките, предприети с оглед на постигането на целите, определени в член 4, параграф 1, информация, предоставена в съответствие с член 5, параграф 2, и информация относно индивидуални ангажименти, поети от дружествата, допуснати до борсова търговия, в съответствие с член 5,

1. Държавите членки предават на Комисията най-късно до 1 януари 2017 г. и на всеки две години доклад за изпълнението на настоящата директива. Тези доклади включват, наред с другото, подробна информация за мерките, предприети с оглед на постигането на целите, определени в член 4, параграф 1, информация, предоставена в съответствие с член 5, параграф 2, и информация относно индивидуални ангажименти, поети от дружествата, допуснати до борсова търговия, в съответствие с член 5,



параграф 1.

параграфи 1 и 1а.

## Изменение 56

### Предложение за директива Член 9 – параграф 1 а (нов)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*1а. Комисията представя доклад за оценка на прилагането на посочените в член 4, параграф 1 и член 5, параграф 1 изисквания към дружествата, допуснати до борсова търговия, въз основа на докладите, представени от държавите членки по параграф 1. Освен това в доклада на Комисията се включва положението с баланса между половете на равнище управителен съвет в некотираните дружества, които са над прага за МСП, посочен в член 2. Комисията разглежда възможността за представяне на предложение за разширяване на обхвата на настоящата директива, така че да включи и некотираните дружества, които не са малки и средни предприятия, като взема предвид всички съответни европейски и международни тенденции и особеностите и разнообразното естество на тези дружества.*

*Когато докладът сочи, че усилията на дружествата не са довели до значително увеличаване на дяла на по-слабо представения пол в управителните съвети в допуснатите до борсова търговия и в некотираните дружества, Комисията обмисля изготвянето на подходящо законодателно предложение за изменение на изискванията, определени в настоящата директива, с цел въвеждане на по-строги правни мерки.*

## Изменение 57

### Предложение за директива Член 9 – параграф 1 б (нов)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*1б. Комисията представя доклад относно начина, по който принципите на настоящата директива се прилагат и включват в правилата, уреждащи вътрешните процедури за персонала на всички институции и агенции на ЕС. За тази цел всички европейски институции и агенции докладват на Комисията най-късно до 31 декември 2018 г. и след това ежегодно за своите статистически данни по отношение на пола и за постигнатия напредък. Комисията незабавно предоставя публичен достъп до тези доклади на своя уебсайт. Ако е целесъобразно, този доклад се придружава от законодателно предложение за разширяване на обхвата на директивата, така че да включва всички институции и агенции на ЕС.*

## Изменение 58

### Предложение за директива Член 9 – параграф 2 – алинея 1

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

2. Държавите членки, които по силата на член 8, параграф 3 са спрели прилагането на **свързаните с назначенията процедурни** изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3, 4 и 5, включват информация в докладите, посочени в параграф 1, чрез която посочват конкретните резултати, постигнати чрез националните мерки, посочени в член 8, параграф 3. Тогава Комисията изготвя специален доклад, чрез който се установява дали тези мерки ефективно позволяват на

2. Държавите членки, които по силата на член 8, параграф 3 са спрели прилагането на **процедурните** изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3 **и** 4, включват информация в докладите, посочени в параграф 1, чрез която посочват конкретните резултати, постигнати чрез националните мерки, посочени в член 8, параграф 3. Тогава Комисията изготвя специален доклад, чрез който се установява дали тези мерки ефективно позволяват на членовете на по-слабо

членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции **до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия, и до 1 януари 2020 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които не са публични предприятия.** Комисията публикува първия такъв доклад до 1 юли 2017 г., а следващите доклади се публикуват в срок от шест месеца след предаването на съответните национални доклади съгласно параграф 1.

## Изменение 59

### Предложение за директива Член 9 – параграф 2 – алинея 2

*Текст, предложен от Комисията*

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

## Изменение 60

### Предложение за директива Член 9 – параграф 3

*Текст, предложен от Комисията*

3. Комисията прави преглед на

представения пол да заемат поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, до 1 януари 2020 г. Комисията публикува първия такъв доклад до 1 юли 2017 г., а следващите доклади се публикуват в срок от шест месеца след предаването на съответните национални доклади съгласно параграф 1.

*Изменение*

Въпросните държави членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, които при прилагането на националните мерки, посочени в член 8, параграф 3, не са назначили или избрали членове на по-слабо представения пол на поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции в управителните си съвети **до 1 януари 2020 г.,** прилагат процедурните изисквания, съдържащи се в член 4, параграф 1 и член 3, параграф 4, считано от тази дата.

3. Комисията прави преглед на

прилагането на настоящата директива и *докладва* на Европейския парламент и на Съвета най-късно до 31 декември **2021 г.** и на всеки две години след това. По специално, Комисията преценява дали целите на настоящата директива са били постигнати.

прилагането на настоящата директива и *представя* на Европейския парламент и на Съвета *докладите, посочени в параграфи 1а и 1б* най-късно до 31 декември **2019 г.** и на всеки две години след това. По специално, Комисията преценява дали целите на настоящата директива са били постигнати.

## ПРОЦЕДУРА

<b>Заглавие</b>	Баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия	
<b>Позовавания</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)	
<b>Водещи комисии</b> Дата на обявяване в заседание	JURI 22.11.2012 г.	FEMM 22.11.2012 г.
<b>Становище, изказано от</b> Дата на обявяване в заседание	ECON 22.11.2012 г.	
<b>Докладчик по становище:</b> Дата на назначаване	Оле Шмид 14.1.2013 г.	
<b>Член 51 - Съвместни заседания на комисии</b> Дата на обявяване в заседание	17.1.2013 г.	
<b>Разглеждане в комисия</b>	24.4.2013 г.	18.6.2013 г.
<b>Дата на приемане</b>	17.9.2013 г.	
<b>Резултат от окончателното гласуване</b>	+: -: 0:	39 2 6
<b>Членове, присъствали на окончателното гласуване</b>	Marino Baldini, Jean-Paul Basset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain	
<b>Заместник(ци), присъствал(и) на окончателното гласуване</b>	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds	
<b>Заместник(ци) (чл. 187, пар. 2), присъствал(и) на окончателното гласуване</b>	Алда Соуза	

11.7.2013

## СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ЗАЕТОСТ И СОЦИАЛНИ ВЪПРОСИ

на вниманието на комисията по правни въпроси и комисията по правата на жените и равенството между половете

относно предложението за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Докладчик: Марейе Корнелисен

### КРАТКА ОБОСНОВКА

През октомври 2012 г. Комисията представи законодателно предложение за насърчаване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия. През 2011 г. на дружествата в ЕС, допуснати до борсова търговия, беше дадена последна възможност за саморегулиране за повишаване на броя на жените в управителните съвети, когато заместник-председателят на Комисията г-жа Рединг ги призова през март 2011 г. да подпишат „Ангажимента за участие на жените в управителните съвети за Европа“. Едва 24 дружества от цяла Европа подписаха ангажимента. Като се има предвид продължаващият малък брой на жените, заемащи длъжности в управителните съвети на дружествата, и очевидната неспособност на саморегулирането да спомогне за значително подобряване на положението през изминалите десетилетия, е дошъл моментът за предприемане на законодателни действия.

#### **Приложно поле: изпълнителни директори — директори без изпълнителни функции**

Докладчикът предлага цялата директива да бъде приложима както за изпълнителните директори, така и за директорите без изпълнителни функции. Разпоредбите на настоящата директива не водят до неоснователна намеса в ежедневно управление, тъй като дружествата запазват свободата да избират кандидати въз основа на качества или други съответни съображения. Процентът на заеманите от жени длъжности на изпълнителни директори е особено нисък (10 % през 2013 г. в сравнение със 17 % сред директорите без изпълнителни функции). Следователно основните разпоредби на директивата, свързани с корекцията на процедурата за подбор, следва да се прилагат за всички директори.

### **Процедурно разнообразие**

В предложението на Комисията акцентът е поставен върху конкретния начин на подбор на кандидатите за длъжности в управителни съвети. Той следва да бъде прозрачен, неутрален и основан на индивидуални квалификации. При все това начинът на подбор и назначаване на директори невинаги наподобява процедура за подбор на редови служители. В някои държави членки членовете на управителни съвети се назначават или избират от работниците или от членовете на синдикатите, като например в германската система на съвместно участие и вземане на решение (Mitbestimmung). Освен това индивидуалните качества не винаги са единственият определящ критерий. За окончателния избор на директори важни и дори решаващи фактори могат да се окажат балансът сред различните умения, експертният опит, националността или съображения, свързани с представителството. Синдикатите и предприятията са поискали по-голяма гъвкавост при назначенията и подбора.

Поради това докладчикът предлага в член 4, параграф 1 държавите членки и дружествата да бъдат свободни да определят корекциите на процедурата за подбор и назначаване, като се съсредоточават върху резултатите. Корекциите могат да приемат различни форми и биха могли да се прилагат за процеса на назначаване, набиране и подбор, доколкото тяхната цел е най-малко 40 % от длъжностите в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, да бъдат заемани от жени.

### **Акцент върху целия процес на набиране**

В предложението на Комисията акцентът е поставен единствено върху индивидуалния подбор на кандидати за длъжности в управителните съвети. Но набирането на определен кандидат за член на управителния съвет не започва на етапа на подбора; то започва на етапа на съставянето на списък с кандидати, от които трябва да се извърши подборът. Ако този набор от кандидати не включва достатъчно способни и подходящи жени, вероятността за избор на жена, дори ако критериите за подбор са абсолютно неутрални по отношение на пола, продължава да бъде малка.

Поради това докладчикът предлага списъкът на кандидати за подбор да бъде включен в задълженията за докладване за дружества, които не са подбрали жени, въпреки че жените са все още недостатъчно представени, като се изисква информацията относно броя на жените в списъка на кандидатите за подбор, както и относно критериите за подбор на кандидати и мерките, които те ще предприемат, за да гарантират при следващата процедура присъствието на достатъчно квалифицирани и подходящи кандидати от пола, който не е представен в достатъчна степен.

### **Задължения за докладване и обяснение**

Директивата следва да бъде насочена към тези дружества, които не полагат достатъчно усилия или не получават задоволителни резултати при насърчаването на равенството между половете в управителните си съвети. Поради това докладчикът желае да се прави разлика между дружествата, които се справят добре, и тези, които се представят лошо. От всички дружества ще се изисква ежегодно да предоставят данни за представянето на половете в управителните им съвети в техните годишни доклади и до компетентните национални органи. Ако дружествата са назначили лице от по-силно представения пол, задълженията им за оповестяване, докладване и обяснение нарастват. Те ще трябва да оповестят състава на списъка на кандидатите за подбор от гледна точка на съотношението между половете, както и причините и критериите, водещи до избор на кандидата от по-силно представения пол, както и да представят мерки за гарантиране на по-голям баланс между половете в списъка на кандидатите и

да увеличат шансовете за назначаване на директор от по-слабо представения пол при бъдещи назначения.

### **Клауза за суспендиране**

Предложението на Комисията има за цел да избегне намеса в съществуващите национални мерки, предприети за увеличаване на равнопоставеността между половете в управителните съвети. Докладчикът предлага запазване на възможността държавите членки да суспендират определени основни членове от директивата. Ако държава членка счита, че доброволни или други мерки също ще доведат до изпълнението на целите на директивата, тя следва да има свободата да провери дали това е така. Въпреки това тя предлага да се увеличат гаранциите, че националната политика е еднакво ефективна за достигане на целта на директивата от 40 %. За тази цел суспендирането следва да бъде зависимо от одобрение от Комисията. Освен това, ако до 2017 г. междинната цел от 30 % жени в управителните съвети не бъде достигната, директивата автоматично ще влезе в сила за тази държава членка.

### **Санкции и стимули**

Докладчикът е съгласен с подхода на Комисията за предоставяне на държавите членки на ключовата отговорност за въвеждане на ефективни, пропорционални и възпиращи санкции. Въпреки това могат да бъдат приложени допълнителни стимули. Държавите членки следва да имат възможност да възнаграждават дружествата, като използват постигането целта от 40 % като критерий при възлагането на обществени поръчки. Освен това институциите на ЕС следва да дадат пример чрез предоставяне на оферти на дружества, които са достигнали целта от 40 %. Спазването на директивата (да не се бърка с крайната цел) следва да бъде условие за получаването на средства от ЕС.



