ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ

2009 – 2014

Комисия по заетост и социални въпроси

2012/0299(COD)

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

PA_