## ИЗМЕНЕНИЯ

Комисията по заетост и социални въпроси приканва водещите комисии по правни въпроси и по правата на жените и равенството между половете да включат в доклада си следните изменения:

### Изменение 1 Предложение за директива Дял 1

*Текст, предложен от Комисията*

Предложение за  
ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ  
ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА  
за подобряване на баланса между  
половете сред директорите *без  
изпълнителни функции* на  
дружествата, допуснати до борсова  
търговия, и свързани с това мерки  
(текст от значение за ЕИП)

*Изменение*

Предложение за  
ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ  
ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА  
за подобряване на баланса между  
половете сред директорите на  
дружествата, допуснати до борсова  
търговия, *и на големите публични  
предприятия* и свързани с това мерки  
(текст от значение за ЕИП)

### Изменение 2 Предложение за директива Позоваване 1

*Текст, предложен от Комисията*

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

*Изменение*

като взеха предвид Договора за  
функционирането на Европейския съюз,  
и по-специално член **8 и член 157,  
параграфи 3 и 4** от него,

### Изменение 3 Предложение за директива Позоваване 1 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*  
**като взеха предвид член 2 и член 3,**

*параграф 3 от Договора за  
Европейския съюз,*

**Изменение 4**  
**Предложение за директива**  
**Позоваване 1 б (ново)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*като взеха предвид член 23 от  
Хартата на основните права на  
Европейския съюз,*

**Изменение 5**  
**Предложение за директива**  
**Позоваване 1 в (ново)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*като взеха предвид член 4 от  
Конвенцията на ООН за премахване  
на всички форми на дискриминация по  
отношение на жените (CEDAW),*

**Изменение 6**

**Предложение за директива**  
**Съображение 2 а (ново)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(2а) С цел постигане на  
равнопоставеност между половете на  
работното място трябва да се  
създаде модел за вземане на решения,  
основан на баланса между половете,  
на всички равнища в рамките на  
дружеството, като в същото време  
се гарантира премахването на  
различията в заплащането между  
половете, които имат значителен  
принос за феминизацията на  
бедността.*

## Изменение 7

### Предложение за директива Съображение 6 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**(6а) В техните вътрешни политики по отношение на персонала всички институции и агенции на ЕС следва да зачитат принципа на равнопоставеност между половете, по-специално като гарантират, че вземането на решенията на всички равнища в съответните органи се основава на баланса между половете.**

## Изменение 8

### Предложение за директива Съображение 7

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

(7) Ефективното използване на човешкия капитал представлява най-важният фактор за определяне на конкурентоспособността на икономиката. **То е от ключово значение за разрешаване на демографските предизвикателства на ЕС и за успешно конкуриране в условията на глобализирана икономика, както и за осигуряването на сравнително предимство по отношение на трети държави. Броят на жените с високи квалификации и умения непрекъснато нараства, което се потвърждава от факта, че 60 % от завършилите висше образование са жени. Ако продължи неизползването на този резерв при назначаването на служители на позиции за вземане на икономически решения, това ще означава, че не успяваме да използваме напълно квалифициран човешки капитал.**

(7) Ефективното използване на човешкия капитал представлява най-важният фактор за определяне на конкурентоспособността на икономиката, за успешно конкуриране в условията на глобализирана икономика. **Съществуването на голям брой жени с високи квалификации и умения се потвърждава, наред с другото, от факта, че 60 % от завършилите висше образование са жени. Ако продължи неизползването на този резерв при назначаването на служители на позиции за вземане на икономически решения, това ще означава, че не успяваме да използваме напълно квалифициран човешки капитал.**

## Изменение 9

### Предложение за директива Съображение 7 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***(7а) С цел да се гарантира насърчаването на равнопоставеността между половете държавите членки следва да въведат разпоредби, позволяващи на мъжете и жените да съчетават професионалния и личния живот, по-специално гъвкави условия и подкрепа за хората, които носят отговорност за полагане на грижи.***

## Изменение 10

### Предложение за директива Съображение 8

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

(8) На равнището на дружествата е широко признато, че присъствието на жените в управителните съвети подобрява корпоративното управление, тъй като резултатите на екипа и качеството на вземане на решения се **засилват** поради **по-разнообразния и колективен начин на мислене, включващ по-широк набор от гледни точки, и по този начин се стига до по-балансирано решение.**

Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между равнопоставеността между половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружеството. Следователно подобряването на участието на жените в управителните

(8) На равнището на дружествата е широко признато, че присъствието на жените в управителните съвети подобрява корпоративното управление, тъй като резултатите на екипа **се засилват** и качеството на вземане на решения се **подобрява** поради **включването на по-балансирана гледна точка.** Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между равнопоставеността между половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружеството. Следователно подобряването на участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, **следва** да

съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, *може* да има положителен ефект върху стопанските резултати на съответните дружества.

има положителен ефект върху стопанските резултати на съответните дружества.

## Изменение 11

### Предложение за директива Съображение 9

*Текст, предложен от Комисията*

(9) Наличната информация показва също, че равенството на пазара на труда може значително да подобри икономическия растеж. Засилването на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, има положително въздействие не само за жените, назначени в управителните съвети, но и допринася за привличането на жени със способности в предприятията и води до нарастване на броя на жените на всички равнища на управление и сред работната сила. Следователно по-големият дял на жените в управителните съвети на дружествата има положително въздействие за преодоляване на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете. Пълноценното използване на наличните женски способности ще представлява значително подобрение по отношение на възвръщаемостта на образованието както за отделните хора, така и за публичния сектор. По-слабото участие на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, е една пропусната възможност за постигане на дългосрочен устойчив растеж за икономиките на държавите членки като цяло.

*Изменение*

(9) Наличната информация показва също, че равенството на пазара на труда може значително да подобри икономическия растеж. Засилването на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, има положително въздействие не само за жените, назначени в управителните съвети, но и допринася за привличането на жени със способности в предприятията и води до нарастване на броя на жените на всички равнища на управление и сред работната сила. Следователно по-големият дял на жените в управителните съвети на дружествата *следва да* има положително въздействие за преодоляване на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете. Пълноценното използване на наличните женски способности ще представлява значително подобрение по отношение на възвръщаемостта на образованието както за отделните хора, така и за публичния сектор. По-слабото участие на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, е една пропусната възможност за постигане на дългосрочен устойчив растеж за икономиките на държавите членки като цяло.

## Изменение 12

### Предложение за директива Съображение 11

*Текст, предложен от Комисията*

(11) Делът на жените в управителните съвети на дружествата се увеличава много бавно със среден годишен ръст от едва 0,6 процентни пункта през последните години. Степента на подобрене се различава в отделните държави членки и води до много различни резултати. Много по-значителен напредък бе отбелязан в държавите членки, в които бяха въведени задължителни мерки. Нарастващите несъответствия между държавите членки вероятно ще се увеличат поради силно различаващите се подходи на отделните държави членки при увеличаването на участието на жените в управителните съвети.

*Изменение*

(11) Делът на жените в управителните съвети на дружествата се увеличава много бавно със среден годишен ръст от едва 0,6 процентни пункта през последните години. Степента на подобрене се различава в отделните държави членки и води до много различни резултати. Много по-значителен напредък бе отбелязан в държавите членки, в които бяха въведени задължителни мерки. Нарастващите несъответствия между държавите членки вероятно ще се увеличат поради силно различаващите се подходи на отделните държави членки при увеличаването на участието на жените в управителните съвети. ***Поради това държавите членки следва да обменят информация и добри практики, насочени към постигане на по-добри резултати чрез приемането на мерки за насърчаване на равнопоставеността между половете.***

## Изменение 13

### Предложение за директива Съображение 13

*Текст, предложен от Комисията*

(13) Сегашната липса на прозрачност на процедурите за подбор и критериите за квалификация за позициите в управителните съвети в повечето държави членки представлява значителна бариера за по-голямото

*Изменение*

(13) Сегашната липса на прозрачност на процедурите за подбор и критериите за квалификация за позициите в управителните съвети в повечето държави членки представлява значителна бариера за по-голямото

многообразие на членовете на управителните съвети и има отрицателен ефект върху кариерите на кандидатите за членове на управителните съвети и върху свободата на движение, както и върху решенията на инвеститорите. Тази липса на прозрачност не позволява на потенциалните кандидати за управителни съвети да кандидатстват за позиции, за които квалификацията им ще бъдат най-необходими, и им пречи да оспорват решения за назначаване, основани на свързани с пола предубеждения, като по този начин ограничава свободното им движение в рамките на вътрешния пазар. От друга страна, инвеститорите имат различни инвестиционни стратегии, които изискват информация, свързана с опита и компетентността на членовете на управителните съвети. Увеличената прозрачност при критериите за квалификация и процедурата за подбор на членовете на управителните съвети позволява на инвеститорите да оценяват по-добре бизнес стратегията на дружеството и да вземат информирани решения.

многообразие на членовете на управителните съвети и има отрицателен ефект върху кариерите на кандидатите за членове на управителните съвети и върху свободата на движение, както и върху решенията на инвеститорите. Тази липса на прозрачност не позволява на потенциалните кандидати за управителни съвети да кандидатстват за позиции, за които квалификацията им ще бъдат най-необходими, и им пречи да оспорват решения за назначаване, основани на свързани с пола предубеждения, като по този начин ограничава свободното им движение в рамките на вътрешния пазар. От друга страна, инвеститорите имат различни инвестиционни стратегии, които изискват информация, свързана с опита и компетентността на членовете на управителните съвети. Увеличената прозрачност при критериите за квалификация и процедурата за подбор на членовете на управителните съвети позволява на инвеститорите да оценяват по-добре бизнес стратегията на дружеството и да вземат информирани решения. ***Поради това е важно процедурите за назначаване на членове на управителните съвети да бъдат ясни и прозрачни и кандидатите да бъдат оценявани обективно на базата на личните им заслуги, без оглед на пола.***

## Изменение 14

### Предложение за директива Съображение 14

*Текст, предложен от Комисията*

(14) ***Въпреки че*** настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно процедурите за подбор и критериите за

*Изменение*

(14) Настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно процедурите за ***набиране, подбор и назначаване и***

квалификация за позиции в управителните съвети, **въвеждането на определени минимални стандарти по отношение на изискването за дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирано представяне на половете, да вземат решения за назначаване на директори без изпълнителни функции въз основа на обективна сравнителна оценка на квалификациите на кандидатите по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните резултати, е** необходимо, за да се постигне баланс между половете сред директорите **без изпълнителни функции. Само** мярка на равнище ЕС **може ефективно да спомогне**, за да се гарантира конкурентна равнопоставеност в целия Съюз и да се избегнат практически усложнения в ежедневно управление на бизнеса.

критериите за квалификация за позиции в управителните съвети, **но изисква от дружествата, допуснати до борсова търговия, и от големите публични предприятия**, в които липсва балансирано представяне на половете, да **коригират своите процедури за обявяване на свободни места, набиране, подбор и назначаване, което се е доказало като** необходимо, за да се постигне баланс между половете сред директорите. **Мярка на равнище ЕС е основният инструмент, чрез който** да се гарантира **ефективно** конкурентна равнопоставеност в целия Съюз и да се избегнат практически усложнения в ежедневно управление на бизнеса.

## Изменение 15

### Предложение за директива Съображение 15

*Текст, предложен от Комисията*

(15) В стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж бе установено, че увеличеното участие на жените в работната сила е предпоставка за стимулирането на растежа и за преодоляването на демографските предизвикателства в Европа. Стратегията постави водеща цел за постигане на равнище на заетост от 75 % за жените и мъжете на възраст между 20 и 64 години до 2020 г., която може да бъде постигната единствено ако е налице ясен ангажимент за осигуряване на равенство между половете и подновени усилия за

*Изменение*

(15) В стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж бе установено, че увеличеното участие на жените в работната сила е предпоставка за стимулирането на растежа и за преодоляването на демографските предизвикателства в Европа. Стратегията постави водеща цел за постигане на равнище на заетост от 75 % за жените и мъжете на възраст между 20 и 64 години до 2020 г., която може да бъде постигната единствено ако е налице ясен ангажимент за осигуряване на равенство между половете и подновени усилия за



справяне с всички пречки пред участието на жените на пазара на труда. Сегашната икономическа криза увеличи непрестанно нарастващата необходимост за Европа да разчита на знанията, компетентностите и иновациите и да се възползва в пълна степен от всички налични способности. Засиленото участие на жените в процесите на вземане на икономически решения **и по-конкретно** в управителните съвети на дружествата се очаква да има положителен ефект върху броя на заетите жени в съответните дружества и върху цялата икономика.

справяне с всички пречки пред участието на жените на пазара на труда. Сегашната икономическа криза увеличи непрестанно нарастващата необходимост за Европа да разчита на знанията, компетентностите и иновациите и да се възползва в пълна степен от всички налични способности. Засиленото участие на жените в процесите на вземане на икономически решения, в управителните съвети на дружествата **и на всички управленски равнища в рамките на дружеството** се очаква да има положителен ефект върху броя на заетите жени в съответните дружества и върху цялата икономика.

## Изменение 16

### Предложение за директива Съображение 16

*Текст, предложен от Комисията*

(16) Ето защо Съюзът следва да се стреми към увеличаване на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, за да се повишат икономическият растеж и конкурентоспособността на европейските предприятия и да се постигне ефективно равенство между жените и мъжете на пазара на труда. Тази цел следва да бъде преследвана чрез минимални изисквания за утвърдителни действия под формата на задължителни мерки, насочени към постигането на количествена цел за състава от гледна точка на съотношението между жените и мъжете *на* съветите на дружествата, допуснати до борсова търговия, с оглед на факта, че държавите членки и други страни, които са избрали този или подобен метод, са постигнали най-добри резултати в справянето с

*Изменение*

(16) Ето защо Съюзът следва да се стреми към увеличаване на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата **във всички държави членки**, за да се повишат икономическият растеж, **да се насърчи мобилността на трудовия пазар** и **да се укрепят** конкурентоспособността на европейските предприятия, *както* и да се постигне ефективно равенство между жените и мъжете на пазара на труда. Тази цел следва да бъде преследвана чрез минимални изисквания за утвърдителни действия под формата на задължителни мерки, насочени към постигането на количествена цел за състава от гледна точка на съотношението между жените и мъжете *в* съветите на дружествата, допуснати до борсова търговия, **и на големите публични предприятия**, с оглед на

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

факта, че държавите членки и други страни, които са избрали този или подобен метод, са постигнали най-добри резултати в справянето с недостатъчното участие на жените на позиции за вземане на икономически решения.

## Изменение 17

### Предложение за директива Съображение 18

*Текст, предложен от Комисията*

(18) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на микро-, малки и средни предприятия (МСП), както са определени в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия, дори и ако те са дружества, допуснати до борсова търговия.

*Изменение*

(18) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на микро-, малки и средни предприятия (МСП), както са определени в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия, дори и ако те са дружества, допуснати до борсова търговия, **като въпреки това държавите членки следва да въведат политики, подпомагащи и насърчаващи МСП да подобрят значително баланса между половете на всички равнища на управление, както и в управителните съвети на дружествата.**

## Изменение 18

### Предложение за директива Съображение 20

*Текст, предложен от Комисията*

(20) Във всички системи на управителни съвети се прави разграничение между изпълнителните директори, които участват в ежедневното управление на дружеството, и директорите без изпълнителни функции/членове на

*Изменение*

(20) Във всички системи на управителни съвети се прави разграничение между изпълнителните директори, които участват в ежедневното управление на дружеството, и директорите без изпълнителни функции/членове на

надзорни съвети, които не участват в ежедневното управление, но изпълняват надзорни функции. Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се отнасят **само до директорите без изпълнителни функции, за да се намери точният баланс между необходимостта от по-голяма равнопоставеност между половете в управителните съвети и необходимостта от свеждане до минимум на намесата в ежедневното управление на дружеството. Тъй като директорите без изпълнителни функции изпълняват надзорни задачи, е също така по-лесно наемането на квалифицирани кандидати извън дружеството, а до голяма степен и извън конкретния сектор, в който работи дружеството — съображение, което е от значение за областите на икономиката, в които членовете на конкретен пол са особено по-слабо представени в работната сила.**

## Изменение 19

### Предложение за директива Съображение 21

*Текст, предложен от Комисията*

(21) В няколко държави членки определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружеството и/или от организациите на работниците в съответствие с националното законодателство или практика. Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат за всички директори без изпълнителни функции, включително представителите на персонала. Конкретните процедури, за да се

надзорни съвети, които не участват в ежедневното управление, но изпълняват надзорни функции. Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се отнасят **до всички директори.**

*Изменение*

(21) В няколко държави членки определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружеството и/или от организациите на работниците в съответствие с националното законодателство или практика. Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат за всички директори без изпълнителни функции, включително представителите на персонала. Конкретните процедури, за да се

гарантира, че тези цели са постигнати, като се вземе предвид фактът, че някои директори без изпълнителни функции са представители на персонала, следва обаче да бъдат определени от съответните държави членки.

гарантира, че тези цели са постигнати, като се вземе предвид фактът, че някои директори без изпълнителни функции са представители на персонала, следва обаче да бъдат определени от съответните държави членки **въз основа на изчерпателни и широки консултации със социалните партньори на национално равнище.**

## Изменение 20

### Предложение за директива Съображение 22

*Текст, предложен от Комисията*

(22) На дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, следва да се поставят задължения да предвидят средства, чрез които да се въведат подходящи процедури, за да постигнат конкретните цели относно състава на управителните си съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете. Дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, следва да **извършват назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии**, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. Поради това с директивата се поставя целта от най-малко 40 % от директорите **без изпълнителни функции** от по-слабо представения пол до тази дата. Тази цел по принцип се отнася само до равнопоставеността между половете като цяло сред директорите **без изпълнителни функции** и не пречи на

*Изменение*

(22) На дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, следва да се поставят задължения да предвидят средства, чрез които да се въведат подходящи процедури, за да постигнат конкретните цели относно състава на управителните си съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете. Дружествата, допуснати до борсова търговия, **и големите публични предприятия**, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, следва да **коригират своите процедури за набиране, обявяване на свободни места, подбор и назначаване**, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. Поради това с директивата се поставя целта от най-малко 40 % от директорите от по-слабо представения пол до тази дата. Тази цел по принцип се отнася само до равнопоставеността между половете като цяло сред директорите и не пречи на конкретния избор на отделни директори от широк набор от мъже и жени кандидати за всеки отделен случай. По-специално тя не изключва

конкретния избор на отделни директори от широк набор от мъже и жени кандидати за всеки отделен случай. По-специално тя не изключва конкретни кандидати за позиции на директори, нито налага отделни директори на дружествата или на акционерите. По този начин решението за подходящите членове на управителните съвети остава за дружествата и акционерите.

## Изменение 21

### Предложение за директива

### Съображение 23

*Текст, предложен от Комисията*

(23) Държавите членки упражняват доминиращо влияние върху **дружествата, допуснати до борсова търговия, които са** публични предприятия по смисъла на член 2, буква б) от Директива 2006/111/ЕС на Комисията от 16 ноември 2006 г. относно прозрачността на финансовите отношения между държавите членки и публичните предприятия, както и относно финансовата прозрачност в рамките на някои предприятия.<sup>32</sup>

Поради това доминиращо влияние те разполагат с инструменти, за да постигнат по-бързо необходимите промени. Следователно в тези дружества целта от най-малко 40 % от директорите **без изпълнителни функции** от по-слабо представения пол следва да се насрочи за по-ранна дата.

## Изменение 22

### Предложение за директива

### Съображение 24

конкретни кандидати за позиции на директори, нито налага отделни директори на дружествата или на акционерите. По този начин решението за подходящите членове на управителните съвети остава за дружествата и акционерите.

*Изменение*

(23) Държавите членки упражняват доминиращо влияние върху **големи** публични предприятия по смисъла на член 2, буква б) от Директива 2006/111/ЕС на Комисията от 16 ноември 2006 г. относно прозрачността на финансовите отношения между държавите членки и публичните предприятия, както и относно финансовата прозрачност в рамките на някои предприятия.<sup>32</sup>

Поради това доминиращо влияние те разполагат с инструменти, за да постигнат по-бързо необходимите промени. Следователно в тези дружества целта от най-малко 40 % от директорите от по-слабо представения пол следва да се насрочи за по-ранна дата.

(24) Определянето на броя на позициите на директори **без изпълнителни функции**, необходими за постигане на целта, изисква допълнително уточняване, тъй като предвид големината на повечето управителни съвети е математически възможно само да се надхвърли или да се остане под точния дял от 40 %. Поради това броят на необходимите за постигане на целта позиции следва да бъде броят, който е най-близо до 40 %. Същевременно, за да се избегне дискриминирането на първоначално свръхпредставения пол, дружествата, регистрирани за борсова търговия, следва да не бъдат задължени да назначават членове на по-слабо представения пол на половината **или на повече** от позициите на членове на управителните съвети **без изпълнителни функции**. Например членовете на по-слабо представения пол следва да имат най-малко една позиция в управителни съвети с трима **или четирима** директори **без изпълнителни функции**, най-малко две позиции в управителни съвети с петима или шестима директори **без изпълнителни функции** и най-малко три позиции в управителни съвети със седем или осем директори **без изпълнителни функции**.

(24) Определянето на броя на позициите на директори, необходими за постигане на целта, изисква допълнително уточняване, тъй като предвид големината на повечето управителни съвети е математически възможно само да се надхвърли или да се остане под точния дял от 40 %. Поради това броят на необходимите за постигане на целта позиции следва да бъде броят, който е най-близо до 40 %. Същевременно, за да се избегне дискриминирането на първоначално свръхпредставения пол, дружествата, регистрирани за борсова търговия, **и големите публични предприятия** следва да не бъдат задължени да назначават членове на по-слабо представения пол на **повече от** половината от позициите на членове на управителните съвети. Например членовете на по-слабо представения пол следва да имат най-малко една позиция в управителни съвети с трима директори, най-малко две позиции в управителни съвети с **четирима**, петима или шестима директори и най-малко три позиции в управителни съвети със седем или осем директори.

## Изменение 23

### Предложение за директива Съображение 26

(26) В съответствие с **тази** съдебна практика държавите членки следва да гарантират, **че подборът на най-квалифицираните кандидати за**

(26) В съответствие с **член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз и когато е приложимо, със съответната** съдебна

**директори без изпълнителни функции се основава на сравнителен анализ на квалификацията на всеки кандидат въз основа на предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии.** Сред примерите за видовете критерии за подбор, които дружествата могат да прилагат, са професионалният опит в управленските и/или надзорните задачи, знанията в специфични области, като финансите, контрола или управлението на човешките ресурси, лидерството и комуникационните умения и способностите за създаване на контакти. Приоритет *ще* бъде даден на кандидата на по-слабо представения пол, ако този кандидат има също толкова добри квалификации като кандидата от другия пол **по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и на професионалните му резултати, и ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.**

практика държавите членки следва да гарантират **прозрачност на процедурите за набиране, обявяване на свободни места, подбор и назначаване, като същевременно зачитат личния живот с оглед на обработката на лични данни, както е признато в членове 7 и 8 от Хартата.** Сред примерите за видовете критерии за подбор, които дружествата могат да прилагат, са професионалният опит в управленските и/или надзорните задачи, знанията в специфични области, като финансите, контрола или управлението на човешките ресурси, лидерството и комуникационните умения и способностите за създаване на контакти. Приоритет *следва да* бъде даван на кандидата на по-слабо представения пол, ако този кандидат има **поне** също толкова добри квалификации като кандидата от другия пол. **Държавите членки следва да гарантират, че дружествата, които не постигат напредък по отношение на основната цел на директивата, оповестяват допълнителна информация относно своите политики за набиране, подбор и назначаване, като по-конкретно представят конкретни планове за подобряване на баланса между половете в своите управителни съвети.**

## Изменение 24

### Предложение за директива Съображение 27

*Текст, предложен от Комисията*

(27) Методите на наемането и назначаването на директори се различават в различните държави членки и в различните дружества. Те могат да включват предварителен подбор на кандидати, които се

*Изменение*

(27) Методите на наемането и назначаването на директори се различават в различните държави членки и в различните дружества. Те могат да включват предварителен подбор на кандидати, които се

представят на събранието на акционерите, например от комитет за номиниране, пряко назначаване на директори от отделните акционери или гласуване на събранието на акционерите за отделните кандидати или за списъци с кандидати. Изискванията, свързани с подбора на кандидатите, трябва да бъдат изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в съответствие с националното законодателство и устава на дружествата, допуснати до борсова търговия. Във връзка с това в настоящата директива *само се установява минималното хармонизиране на процедурите за подбор, което прави възможно да се прилагат условията, предвидени в съдебната практика на Съда на Европейския съюз*, с оглед постигането на целта за по-балансирано представяне на половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия.

представят на събранието на акционерите, например от комитет за номиниране, пряко назначаване на директори от отделните акционери или гласуване на събранието на акционерите за отделните кандидати или за списъци с кандидати. ***По тази причина настоящият законодателен инструмент зачита многообразието на процедурите за подбор, като същевременно в него се настоява за коригиране на тези процедури с оглед на постигане на целта за увеличаване на участието на жените в управителните съвети.*** Изискванията, свързани с подбора на кандидатите, трябва да бъдат изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в съответствие с националното законодателство и устава на дружествата, допуснати до борсова търговия. Във връзка с това в настоящата директива *се допуска многообразие на процедурите за подбор с оглед на постигането на целта за по-балансирано представяне на половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия.*

## Изменение 25

### Предложение за директива Съображение 27 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***(27а) В случаите, когато предварителният подбор на кандидатите се прави на базата на процедури за избиране и гласуване, например от работници или техни представители, процедурите в рамките на цялостния процес следва да бъдат коригирани, така че да допринасят за постигането на целта за по-добър баланс между половете в***



*съветите на директорите като цяло, като в същото време гарантират, че полът на изборния съгласно процедурата директор в никакъв случай не е определен предварително.*

## Изменение 26

### Предложение за директива Съображение 28

*Текст, предложен от Комисията*

(28) Настоящата директива има за цел да подобри баланса между половете сред директорите на дружествата, допуснати до търговия на фондовите борси, и по този начин да допринесе за осъществяването на принципа на равното третиране на мъжете и жените, признато като основно право на Съюза. Следователно от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се изисква да оповестяват, при поискване от страна на неуспял кандидат, не само критериите за квалификация, върху които се е **основавал** подборът, но и обективната сравнителна оценка на тези критерии и в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата, който не е от по-слабо представения пол. Тези ограничения на правото на зачитане на личния живот по отношение на обработката на личните данни, признато в членове 7 и 8 от Хартата, и задължението за дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят тази информация на неуспелия кандидат при поискване, са необходими и в съответствие с принципа на пропорционалност — действително отговарят на признати цели от общ интерес. Следователно те са в съответствие с изискванията за такива ограничения, определени в член 52,

*Изменение*

(28) Настоящата директива има за цел да подобри баланса между половете сред директорите на дружествата, допуснати до търговия на фондовите борси, и **на големите публични предприятия и** по този начин да допринесе за осъществяването на принципа на равното третиране на мъжете и жените, признато като основно право на Съюза. Следователно от дружествата, допуснати до борсова търговия, **и от големите публични предприятия** следва да се изисква да оповестяват, при поискване от страна на неуспял кандидат, не само критериите за квалификация, върху които се е **основавало набирането, подборът или назначаването**, но и обективната сравнителна оценка на тези критерии и в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата, който не е от по-слабо представения пол. Тези ограничения на правото на зачитане на личния живот по отношение на обработката на личните данни, признато в членове 7 и 8 от Хартата, и задължението за дружествата, допуснати до борсова търговия, **и за големите публични предприятия** да предоставят тази информация на неуспелия кандидат при поискване, са необходими и в съответствие с принципа на пропорционалност — действително

параграф 1 от Хартата и в съответната съдебна практика на Съда на Европейския съюз.

отговарят на признати цели от общ интерес. Следователно те са в съответствие с изискванията за такива ограничения, определени в член 52, параграф 1 от Хартата и в съответната съдебна практика на Съда на Европейския съюз.

## Изменение 27

### Предложение за директива Съображение 29

*Текст, предложен от Комисията*

(29) Когато неспечелил кандидат от по-слабо представения пол установи презумпцията, че е еднакво квалифициран като назначения кандидат от другия пол, от **дружеството, допуснато до борсова търговия**, следва да се изисква да докаже правилността на избора.

*Изменение*

(29) Когато неспечелил кандидат от по-слабо представения пол установи презумпцията, че е еднакво квалифициран като назначения кандидат от другия пол, от **съответното дружество или предприятие** следва да се изисква да докаже правилността на избора.

## Изменение 28

### Предложение за директива Съображение 30

*Текст, предложен от Комисията*

(30) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушаването на настоящата директива, които могат да включват *inter alia* административни глоби, нищожност или отмяна, постановена от съдебен орган, на назначаването или на избирането на директори **без изпълнителни функции**, извършено в противоречие с националните разпоредби, приети в съответствие с член 4, параграф 1.

*Изменение*

(30) Държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушаването на настоящата директива, които могат да включват, **наред с другото**, административни глоби, нищожност или отмяна, постановена от съдебен орган, на назначаването или на избирането на директори, извършено в противоречие с националните разпоредби, приети в съответствие с член 4, параграф 1, **както и принудително разпускане, разпоредено от компетентен съдебен орган, при**

*цялостно зачитане на подходящите процесуални гаранции, в случаи на тежки и нееднократни нарушения.*

**Изменение 29**  
**Предложение за директива**  
**Съображение 31**

*Текст, предложен от Комисията*

*(31) Тъй като съставът на работната сила от гледна точка на разпределението между мъжете и жените има пряко отражение върху наличността на кандидатите от по-слабо представения пол, държавите членки могат да предвидят, че когато членовете на по-слабо представения пол съставляват по-малко от 10 % от работната сила, от въпросното дружество не следва да се изисква да спазва предвидената в настоящата директива цел.*

*Изменение*

*заличава се*

**Изменение 30**  
**Предложение за директива**  
**Съображение 32**

*Текст, предложен от Комисията*

*(32) Тъй като дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да имат за цел да увеличат дела на по-слабо представения пол при всички постове, при които се вземат решения, държавите членки могат да предвидят, че определената в настоящата директива цел следва да се счита за изпълнена, когато дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да докажат, че **членовете на** по-слабо представения пол заемат най-малко една трета от всички длъжности на директори, **независимо от това дали са изпълнителни директори или директори без изпълнителни***

*Изменение*

*(32) Тъй като **процентът на жените сред изпълнителните директори е дори още по-малък**, следва да **бъде създаден допълнителен стимул за увеличаване на броя на жените изпълнителни директори**. Държавите членки могат да предвидят, че определената в настоящата директива цел следва да се счита за изпълнена, когато дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да докажат, че **директорите, които са от** по-слабо представения пол, заемат най-малко една трета от всички длъжности на директори, **при условие че поне един от изпълнителните директори е от***

*функции.*

*по-слабо представения пол.*

**Изменение 31**  
**Предложение за директива**  
**Съображение 33**

*Текст, предложен от Комисията*

(33) Освен **мерките** по отношение на **директорите без изпълнителни функции**, както и с оглед на подобряване на баланса между половете сред директорите, заети със задачи по текущото управление, от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се изисква да поемат индивидуални ангажименти по отношение на **баланса между** половете сред изпълнителните директори, които трябва да се изпълнени най-късно до 1 януари 2020 г. Тези ангажименти следва да имат за цел постигането на осезаем напредък спрямо текущата ситуация на дружеството към по-добър баланс между половете.

*Изменение*

(33) Освен **стимулите** по отношение на **изпълнителните директори**, както и с оглед на **по-нататъшно** подобряване на баланса между половете сред директорите, заети със задачи по текущото управление, от дружествата, допуснати до борсова търговия, следва да се изисква да поемат индивидуални ангажименти по отношение на **едно по-балансирано представителство на** половете сред изпълнителните директори, които трябва да се изпълнени най-късно до 1 януари 2020 г., **а в случая на големите публични предприятия — до 1 януари 2018 г.** Тези ангажименти следва да имат за цел постигането на осезаем напредък спрямо текущата ситуация на дружеството към по-добър баланс между половете.

**Изменение 32**

**Предложение за директива**  
**Съображение 34**

*Текст, предложен от Комисията*

(34) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят на компетентните национални органи на годишна основа информация за състава от гледна точка на съотношението между мъжете и жените в управителните си съвети, както и информация за това как са успели да

*Изменение*

(34) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, **и от големите публични предприятия** да предоставят на компетентните национални органи на годишна основа информация за състава от гледна точка на съотношението между мъжете и жените в управителните си съвети, както и

изпълнят целите, установени в настоящата директива. Това ще позволи на компетентните национални органи да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, по отношение на баланса между половете сред директорите. Тази информация следва да се публикува и когато въпросното дружество не е изпълнило целта, информацията следва да включва описание на мерките, които дружеството е предприело до момента и които възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целта.

информация за това как са успели да изпълнят целите, установени в настоящата директива. Това ще позволи на компетентните национални органи да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, **и на всяко голямо публично предприятие** по отношение на баланса между половете сред директорите. Тази информация следва да се публикува **по подходящ и лесно достъпен начин в годишния доклад и на интернет страницата, а** когато въпросното дружество не е изпълнило целта, информацията следва да включва **пространно** описание на мерките, които дружеството е предприело до момента и които възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целта.

### Изменение 33

#### Предложение за директива Съображение 35

*Текст, предложен от Комисията*

(35) Възможно е държавите членки вече да са предприели мерки, предвиждащи средства за осигуряване на по-балансирано участие на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, преди влизането в сила на настоящата директива. Тези държави членки следва да имат възможност да прилагат тези мерки вместо процедурните изисквания, свързани с назначенията, ако могат да докажат, че взетите мерки са също толкова ефикасни за постигане на целта за поне 40 % присъствие на по-слабо представения пол сред директорите **без изпълнителни функции** на дружествата, допуснати до борсова търговия, най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за

*Изменение*

(35) Възможно е държавите членки вече да са предприели мерки, предвиждащи средства за осигуряване на по-балансирано участие на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, преди влизането в сила на настоящата директива. Тези държави членки следва да имат възможност да прилагат тези мерки вместо процедурните изисквания, свързани с назначенията, ако могат да докажат, че взетите мерки са също толкова ефикасни за постигане на целта за поне 40 % присъствие на по-слабо представения пол сред директорите на дружествата, допуснати до борсова търговия, **или на целта за една трета, посочена в член 4, параграф 1\* от настоящата директива**, най-късно до

*дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.*

1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за **големите** публични предприятия. **Комисията следва да оцени дали е постигнат достатъчен напредък към осъществяване на целите на настоящата директива. В случай че в дадена държава членка напредъкът е недостатъчен, разпоредбите на настоящата директива автоматично влизат в сила по отношение на конкретната държава членка.**

## Изменение 34

### Предложение за директива Съображение 37

*Текст, предложен от Комисията*

(37) Въпреки че някои държави членки са предприели регулаторни действия или насърчават саморегулирането, при което се наблюдават нееднозначни резултати, повечето държави членки не са предприели действия или не са изразили готовност да действат по начин, който би могъл да доведе до значително подобрене. От прогнозите, основани на цялостен анализ на цялата налична информация относно минали и текущи тенденции, и както и от изразените намерения, се вижда, че балансираното участие наполовете сред членовете на управителните съвети **без изпълнителни функции** в Съюза в съответствие с целите, заложи в настоящата директива, няма да бъде постигнато в обозримото бъдеще от държавите членки, ако действат поотделно. С оглед на тези обстоятелства и като се имат предвид нарастващите различия между държавите членки по отношение на участието на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, балансът междуполовете в

*Изменение*

(37) Въпреки че някои държави членки са предприели регулаторни действия или насърчават саморегулирането, при което се наблюдават нееднозначни резултати, повечето държави членки не са предприели действия или не са изразили готовност да действат по начин, който би могъл да доведе до значително подобрене. От прогнозите, основани на цялостен анализ на цялата налична информация относно минали и текущи тенденции, и както и от изразените намерения, се вижда, че балансираното участие наполовете сред членовете на управителните съвети в Съюза в съответствие с целите, заложи в настоящата директива, няма да бъде постигнато в обозримото бъдеще от държавите членки, ако действат поотделно. С оглед на тези обстоятелства и като се имат предвид нарастващите различия между държавите членки по отношение на участието на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, балансът междуполовете в управителните съвети в Съюза може да

управителните съвети в Съюза може да бъде подобрен само чрез общ подход, а потенциалът за равенство между половете, конкурентоспособност и растеж може да се постигне по-добре чрез координирани действия на равнището на Съюза, вместо чрез национални инициативи с различен обхват, амбиция и ефективност. Тъй като целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки и поради обхвата и последиците от действието следователно могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, посочен в член 5 от Договора за Европейския съюз.

бъде подобрен само чрез общ подход, а потенциалът за равенство между половете, конкурентоспособност и растеж може да се постигне по-добре чрез координирани действия на равнището на Съюза, вместо чрез национални инициативи с различен обхват, амбиция и ефективност. Тъй като целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки и поради обхвата и последиците от действието следователно могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, посочен в член 5 от Договора за Европейския съюз.

## **Изменение 35**

### **Предложение за директива Съображение 38**

*Текст, предложен от Комисията*

(38) В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива се ограничава до определянето на общи цели и принципи и не надхвърля това, което е необходимо за постигането на тези цели. Държавите членки разполагат с достатъчно свобода, за да определят как най-добре следва да се постигнат целите, определени в настоящата директива, като вземат предвид националните обстоятелства, по-специално правилата и практиките относно набирането на персонал за позиции в управителните съвети. Настоящата директива не засяга възможността за предприятията да назначават най-квалифицираните членове на управителните съвети и предоставя достатъчно дълъг период за

*Изменение*

(38) В съответствие с принципа на пропорционалност, посочен в същия член, настоящата директива се ограничава до определянето на общи цели и принципи и не надхвърля това, което е необходимо за постигането на тези цели. Държавите членки разполагат с достатъчно свобода, за да определят как най-добре следва да се постигнат целите, определени в настоящата директива, като вземат предвид националните обстоятелства, по-специално правилата и практиките относно набирането на персонал за позиции в управителните съвети. Настоящата директива не засяга възможността за предприятията да назначават най-квалифицираните членове на управителните съвети и предоставя достатъчно дълъг период за

адаптиране за всички дружества,  
допуснати до борсова търговия.

адаптиране за всички дружества,  
допуснати до борсова търговия, **както  
и за големите публични предприятия.**

## Изменение 36

### Предложение за директива Член 1

*Текст, предложен от Комисията*

С настоящата директива се установяват мерки за осигуряване на по-балансирано участие на мъжете и жените сред директорите **без изпълнителни функции** на дружествата, допуснати до борсова търговия, чрез установяване на мерки, насочени към ускоряване на напредъка към баланс между половете, като същевременно на дружествата се предоставя достатъчно време, за да предприемат необходимите мерки.

*Изменение*

С настоящата директива се установяват мерки за осигуряване на по-балансирано участие на мъжете и жените сред директорите на дружествата, допуснати до борсова търговия, **и на големите публични предприятия** чрез установяване на мерки, насочени към ускоряване на напредъка към баланс между половете, като същевременно на дружествата се предоставя достатъчно време, за да предприемат необходимите мерки.

## Изменение 37

### Предложение за директива Член 2 – точка 1

*Текст, предложен от Комисията*

(1) „дружество, допуснато до борсова търговия“ означава дружество, **установено** в държава членка, чиито ценни книжа са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО в една или повече държави членки;

*Изменение*

(1) „дружество, допуснато до борсова търговия“ означава дружество, **намиращо се** в държава членка, чиито ценни книжа са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО в една или повече държави членки;

## Изменение 38

### Предложение за директива



### Член 3

*Текст, предложен от Комисията*

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

*Изменение*

Настоящата директива не **следва да се прилага по отношение на микропредприятията, както и на малките и средните** предприятия (МСП), **като въпреки това държавите членки следва да въведат политики, подпомагащи и насърчаващи МСП да подобрят значително равнопоставеността между половете на всички равнища на управление, както и в управителните съвети на дружествата.**

### Изменение 39

**Предложение за директива**

**Член 4 – заглавие**

*Текст, предложен от Комисията*

Цели по отношение на директорите **без изпълнителни функции**

*Изменение*

Цели по отношение на директорите

### Изменение 40

**Предложение за директива**

**Член 4 – параграф 1**

*Текст, предложен от Комисията*

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори **без изпълнителни функции, извършват назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификацията на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии,**

*Изменение*

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, **и големите публични предприятия,** в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори, **коригират своите процедури за набиране, включително процедурите за обявяване на свободни места, предварителен подбор, подбор или назначаване на всички директорски позиции с цел достигане на** ТОЗИ

**за да достигнат** този процент най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.

процент най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.

***Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, извършват тези корекции на подходящите етапи от процеса на набиране, предварителен подбор, подбор или назначаване. По-специално държавите членки гарантират, че дружествата подбират кандидати за позиции в управителните съвети от списък с кандидати, изготвен на базата на балансирано представителство на половете.***

***Доколкото процедурата по подбор се извършва въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, държавите членки гарантират, че тези корекции включват прилагането на предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии.***

## Изменение 41

### Предложение за директива Член 4 – параграф 1 а (нов)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***1а. Държавите членки могат да предвидят, че целта, посочена в настоящия параграф, е изпълнена, когато дружествата, допуснати до борсова търговия, и големите публични предприятия могат да докажат, че членовете на по-слабо представения пол заемат най-малко една трета от всички директорски позиции, при условие че те са представени сред двата вида директори — директори със и без***

*изпълнителни функции. Броят, необходим за постигането на целта за една трета от позициите, е онзи, който е най-близо до дела от една трета.*

## Изменение 42

### Предложение за директива Член 4 – параграф 2

*Текст, предложен от Комисията*

2. Броят на позициите на директори *без изпълнителни функции*, необходим за постигане на целите, посочени в параграф 1, е *броят, който е най-близък до дела от 40 %, но не надхвърля 49 %*.

*Изменение*

2. Броят на позициите на директори, необходим за постигане на целите, посочени в параграф 1, е *поне 40 %*.

## Изменение 43

### Предложение за директива Член 4 – параграф 3

*Текст, предложен от Комисията*

3. За да бъде постигната целта, посочена в параграф 1, държавите членки гарантират, че при подбора на директори *без изпълнителни функции* приоритет ще има *кандидатът* от по-слабо представения пол, *ако този кандидат има същите квалификации като кандидат от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и професионалните му резултати*, освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.

*Изменение*

3. За да бъде постигната целта, посочена в параграф 1, *и в съответствие с член 23, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз*, държавите членки гарантират, че при *набирането*, подбора *и назначаването* на директори приоритет ще има *компетентният кандидат* от по-слабо представения пол, освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол. *За тази цел критериите за подбор трябва преди всичко да бъдат ясни, прозрачни и недискриминационни.*

*В случай на процедура за подбор,*

*основана на компетентността, приоритет ще има кандидатът от по-слабо представения пол, в случай че този кандидат е поне толкова квалифициран, колкото кандидат от другия пол по отношение на това, дали е подходящ за поста, както и по отношение на компетентността или професионалните му резултати.*

**Изменение 44**  
**Предложение за директива**  
**Член 4 – параграф 4**

*Текст, предложен от Комисията*

4. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, са длъжни да оповестят, **по искане** на неуспял кандидат, критериите за квалификация, на които би **бил основан** подборът, обективната сравнителна оценка на тези критерии и в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата от другия пол.

*Изменение*

4. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, **и големите публични предприятия** са длъжни да оповестят на неуспял кандидат **броя и пола на кандидатите в списъка на избраните кандидати, при зачитане на тяхната анонимност в съответствие с правото на ЕС за защита на данните**, критериите за квалификация, на които са **били основани набирането**, подборът **или назначаването**, обективната сравнителна оценка на тези критерии и в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата от другия пол.

**Изменение 45**  
**Предложение за директива**  
**Член 4 – параграф 4 а (нов)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**4а. Държавите членки гарантират, че изискванията, свързани с подбора на кандидатите, следва да бъдат изпълнени на подходящ етап от процеса на подбор в съответствие с**

*националното законодателство и устава на съответните дружества, допуснати до борсова търговия.*

#### **Изменение 46**

##### **Предложение за директива Член 4 – параграф 5**

*Текст, предложен от Комисията*

5. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални съдебни системи, за да гарантират, че когато неуспял кандидат от по-слабо представения пол установи факти, от които може да се заключи, че този кандидат е бил също толкова квалифициран като назначения кандидат от другия пол, дружеството, допуснато до борсова търговия, трябва да докаже, че не е имало нарушение на правилото, посочено в параграф 3.

*Изменение*

5. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални съдебни системи, за да гарантират, че **дружествата, допуснати до борсова търговия, и големите публични предприятия могат да докажат, че процесът на назначаване е бил проведен в съответствие с правилото, посочено в параграф 3, по-специално в случаите** когато неуспял кандидат от по-слабо представения пол установи факти, от които може да се заключи, че този кандидат е бил също толкова квалифициран като назначения кандидат от другия пол, дружеството, допуснато до борсова търговия, **или голямото публично предприятие** трябва да докаже, че не е имало нарушение на правилото, посочено в параграф 3.

#### **Изменение 47**

##### **Предложение за директива Член 4 – параграф 6**

*Текст, предложен от Комисията*

**6. Държавите членки могат да предвидят, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в които членовете на по-слабо представения пол представляват по-малко от 10 % от работната сила, не са задължени да постигнат целта,**

*Изменение*

**заличава се**

*посочена в параграф 1.*

## Изменение 48

### Предложение за директива Член 5 – параграф 1

*Текст, предложен от Комисията*

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, поемат индивидуални ангажименти по отношение на балансираното участие и на двата пола сред изпълнителните директори, **които трябва да бъдат изпълнени най-късно до 1 януари 2020 г., или за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия — до 1 януари 2018 г.**

*Изменение*

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, поемат **допълнителни** индивидуални ангажименти по отношение на балансираното участие и на двата пола сред изпълнителните директори **в съответствие с процедурите, описани в член 4.**

***Целта на тези ангажименти е осезаем напредък към постигане на по-добър баланс между половете, който трябва да стане факт най-късно до 1 януари 2020 г., а в случая на големите публични предприятия — до 1 януари 2018 г.***

## Изменение 49

### Предложение за директива Член 5 – параграф 2

*Текст, предложен от Комисията*

2. Държавите членки изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят информация на компетентните национални органи веднъж годишно, считано от [две години след приемането], относно участието на половете в управителните им съвети, като се прави разлика между изпълнителните директори и

*Изменение*

2. Държавите членки изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, **и от големите публични предприятия** да предоставят информация на компетентните национални органи веднъж годишно, **когато е приложимо в техните годишни доклади**, считано от [две години след приемането], относно

директорите без изпълнителни функции, и относно мерките, предприети с оглед на целите, посочени в член 4, параграф 1 и в параграф 1 от настоящия член, и да публикуват тази информация по подходящ и достъпен начин на тяхната интернет страница.

участието на половете в управителните им съвети, като се прави разлика между изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции, и относно **постигнатия напредък и** мерките, предприети с оглед на целите, посочени в член 4, параграф 1 и в параграф 1 от настоящия член и — **когато е приложимо — относно пола на всички назначени директори през референтния период, както и** да публикуват тази информация по подходящ, **лесен** и достъпен начин на тяхната интернет страница.

## Изменение 50

### Предложение за директива Член 5 – параграф 3

*Текст, предложен от Комисията*

3. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не изпълни целите, определени в член 4, параграф 1, или индивидуалните си ангажименти, поети в съответствие с параграф 1 от настоящия член, информацията, посочена в параграф 2 от настоящия член, включва причините за неизпълнение на целите или ангажиментите и описание на мерките, които дружеството е приело или възнамерява да приеме, за да изпълни целите и ангажиментите.

*Изменение*

3. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, **или голямо публично предприятие** не изпълни целите, определени в член 4, параграф 1, или индивидуалните си ангажименти, поети в съответствие с параграф 1 от настоящия член, информацията, посочена в параграф 2 от настоящия член, включва причините за неизпълнение на целите или ангажиментите и **пространно** описание на мерките, които дружеството е приело или възнамерява да приеме, за да изпълни целите и ангажиментите.

## Изменение 51

### Предложение за директива Член 5 – параграф 4

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**4. Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че органът или органите, определени в съответствие с член 20 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена), са компетентни и за насърчаването, анализа, мониторинга и подпомагането на баланса между половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия.**

**заличава се**

*Обосновка*

*Заличаването на тази част не се прави за заличаване на текста, а за реструктуриране на директивата. Сега тази част намира своето място под формата на самостоятелен член 8а (нов). Това се прави с цел разширяване на компетентностите на органа за равнопоставеността.*

## **Изменение 52**

**Предложение за директива  
Член 6 – параграф 2 – уводна част**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

2. Санкциите трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи и могат да включват следните мерки:

2. Санкциите трябва да бъдат ефективни, пропорционални, **прогресивно нарастващи** и възпиращи и могат да включват следните мерки:

## **Изменение 53**

**Предложение за директива  
Член 6 – параграф 2 – буква а)**



*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

а) административни глоби;

**а) ранно предупреждение, последвано от прогресивно нарастващи административни глоби;**

#### **Изменение 54**

**Предложение за директива**

**Член 6 – параграф 2 – буква б а) (нова)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**ба) принудително разпускане, разпоредено от компетентен съдебен орган, при цялостно зачитане на съответните процедурни предпазни механизми в случаи на тежки и нееднократни нарушения.**

*Обосновка*

*Следва да бъде посочено ясно, че държавите членки разполагат с широк набор от възможности за установяване на надежден режим на санкции на национално равнище.*

#### **Изменение 55**

**Предложение за директива**

**Член 6 – параграф 2 в (нов)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**2в. Държавите членки докладват относно санкциите, въведени с цел спазване на разпоредбите на настоящата директива.**

#### **Изменение 56**

**Предложение за директива**

## Член 7 – параграф 1

*Текст, предложен от Комисията*

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

*Изменение*

Държавите членки **се насърчават** да въведат или да поддържат разпоредби, които са по-благоприятни от предвидените в настоящата директива, за да **постигнат целта на член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз и да осигурят по-балансирано участие на мъжете и жените по отношение на дружествата, установени на националната им територия, при условие че тези разпоредби са насочени към постигане на целта на настоящата директива и не надхвърлят необходимото за постигането на тази цел, нито създават необоснована дискриминация**.

## Изменение 57

### Предложение за директива Член 8 – параграф 3 – алинея 1

*Текст, предложен от Комисията*

Без да се засягат разпоредбите на **член 4, параграфи 6 и 7**, държавите членки, които преди влизането в сила на настоящата директива вече са предприели мерки за осигуряване на по-балансирано участие на жените и мъжете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да спрат прилагането на свързаните с назначенията процедурни изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3, 4 и 5, при условие че **може да се докаже**, че тези мерки ще позволят на членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова

*Изменение*

Без да се засягат разпоредбите на **член 4, параграф 6**, държавите членки, които преди влизането в сила на настоящата директива вече са предприели мерки за осигуряване на по-балансирано участие на жените и мъжете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, **и на големите публични предприятия, или държавите членки, в които съществуват други мерки, например мерки за саморегулиране, имащи за цел да осигурят по-балансирано участие на жените и мъжете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и на големите**

търговия, най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за **дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични** предприятия.

**публични предприятия** могат да спрат прилагането на свързаните с назначенията процедурни изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3, 4 и 5, **и прилагането на член 5, параграф 1**, при условие че **оценка на Европейската комисия сочи**, че тези мерки ще позволят на членовете на по-слабо представения пол да заемат **или** поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, **или целта от една трета, посочена в член 4, параграф 7**, най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за **публичните** предприятия. **Въпросната държава членка следва да съобщи тази информация на Комисията.**

#### *Обосновка*

*Мерки за саморегулиране (например кодекси за корпоративно управление), доказали своята ефективност, следва да обосновават прекратяването на процедурните изисквания.*

## **Изменение 58**

### **Предложение за директива Член 8 а (нов)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

#### **Член 8а**

#### **Орган по въпросите на равнопоставеността**

**Държавите членки вземат необходимите мерки, за да гарантират, че органът или органите, определени в съответствие с член 20 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и**

*професиите (преработена)<sup>1</sup>, са компетентни също да насърчават, анализират, контролират и подкрепят баланса между половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия.*

---

<sup>1</sup> *ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.*

## Изменение 59

### Предложение за директива Член 9 – параграф 1

*Текст, предложен от Комисията*

1. Държавите членки предават на Комисията най-късно до 1 януари 2017 г. и на всеки две години доклад за изпълнението на настоящата директива. Тези доклади включват, наред с другото, подробна информация за мерките, предприети с оглед на постигането на целите, определени в член 4, параграф 1, информация, предоставена в съответствие с член 5, параграф 2, и информация относно индивидуални ангажменти, поети от дружествата, допуснати до борсова търговия, в съответствие с член 5, параграф 1.

*Изменение*

1. Държавите членки предават на Комисията най-късно до 1 януари 2017 г. и на всеки две години доклад за изпълнението на настоящата директива. Тези доклади включват, наред с другото, подробна информация за мерките, предприети с оглед на постигането на целите, определени в член 4, параграф 1, информация, предоставена в съответствие с член 5, параграф 2, и информация относно индивидуални ангажменти, поети от дружествата, допуснати до борсова търговия, **и от големите публични предприятия**, в съответствие с член 5, параграф 1.

## Изменение 60

### Предложение за директива Член 9 – параграф 2 – алинея 1

*Текст, предложен от Комисията*

Държавите членки, които по силата на член 8, параграф 3 са спрели прилагането на свързаните с

*Изменение*

Държавите членки, които по силата на член 8, параграф 3 са спрели прилагането на свързаните с

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

## Изменение 61

### Предложение за директива Член 9 – параграф 2 – алинея 2

*Текст, предложен от Комисията*

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

назначенията процедурни изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3, 4 и 5, включват информация в докладите, посочени в параграф 1, чрез която посочват конкретните резултати, постигнати чрез националните мерки, посочени в член 8, параграф 3. Тогава Комисията **публикува** специален доклад, чрез който се установява дали тези мерки ефективно позволяват на членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции до 1 януари 2018 г. за **големите публични предприятия**, и до 1 януари 2020 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия. Комисията публикува първия такъв доклад до 1 юли 2017 г., а следващите доклади се публикуват в срок от шест месеца след предаването на съответните национални доклади съгласно параграф 1.

*Изменение*

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

параграфи 1, 3, 4 и 5, считано съответно от тези дати.

**набирането, подбора и** назначенята процедурни изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3, 4 и 5, считано съответно от тези дати.

## Изменение 62

### Предложение за директива Член 9 – параграф 3

*Текст, предложен от Комисията*

3. Комисията прави преглед на прилагането на настоящата директива и докладва на Европейския парламент и на Съвета най-късно до 31 декември 2021 г. и на всеки две години след това. По специално Комисията преценява дали целите на настоящата директива са били постигнати.

*Изменение*

3. Комисията прави преглед на прилагането на настоящата директива и докладва на Европейския парламент и на Съвета най-късно до 31 декември 2021 г. и на всеки две години след това. По специално Комисията, **след консултация с Европейския парламент, Съвета и европейските социални партньори**, преценява дали целите на настоящата директива са били постигнати.

## Изменение 63

### Предложение за директива Член 9 – параграф 4

*Текст, предложен от Комисията*

**4. С оглед развитието на участието на мъжете и жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия, и на различни равнища от процеса на вземане на решения в икономиката, и като взема предвид това дали осъщественият напредък е достатъчно устойчив, в доклада си Комисията преценява дали е необходимо да се удължи срокът на действие на настоящата директива след датата, посочена в член 10, параграф 2, или е необходимо тя да**

*Изменение*

**заличава се**

*бъде изменена.*

## ПРОЦЕДУРА

<b>Заглавие</b>	Баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия		
<b>Позовавания</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Водещи комисии</b> Дата на обявяване в заседание	JURI 22.11.2012 г.	FEMM 22.11.2012 г.	
<b>Становище, изказано от</b> Дата на обявяване в заседание	EMPL 22.11.2012 г.		
<b>Докладчик по становище:</b> Дата на назначаване	Марейе Корнелисен 12.12.2012 г.		
<b>Член 51 – Съвместни заседания на комисии</b> Дата на обявяване в заседание	17.1.2013 г.		
<b>Разглеждане в комисия</b>	23.4.2013 г.	19.6.2013 г.	8.7.2013 г.
<b>Дата на приемане</b>	9.7.2013 г.		
<b>Резултат от окончателното гласуване</b>	+: –: 0:	37 5 4	
<b>Членове, присъствали на окончателното гласуване</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Viliija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoc, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Adam Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber		
<b>Заместник(ци), присъствал(и) на окончателното гласуване</b>	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
<b>Заместник(ци) (чл. 187, пар. 2), присъствал(и) на окончателното гласуване</b>	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		

4.6.2013

### СТАНОВИЩЕ НА КОМИСИЯТА ПО ВЪТРЕШНИЯ ПАЗАР И ЗАЩИТА НА ПОТРЕБИТЕЛИТЕ

на вниманието на комисията по правни въпроси и на комисията по правата на жените и равенството между половете



относно предложението на Комисията за директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Докладчик по становище: Антония Първанова

## КРАТКА ОБОСНОВКА

Предложението има за цел да се насърчи равенството между половете при вземането на икономически решения, по-конкретно за дружества, допуснати до борсова търговия, в съответствие с член 3, параграф 3 от ДЕС, и да се използват изцяло съществуващите таланти на кандидатите, за да бъдат половете представлявани по-добре в управителните съвети на дружествата, като по този начин се допринася за правилното функциониране на вътрешния пазар и за постигане на целите на Съюза във връзка със стратегията „Европа 2020“ и нейната цел за повишаване на темпа на заетостта на жените до 75% в срок до 2020 г.

Докладчикът подкрепя целите, които предложението си поставя. По-конкретно тя приветства избора на директива като инструмент за създаване на хармонизирана правна система в Съюза и за установяване на по-голяма правна сигурност, намаляване на административната тежест, произтичаща от различните начини на прилагане и изпълнение от страна на държавите членки на принципите на равенство между половете в управителните съвети на дружествата.

Насърчаването на равенството между жените и мъжете е една от основните цели на ЕС, както това е отразено в Договорите на Съюза (член 3, параграф 3 от ДЕС и членове 8 и 157 от ДФЕС), а също така и в Хартата на основните права (член 23). Институциите на ЕС са предприели разнообразни усилия за насърчаване на равенството между половете при вземането на икономически решения. През 2010 г. Комисията определи равенството при вземането на решения като един от приоритетите на своята Харта за жените (COM (2010)78 окончателен) и на своята стратегия за равенство между жените и мъжете, обхващаща периода 2010—2015 г. (COM (2010) 491 окончателен). През март 2011 г. заместник-председателят на Комисията Рединг стартира инициативата „Ангажимент за участие на жените в управителните съвети в Европа“, като чрез тази инициатива дружествата, допуснати до борсова търговия, бяха призовани доброволно да се ангажират да увеличат участието на жени в своите ръководни органи до 40% до 2020 г. Призивът за присъединяване към ангажимента беше с продължителност от една година, но към него се присъединиха едва 24 дружества.

Въпреки тези усилия продължават да се наблюдават неравновесия в представителството на половете при ръководните длъжности в предприятията. Съгласно данните на Комисията, 15,8% от местата в управителните съвети на най-големите дружества, допуснати до борсова търговия, се заемат от жени. Коригирането на тази ситуация напредва с бавни темпове, като всяка година се бележи повишаване от едва 0,6%. Резултатите варират в различните държави членки.

Предложението на Комисията намира подкрепата на всички членове на Комисията,

заемащи длъжности в икономическата сфера: на заместник-председателя Таяни (промишленост и предприемачество), на заместник-председателя Алмуния (конкуренция), на заместник-председателя Рен (икономически и парични въпроси), на члена на Комисията Барние (вътрешен пазар и услуги), на члена на Комисията Андор (заетост и социални въпроси), както и на заместник-председателя на Комисията Вивиан Рединг.

Докладчикът установи няколко области от основен интерес за тази комисия, на които тя обърна допълнително внимание в своя доклад, и по-конкретно функционирането на вътрешния пазар, правната сигурност за дружествата и отражението на потребителските предпочитания върху вземането на решения в рамките на дружествата. Докладчикът обърна надлежно внимание на нестабилното икономическо положение в ЕС и на начините, по които настоящото предложение би могло да допринесе положително за постигането на финансова стабилност и дългосрочен икономически растеж.

Съгласно данните на Европейската комисия, жените контролират приблизително 70% от решенията за потребителски разходи в световен мащаб. Следователно увеличаването на броя на жените, занимаващи ръководни длъжности, може да доведе до по-широко вникване в икономическото поведение и във вземаните от потребителите решения. Продуктите и услугите, които съответстват в по-голяма степен на потребностите и предпочитанията на потребителите, могат да водят до повишаване на продажбите.

Друг основен елемент е гарантирането на правна сигурност за дружествата, извършващи дейност в повече от една държава членка. Разнообразието в тази област може да се отразява отрицателно върху функционирането на единния пазар. Дружествата, извършващи трансгранична дейност, се нуждаят от последователна и надеждна правна рамка, за да могат да се възползват изцяло от достъпа до единния пазар и за да постигат достатъчно добри икономически резултати.

Що се отнася до настоящата икономическа среда, многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между равнопоставеността между половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружеството. “Ето защо подобряването на участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, служи не само за спазване на принципа на равенство между половете и отсъствие на дискриминация, но също така може да оказва положително въздействие върху организационното и финансовото представяне на заинтересованите дружества.

В контекста на застаряването на населението в ЕС докладчикът изразява убеждението, че неизползването на половината от потенциала на Европа за заемане на места в управителните съвети на дружествата би могло да доведе до забавяне на развитието на нашата икономика, възстановяването на финансовите ни структури и способностите на наличния човешки капитал.

В предложените от нея изменения докладчикът призовава държавите членки да създават стимули за дружествата, така че те да бележат и оповестяват напредък по отношение на спазването на принципа на равенство между половете в своите управителни съвети, като по този начин улесняват достъпа на жените до бизнес мрежи и спомагат за изграждането на тяхната политика в областта на човешките ресурси по такъв начин, че да насърчават използването на таланта на жените.

Предложените изменения са балансирани и потвърждават първоначалния текст, като

засилват гореспоменатите аспекти. Тяхното включване ще доведе до подобряване на правната сигурност и до засилване на основните принципи на равенство между половете, като по този начин се гарантира спазване на член 23 от Хартата на основните права и на членове 8 и 157 от ДФЕС.

## ИЗМЕНЕНИЯ

Комисията по вътрешния пазар и защита на потребителите приканва водещата комисия по правата на жените и равенството между половете да включи в доклада си следните изменения:

### Изменение 1

#### Предложение за директива Съображение 6 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***(6а) Съгласно Комисията<sup>1</sup>,  
понастоящем жените контролират  
по-голямата част от решенията за  
потребителски разходи в световен  
мащаб. По-доброто  
представителство на жените в  
управителните съвети би осигурило  
на участващите дружества по-  
широко разбиране на нуждите и  
икономическото поведение на  
потребителите. Следователно те ще  
могат да предлагат стоки и услуги,  
които съответстват в по-голяма  
степен на търсенето от страна на  
потребителите.***

---

<sup>1</sup> Европейска комисия, ГД  
„Правосъдие“, „Жените в процеса на  
вземане на икономически решения в  
ЕС: инициатива „Европа 2020“, 2012  
г.

## Изменение 2

### Предложение за директива Съображение 6 б (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(6б) Институциите и агенциите на ЕС следва да дадат пример чрез подобряване на баланса между половете. Принципите, предвидени в настоящата директива, следва да бъдат включени в правилата, уреждащи вътрешните процедури за персонала на Европейската комисия, Европейския парламент и всички институции и агенции на ЕС, включително и на Европейската централна банка. Във всички институции на ЕС трябва да се развиват по-ефективни политики за равенство между половете с цел оказване на въздействие върху набирането на персонала, обучението и ежедневно функциониране на различните институции на ЕС. За тази цел институциите следва да гарантират, че равенството между половете се постига при набирането на висши ръководни длъжности, включително генерални директори, директори и началник-отдели.*

## Изменение 3

### Предложение за директива Съображение 6 в (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(6в) От съществено значение е в Комисията, изпълнителния орган на ЕС, да се подобри балансът между половете на управленско равнище с цел по-добро представляване на европейските граждани. Следователно държавите членки се призовават да определят кандидати*

*от мъжки и женски пол в колегиума на членовете на Комисията, за да се постигне баланс между половете в колегиума на членовете на Комисията.*

#### Изменение 4

##### Предложение за директива Съображение 6 г (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(6г) Европейската централна банка (ЕЦБ), Европейската система за финансов надзор (ЕСФН) – включително Европейският съвет за системен риск (ЕССР) – и европейските надзорни органи (ЕНО) следва да спазват всички аспекти на равенство и недопускане на дискриминация въз основа на пол. Надзорните съвети на европейските надзорни органи следва да бъдат насърчавани да представят списък с кандидати, основан на балансирано участие на половете, за позициите на председатели и изпълнителни директори на съответното изслушване в Европейския парламент. Окончателният подбор на тези позиции следва да бъде основан на баланс между половете. Също така е важно Управителният комитет и Консултативните комитети на ЕССР да са с балансирано участие на половете.*

#### Изменение 5

##### Предложение за директива Съображение 6 д) (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*(6д) Надзорният съвет на Европейската централна банка*

*(ЕЦБ), включително функциите на председател и заместник-председател, следва да бъде балансиран от гледна точка на равенството между половете. Когато се отвори свободно място в Изпълнителния съвет на ЕЦБ, държавите членки, приели еврото за валута, следва да бъдат насърчавани да определят двама кандидата за свободната позиция – мъж и жена. Държавите членки следва също така да бъдат насърчавани да назначават жени за управители на националните централни банки (НЦБ), за да се постигне баланс между половете в Управителния съвет и Генералния съвет на ЕЦБ, както и в Генералния съвет на ЕССР.*

## **Изменение 6**

### **Предложение за директива Съображение 8**

*Текст, предложен от Комисията*

(8) На равнището на дружествата е широко признато, че присъствието на жените в управителните съвети подобрява корпоративното управление, тъй като резултатите на екипа и качеството на вземане на решения се засилват поради по-разнообразния и колективен начин на мислене, включващ по-широк набор от гледни точки, и по този начин се стига до по-балансираните решения. Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между равнопоставеността между половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружеството. Следователно подобряването на участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, може да има

*Изменение*

(8) На равнището на дружествата е широко признато, че присъствието на жените в управителните съвети подобрява корпоративното управление, тъй като резултатите на екипа и качеството на вземане на решения се засилват поради по-разнообразния и колективен начин на мислене, включващ по-широк набор от гледни точки, и по този начин се стига до по-балансираните решения. Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между равнопоставеността между половете на най-високо управленско ниво и финансовите резултати и рентабилността на дружеството. Следователно подобряването на участието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, може да има

положителен ефект върху стопанските резултати на съответните дружества.

положителен ефект върху стопанските резултати на съответните дружества **в организационен и финансов план.**

## Изменение 7

### Предложение за директива Съображение 9

*Текст, предложен от Комисията*

(9) Наличната информация показва също, че равенството на пазара на труда може значително да подобри икономическия растеж. Засилването на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, има положително въздействие не само за жените, назначени в управителните съвети, но и допринася за привличането на жени със способности в предприятията и води до нарастване на броя на жените на всички равнища на управление и сред работната сила. Следователно **по-големият** дял на жените в управителните съвети на дружествата има положително въздействие за преодоляване на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете. Пълноценното използване на наличните женски способности ще представлява значително подобрене по отношение на възвръщаемостта на образованието както за отделните хора, така и за публичния сектор. По-слабото участие на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, е една пропусната възможност за постигане на дългосрочен устойчив растеж за икономиките на държавите членки като цяло.

*Изменение*

(9) Наличната информация показва също, че равенството на пазара на труда може значително да подобри икономическия растеж. Засилването на присъствието на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, има положително въздействие не само за жените, назначени в управителните съвети, но и допринася за привличането на жени със способности в предприятията и води до нарастване на броя на жените на всички равнища на управление и сред работната сила. Следователно **по-представителният** дял на жените в управителните съвети на дружествата има положително въздействие за преодоляване на разликата в заетостта и в заплащането между жените и мъжете. Пълноценното използване на наличните женски способности ще представлява значително подобрене по отношение на възвръщаемостта на образованието както за отделните хора, така и за публичния сектор. По-слабото участие на жените в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия в ЕС, е една пропусната възможност за постигане на дългосрочен устойчив растеж за икономиките на държавите членки като цяло.

## Изменение 8

### Предложение за директива Съображение 10

*Текст, предложен от Комисията*

(10) Въпреки действащото законодателство на Съюза, насочено към предотвратяване и борба с дискриминацията, основаваща се на пола, препоръките на Съвета, насочени специално към увеличаване на присъствието на жените при вземането на икономически решения, и действията на равнището на Съюза за насърчаване на саморегулирането, жените продължават да бъдат много **по-малко** от мъжете в най-висшите управленски органи на дружествата в Съюза. В частния сектор и особено в дружествата, допуснати до борсова търговия, неравновесието между половете е особено значително и сериозно. Основният показател на Комисията за участието и на двата пола в управителните съвети показва, че делът на жените, участващи във вземането на бизнес решения на високо равнище, е много нисък. През януари 2012 г. жените заемаха средно само 13,7 % от постовете в управителните съвети на най-големите дружества, допуснати до борсова търговия в държавите членки. Сред директорите без изпълнителни функции само 15 % бяха жени.

## Изменение 9

### Предложение за директива Съображение 11

*Изменение*

(10) Въпреки действащото законодателство на Съюза, насочено към предотвратяване и борба с дискриминацията, основаваща се на пола, препоръките на Съвета, насочени специално към увеличаване на присъствието на жените при вземането на икономически решения, и действията на равнището на Съюза за насърчаване на саморегулирането, жените продължават да бъдат много **по-слабо представени** от мъжете в най-висшите управленски органи на дружествата в Съюза. В частния сектор и особено в дружествата, допуснати до борсова търговия, неравновесието между половете е особено значително и сериозно, **като някои институции и агенции на ЕС, като например Европейската централна банка, също показват много проблематично неравновесие между половете.** Основният показател на Комисията за участието и на двата пола в управителните съвети показва, че делът на жените, участващи във вземането на бизнес решения на високо равнище, е много нисък. През януари 2012 г. жените заемаха средно само 13,7 % от постовете в управителните съвети на най-големите дружества, допуснати до борсова търговия в държавите членки. Сред директорите без изпълнителни функции само 15 % бяха жени.



*Текст, предложен от Комисията*

(11) Делът на жените в управителните съвети на дружествата се увеличава много бавно със среден годишен ръст от едва 0,6 процентни пункта през последните години. Степента на подобрене се различава в отделните държави членки и води до много различни резултати. Много по-значителен напредък бе отбелязан в държавите членки, в които бяха въведени задължителни мерки. Нарастващите несъответствия между държавите членки **вероятно ще** се увеличат поради силно различаващите се подходи на отделните държави членки при увеличаването на участието на жените в управителните съвети.

*Изменение*

(11) Делът на жените в управителните съвети на дружествата се увеличава много бавно със среден годишен ръст от едва 0,6 процентни пункта през последните години. Степента на подобрене се различава в отделните държави членки и води до много различни резултати. Много по-значителен напредък бе отбелязан в държавите членки, в които бяха въведени задължителни мерки. Нарастващите несъответствия между държавите членки **биха могли да** се увеличат поради силно различаващите се подходи на отделните държави членки при увеличаването на участието на жените в управителните съвети. ***Поради това държавите членки следва да бъдат насърчавани да обменят информация и да разпространяват най-добри практики, насочени към поощряване на равновесието между половете, включително постиженията на дружества, които разполагат с управителни съвети с установено равновесие между половете по отношение на техния състав.***

## Изменение 10

### Предложение за директива Съображение 11 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

***(11а) Държавите членки следва да приемат стратегии, ориентирани към социално-културна промяна в подхода им към баланса между половете, с помощта на различни средства за насърчаване на участието на жените в управленската йерархия и чрез предприемане на активни подходи и действия от страна на***

*работодателите. Тези средства могат да включват, наред с другото, насърчаване на гъвкаво работно време и насърчаване на съобразени със семейството работни места чрез предоставяне на достъп до дневни грижи.*

## Изменение 11

### Предложение за директива Съображение 12

*Текст, предложен от Комисията*

(12) Различията или липсата на регулиране на национално равнище по отношение на баланса между половете в управителните съвети не само води до различия в броя на жените сред директорите без изпълнителни функции и до различни степени на подобрение сред държавите членки, но и създава препятствия за вътрешния пазар чрез налагане на различни изисквания в корпоративното управление за европейските дружества, допуснати до борсова търговия. Тези различия в правните изисквания и в изискванията за саморегулиране по отношение на състава на управителните съвети могат да доведат до практически затруднения за дружествата, допуснати до борсова търговия, които извършват трансгранична дейност, особено когато установяват дъщерни дружества или при сливания и придобивания, както и за кандидатите за позиции в управителните съвети.

*Изменение*

(12) Различията или липсата на регулиране на национално равнище по отношение на баланса между половете в управителните съвети не само води до различия в броя на жените сред директорите без изпълнителни функции и до различни степени на подобрение сред държавите членки, но и създава препятствия за вътрешния пазар чрез налагане на различни изисквания в корпоративното управление за европейските дружества, допуснати до борсова търговия. Тези различия в правните изисквания и в изискванията за саморегулиране по отношение на състава на управителните съвети могат да доведат до практически затруднения за дружествата, допуснати до борсова търговия, които извършват трансгранична дейност, особено когато установяват дъщерни дружества или при сливания и придобивания, както и за кандидатите за позиции в управителните съвети. ***При все това прилагането на разпоредбите, предвидени в директивата, следва да бъде независимо от различните начини, по които се избират директори без изпълнителни функции в съвети на европейските дружества.***

## Изменение 12

### Предложение за директива Съображение 12 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**(12а) Един от основните фактори за правилното прилагане на следната директива е ефективното използване на предварително и при пълна прозрачност определени критерии за подбор на директори без изпълнителни функции, при което компетентността на кандидатите се разглежда на равни начала, независимо от техния пол.**

## Изменение 13

### Предложение за директива Съображение 12 б (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**(12б) В контекста на застаряването на населението и на недостига на квалифицирана работна ръка неизползването на половината от потенциала на населението на Европа за заемане на места в управителните съвети на дружествата би могло да доведе до забавяне на развитието на нашата икономика и на възстановяването на нашите финансови структури. Ако половината от съществуващия набор от таланти дори не се взема предвид при запълването на ръководни длъжности, самият процес и качество на назначенията могат да бъдат обезсмислени, което би довело до увеличаване на недоверието в управленските структури на деловите среди и до намаляване на ефикасната реализация на наличния човешки капитал. Систематичното включване на подходящи кандидати**

*от двата пола гарантира, че новите членове на управителните съвети са избрани сред най-добрите кандидати, както мъже, така и жени, и че обществото е представено надлежно в процеса на вземане на решения в рамките на дружествата.*

## Изменение 14

### Предложение за директива Съображение 14

*Текст, предложен от Комисията*

(14) Въпреки че настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно процедурите за подбор и критериите за квалификация за позиции в управителните съвети, въвеждането на определени минимални стандарти по отношение на изискването за дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирано представяне на половете, да вземат решения за назначаване на директори без изпълнителни функции въз основа на обективна сравнителна оценка на квалификациите на кандидатите по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните резултати, е необходимо, за да се постигне баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции. Само мярка на равнище ЕС може ефективно да спомогне, за да се гарантира конкурентна равнопоставеност в целия Съюз и да се избегнат практически усложнения в ежедневно управление на бизнеса.

*Изменение*

(14) Въпреки че настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно процедурите за подбор и критериите за квалификация за позиции в управителните съвети, въвеждането на определени минимални стандарти по отношение на изискването за дружествата, допуснати до борсова търговия, в които липсва балансирано представяне на половете, да вземат решения за назначаване на директори без изпълнителни функции въз основа на **обявление за свободно работно място с възможност за подаване на заявления** и обективна сравнителна оценка на квалификациите на кандидатите по отношение на това дали са подходящи за поста, на компетентността и на професионалните резултати, е необходимо, за да се постигне баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции. Само мярка на равнище ЕС може ефективно да спомогне, за да се гарантира конкурентна равнопоставеност в целия Съюз и да се избегнат практически усложнения в ежедневно управление на бизнеса.

## Изменение 15

### Предложение за директива Съображение 17

*Текст, предложен от Комисията*

(17) Дружества, допуснати до борсова търговия, имат особено икономическо значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Мерките, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат към дружества, допуснати до борсова търговия, които са дефинирани като дружества, установени в държава членка, чиито ценни книжа са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно пазарите на финансови инструменти, в една или повече държави членки. Тези дружества задават стандартите за цялата икономика и може да се очаква практиките им да бъдат последвани и от други видове дружества. Поради публичния характер на дружествата, допуснати до борсова търговия, е целесъобразно те да бъдат регулирани в **по-голяма** степен в полза на обществения интерес.

## Изменение 16

### Предложение за директива Съображение 17 а (ново)

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

(17) Дружества, допуснати до борсова търговия, имат особено икономическо значение, видимост и въздействие върху пазара като цяло. Мерките, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат към дружества, допуснати до борсова търговия, които са дефинирани като дружества, установени в държава членка, чиито ценни книжа са допуснати за търгуване на регулиран пазар по смисъла на член 4, параграф 1, точка 14 от Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно пазарите на финансови инструменти, в една или повече държави членки. Тези дружества задават стандартите за цялата икономика и може да се очаква практиките им да бъдат последвани и от други видове дружества. Поради публичния характер на дружествата, допуснати до борсова търговия, е целесъобразно те да бъдат регулирани в **достатъчна** степен в полза на обществения интерес.

***(17a) Некотираните дружества също играят важна роля в икономиката. По принцип те също биха могли да бъдат включени в обхвата на настоящата директива. Но тъй като положението с представителството на половете в тези дружества като цяло не е твърде ясно и тъй като е***

*възможно да се наложи въвеждането на специални разпоредби, които да отразяват техните специфични обстоятелства и вариращ характер в различните държави членки, това включване следва да се осъществи едва на по-късен етап. Комисията следва да извърши обстойно проучване на всички приложими аспекти, споменати по-горе, и да представи последователно предложение за тази цел.*

## Изменение 17

### Предложение за директива Съображение 18

*Текст, предложен от Комисията*

(18) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на микро-, малки и средни предприятия (МСП), както са определени в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия, **дори и ако те са** дружества, допуснати до борсова търговия.

*Изменение*

(18) Настоящата директива не следва да се прилага по отношение на микро-, малки и средни предприятия (МСП), както са определени в Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията от 6 май 2003 г. относно определението за микро-, малки и средни предприятия. **Това изключение за МСП следва да бъде приложимо за** дружества, допуснати до борсова търговия, **и на по-късен етап — за некотирувани дружества.**

## Изменение 18

### Предложение за директива Съображение 21

*Текст, предложен от Комисията*

(21) В няколко държави членки определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружеството и/или от организациите на работниците в съответствие с националното

*Изменение*

(21) В няколко държави членки определена част от директорите без изпълнителни функции могат или трябва да се назначават или избират от работната сила на дружеството и/или от организациите на работниците в съответствие с националното

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

законодателство или практика.  
Количествените цели, предвидени в настоящата директива, следва да се прилагат за всички директори без изпълнителни функции, включително представителите на персонала.  
Конкретните процедури, за да се гарантира, че тези цели са постигнати, като се вземе предвид фактът, че някои директори без изпълнителни функции са представители на персонала, следва обаче да бъдат определени от съответните държави членки **въз основа на внимателни и обширни консултации със социалните партньори на национално равнище.**

## Изменение 19

### Предложение за директива Съображение 22

*Текст, предложен от Комисията*

(22) **На** дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, следва да **се поставят задължения да предвидят средства, чрез които да се въведат** подходящи процедури, за да постигнат конкретните цели относно състава на управителните си съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете. С параграф 1 на дружествата, допуснати до борсова търговия, в които по-слабо представеният пол не представлява поне 40 % от директорите без изпълнителни функции, се налага задължението да извършват назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. Поради това с директивата се поставя целта от най-малко 40 % от директорите без изпълнителни функции

*Изменение*

(22) Дружествата, допуснати до борсова търговия в Съюза, следва да **приемат** подходящи процедури, за да постигнат конкретните цели относно състава на управителните си съвети от гледна точка на разпределението между жените и мъжете. С параграф 1 на дружествата, допуснати до борсова търговия, в които по-слабо представеният пол не представлява поне 40 % от директорите без изпълнителни функции, се налага задължението да извършват назначенията на тези позиции въз основа на **обявление за свободно работно място с възможност за подаване на заявления и** сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. Поради това с директивата се поставя целта от най-малко 40 % от директорите без

от по-слабо представения пол до тази дата. Тази цел по принцип се отнася само до равнопоставеността между половете като цяло сред директорите без изпълнителни функции и не пречи на конкретния избор на отделни директори от широк набор от мъже и жени кандидати за всеки отделен случай. По-специално тя не изключва конкретни кандидати за позиции на директори, нито налага отделни директори на дружествата или на акционерите. По този начин решението за подходящите членове на управителните съвети остава за дружествата и акционерите.

## Изменение 20

### Предложение за директива Съображение 26

*Текст, предложен от Комисията*

(26) В съответствие с тази съдебна практика държавите членки следва да гарантират, че подборът на най-квалифицираните кандидати за директори без изпълнителни функции се основава на сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат въз основа на предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии. Сред примерите за видовете критерии за подбор, които дружествата могат да прилагат, са професионалният опит в управленските и/или надзорните задачи, знанията в специфични области, като финансите, контрола или управлението на човешките ресурси, лидерството и комуникационните умения и способностите за създаване на контакти. Приоритет ще бъде даден на кандидата на по-слабо представения пол, ако този кандидат има също толкова добри квалификации като кандидата от другия пол по отношение на това дали е

изпълнителни функции от по-слабо представения пол до тази дата. Тази цел по принцип се отнася само до равнопоставеността между половете като цяло сред директорите без изпълнителни функции и не пречи на конкретния избор на отделни директори от широк набор от мъже и жени кандидати за всеки отделен случай. По-специално тя не изключва конкретни кандидати за позиции на директори, нито налага отделни директори на дружествата или на акционерите. По този начин решението за подходящите членове на управителните съвети остава за дружествата и акционерите.

*Изменение*

(26) В съответствие с тази съдебна практика държавите членки следва да гарантират, че подборът на най-квалифицираните кандидати за директори без изпълнителни функции се основава на **обявление за свободно работно място с възможност за подаване на заявления** и сравнителен анализ на квалификациите на всеки кандидат въз основа на предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии. Сред примерите за видовете критерии за подбор, които дружествата могат да прилагат, са професионалният опит в управленските и/или надзорните задачи, знанията в специфични области, като финансите, контрола или управлението на човешките ресурси, лидерството и комуникационните умения и способностите за създаване на контакти. Приоритет ще бъде даден на кандидата на по-слабо представения пол, ако този кандидат има също толкова добри



подходящ за поста, на компетентността и на професионалните му резултати, и ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.

квалификации като кандидата от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и на професионалните му резултати, и ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.

## Изменение 21

### Предложение за директива Съображение 31

*Текст, предложен от Комисията*

*(31) Тъй като съставът на работната сила от гледна точка на разпределението между мъжете и жените има пряко отражение върху наличността на кандидатите от по-слабо представения пол, държавите членки могат да предвидят, че когато членовете на по-слабо представения пол съставляват по-малко от 10 % от работната сила, от въпросното дружество не следва да се изисква да спазва предвидената в настоящата директива цел.*

*Изменение*

*заличава се*

## Изменение 22

### Предложение за директива Съображение 34

*Текст, предложен от Комисията*

(34) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят на компетентните национални органи на годишна основа информация за състава от гледна точка на съотношението между мъжете и жените в управителните си съвети, както и информация за това как са успели да

*Изменение*

(34) Държавите членки следва да изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят на компетентните национални органи на годишна основа информация за състава от гледна точка на съотношението между мъжете и жените в управителните си съвети, както и информация за това как са успели да

изпълнят целите, установени в настоящата директива. Това ще позволи на компетентните национални органи да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, по отношение на баланса между половете сред директорите. Тази информация следва да се публикува и когато въпросното дружество не е изпълнило целта, информацията следва да включва описание на мерките, които дружеството е предприело до момента и които възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целта.

изпълнят целите, установени в настоящата директива. Това ще позволи на компетентните национални органи да направят оценка на напредъка на всяко дружество, допуснато до борсова търговия, по отношение на баланса между половете сред директорите. Тази информация следва да се публикува **по подходящ и лесно достъпен начин в годишния доклад и на интернет страницата** и когато въпросното дружество не е изпълнило целта, информацията следва да включва **пространно** описание на мерките, които дружеството е предприело до момента и които възнамерява да предприеме в бъдеще, за да постигне целта.

## Изменение 23

### Предложение за директива Член 1

*Текст, предложен от Комисията*

С настоящата директива се установяват мерки за **осигуряване** на по-балансирано участие на мъжете и жените сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, чрез установяване на мерки, насочени към ускоряване на напредъка към баланс между половете, като същевременно на дружествата се предоставя достатъчно време, за да предприемат необходимите мерки.

*Изменение*

С настоящата директива се установяват мерки за **постигане** на по-балансирано участие на мъжете и жените сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, чрез установяване на мерки, насочени към ускоряване на напредъка към баланс между половете, като същевременно **се зачита икономическата и правната рамка на държавите членки и** на дружествата се предоставя достатъчно време, за да предприемат необходимите мерки.

## Изменение 24

### Предложение за директива Член 4 - параграф 1

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, извършват назначенията на тези позиции въз основа на сравнителен анализ на квалификацията на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни, неутрално формулирани **и еднозначни** критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.

## Изменение 25

### Предложение за директива Член 4 - параграф 3

3. За да бъде постигната целта, посочена в параграф 1, държавите членки **гарантират, че** при подбора на директори без изпълнителни функции приоритет **ще** има кандидатът от по-слабо представения пол, ако този кандидат има същите квалификации като кандидат от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и професионалните му резултати, освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.

1. Държавите членки гарантират, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции, извършват назначенията на тези позиции въз основа на **обявление за свободно работно място с възможност за подаване на заявления и** сравнителен анализ на квалификацията на всеки кандидат, като прилагат предварително определени, ясни **и** неутрално формулирани критерии, за да достигнат този процент най-късно до 1 януари 2020 г. или най-късно до 1 януари 2018 г. за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.

3. За да бъде постигната целта, посочена в параграф 1, държавите членки **биха могли да насърчават** при подбора на директори без изпълнителни функции приоритет **да** има кандидатът от по-слабо представения пол, ако този кандидат има същите квалификации като кандидат от другия пол по отношение на това дали е подходящ за поста, на компетентността и професионалните му резултати, освен ако обективна оценка, при която се вземат предвид всички критерии, които са специфични за отделните кандидати, не насочи избора в полза на кандидата от другия пол.

*Критериите, използвани за подбора, посочен в първата алинея, са ясни, прозрачни и недискриминационни. Те се определят предварително и се представят на разположение на всеки кандидат.*

## **Изменение 26**

### **Предложение за директива Член 4 – параграф 3 а (нов)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*3а. Държавите членки определят в своето законодателство съответния етап на процедурата за подбор на директори без изпълнителни функции с цел постигане по най-ефективен начин на целта, посочена в параграф 1.*

## **Изменение 27**

### **Предложение за директива Член 4 - параграф 3 б (нов)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

*3б. Когато подборът, посочен в параграф 3, се извършва чрез гласуване на акционери или служители, дружествата гарантират, че съответната информация относно мерките, определени в директивата, е предоставена на разположение на гласуващите лица, включително санкциите, които могат да бъдат наложени на дружеството поради неспазване;*

## **Изменение 28**

### **Предложение за директива Член 4 - параграф 6**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**6. Държавите членки могат да предвидят, че дружествата, допуснати до борсова търговия, в които членовете на по-слабо представения пол представляват по-малко от 10 % от работната сила, не са задължени да постигнат целта, посочена в параграф 1.**

**заличава се**

## **Изменение 29**

### **Предложение за директива Член 4 – параграф 7 а (нов)**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**7а. Независимо от своя състав и организация съветът на директорите функционира и трябва да продължава да функционира като колегия, представляваща съвкупно всички акционери. Той е задължен във всеки един момент да защитава с действията си интересите на дружеството. По-конкретно следва да се обръща внимание на баланса на половете в управителния съвет и на гарантирането на еднакво представителство на двата пола с оглед на успешното отразяване на интересите на акционерите и на потребителите в по-широк план.**

## **Изменение 30**

### **Предложение за директива Член 5 - параграф 2**

*Текст, предложен от Комисията*

*Изменение*

**2. Държавите членки изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят информация на компетентните национални органи**

**2. Държавите членки изискват от дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят информация на компетентните национални органи**

веднъж годишно, считано от [две години след приемането], относно участието на половете в управителните им съвети, като се прави разлика между изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции, и относно мерките, предприети с оглед на целите, посочени в член 4, параграф 1 и в параграф 1 от настоящия член, и да публикуват тази информация по подходящ и достъпен начин на тяхната интернет страница.

## Изменение 31

### Предложение за директива Член 5 – параграф 2 а (нов)

*Текст, предложен от Комисията*

веднъж годишно, считано от [две години след приемането], относно участието на половете в управителните им съвети, като се прави разлика между изпълнителните директори и директорите без изпълнителни функции, и относно мерките, предприети с оглед на целите, посочени в член 4, параграф 1 и в параграф 1 от настоящия член, и да публикуват тази информация по подходящ и **лесно** достъпен начин **в годишния доклад и** на тяхната интернет страница.

*Изменение*

***2а. Държавите членки следва да създават подходящи стимули за насърчаване на дружествата да постигат и оповестяват напредък по отношение на спазването на принципа на равенство между половете в своите управителни съвети; за повишаване на възможностите на акционерите за намиране на високо квалифицирани жени кандидати и за стимулиране на обмена на информация и най-добри практики; за улесняване на достъпа на жените до бизнес мрежи с цел развиване на бизнеса; за разработване на политика в областта на човешките ресурси с цел оказване на подкрепа на таланта на жените и за гарантиране на отсъствието на пристрастност въз основа на пола.***

## Изменение 32

### Предложение за директива Член 5 - параграф 3

*Текст, предложен от Комисията*

3. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не изпълни целите, определени в член 4, параграф 1, или индивидуалните си ангажименти, поети в съответствие с параграф 1 от настоящия член, информацията, посочена в параграф 2 от настоящия член, включва причините за неизпълнение на целите или ангажиментите и описание на мерките, които дружеството е приело или възнамерява да приеме, за да изпълни целите и ангажиментите.

### Изменение 33

#### Предложение за директива Член 6 – параграф 2 – буква б)

*Текст, предложен от Комисията*

б) нищожност или отмяна, постановена от съдебен орган, на назначаването или на избирането на директори без изпълнителни функции, извършено в противоречие с националните разпоредби, приети в съответствие с член 4, параграф 1.

### Изменение 34

#### Предложение за директива Член 8 – параграф 3 – алинея 1

*Текст, предложен от Комисията*

**Без да се засягат разпоредбите на член 4, параграфи 6 и 7, държавите**

*Изменение*

3. Когато дружество, допуснато до борсова търговия, не изпълни целите, определени в член 4, параграф 1, или индивидуалните си ангажименти, поети в съответствие с параграф 1 от настоящия член, информацията, посочена в параграф 2 от настоящия член, включва причините за неизпълнение на целите или ангажиментите и **пространно** описание на мерките, които дружеството е приело или възнамерява да приеме, за да изпълни целите и ангажиментите.

*Изменение*

б) нищожност или отмяна, постановена от съдебен орган, на назначаването или на избирането на директори без изпълнителни функции, извършено в противоречие с националните разпоредби, приети в съответствие с член 4, параграф 1. **Нищожността или отмяната на назначаването или на избирането на директори без изпълнителни функции не следва да оказват никакво отражение върху валидността на решенията, взети от управителния съвет.**

*Изменение*

**Държава членка, която** преди влизането в сила на настоящата

**членки, които** преди влизането в сила на настоящата директива **вече са предприели мерки за осигуряване** на по-балансирано участие на жените и мъжете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да спрат прилагането на **свързаните с назначенията процедурни изисквания, съдържащи се в член 4, параграфи 1, 3, 4 и 5, при условие че може да се докаже, че тези мерки ще позволят на членовете на по-слабо представения пол да заемат поне 40 % от позициите на директори без изпълнителни функции на дружествата**, допуснати до борсова търговия, най-късно до **1 януари 2020 г.** или най-късно до **1 януари 2018 г.** за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.

директива **е направила опити за постигане** на по-балансирано участие на жените и мъжете сред директорите без изпълнителни функции **или сред директорите като цяло (изпълнителни или без изпълнителни функции)** на дружествата, допуснати до борсова търговия, могат да спрат прилагането на **членове 4, 5 и 6 от настоящата директива по отношение** на дружествата, допуснати до борсова търговия, **които са публични дружества, ако държавата членка счита, че членовете на по-слабо представения пол ще заемат средно поне 40 % от позициите без изпълнителни функции или една трета от позициите на директори (изпълнителни директори и директори без изпълнителни функции) в общ план на тези дружества** най-късно до **1 януари 2020 г.** или най-късно до **1 януари 2018 г.** за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия.

**Държавата членка, за която се прилага този параграф, уведомява съответно Комисията.**



## ПРОЦЕДУРА

<b>Заглавие</b>	Баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки		
<b>Позовавания</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
<b>Водеща комисия</b> Дата на обявяване в заседание	JURI 22.11.2012 г.	FEMM 22.11.2012 г.	
<b>Становище, изказано от</b> Дата на обявяване в заседание	IMCO 22.11.2012 г.		
<b>Докладчик по становище:</b> Дата на назначаване	Антония Първанова 18.12.2012 г.		
<b>Член 51 – съвместни заседания на комисии</b> Дата на обявяване в заседание	17.1.2013 г.		
<b>Разглеждане в комисия</b>	21.3.2013 г.	11.4.2013 г.	29.5.2013 г.
<b>Дата на приемане</b>	30.5.2013 г.		
<b>Резултат от окончателното гласуване</b>	+: –: 0:	27 3 3	
<b>Членове, присъствали на окончателното гласуване</b>	Claudette Abela Baldacchino, Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, Preslav Borissov, Jorgo Chatzimarkakis, Birgit Collin-Langen, Lara Comi, Anna Maria Corazza Bildt, António Fernando Correia de Campos, Cornelis de Jong, Vicente Miguel Garcés Ramón, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Stanimir Ilchev, Edvard Kožušník, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Sirpa Pietikäinen, Phil Prendergast, Mitro Repo, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Barbara Weiler		
<b>Заместник(ци), присъствал(и) на окончателното гласуване</b>	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer		

## ПРОЦЕДУРА

<b>Заглавие</b>	Баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия
<b>Позовавания</b>	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
<b>Дата на представяне на ЕП</b>	14.11.2012 г.
<b>Водещи комисии</b> Дата на обявяване в заседание	JURI 22.11.2012 г.      FEMM 22.11.2012 г.
<b>Подпомагаща(и) комисия(и)</b> Дата на обявяване в заседание	ECON 22.11.2012 г.      EMPL 22.11.2012 г.      IMCO 22.11.2012 г.
<b>Докладчик(ци)</b> Дата на назначаване	Evelyn Regner 18.1.2013 г.      Rodi Kratsa-Tsagaropoulou 18.1.2013 г.
<b>Член 51 - Съвместни заседания на комисии</b> Дата на обявяване в заседание	17.1.2013 г.
<b>Разглеждане в комисия</b>	9.7.2013 г.
<b>Дата на приемане</b>	14.10.2013 г.
<b>Резултат от окончателното гласуване</b>	+:                    40 -:                    9 0:                    2
<b>Членове, присъствали на окончателното гласуване</b>	Raffaele Baldassarre, Regina Bastos, Edit Bauer, Sebastian Valentin Bodu, Françoise Castex, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Marielle Gallo, Zita Gurmai, Mary Honeyball, Lívia Járóka, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Constance Le Grip, Klaus-Heiner Lehne, Astrid Lulling, Antonio Masip Hidalgo, Alajos Mészáros, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Антония Първанова, Bernhard Rapkay, Evelyn Regner, Raül Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Francesco Enrico Speroni, Димитър Стоянов, Marc Tarabella, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Cecilia Wikström, Marina Yannakoudakis, Tadeusz Zwiefka
<b>Заместник(ци), присъствал(и) на окончателното гласуване</b>	Izaskun Bilbao Barandica, Mojca Kleva Kekuš, Eva Lichtenberger, Kartika Tamara Liotard, Doris Pack, Rui Tavares, Corien Wortmann-Kool
<b>Заместник(ци) (чл. 187, пар. 2), присъствал(и) на окончателното гласуване</b>	Jutta Haug, Karin Kadenbach, Jürgen Klute, Judith A. Merkies, María Muñiz De Urquiza, Eva Ortiz Vilella, Andrés Perelló Rodríguez, Andrej Plenković, Catherine Trautmann
<b>Дата на внасяне</b>	25.10.2013 г.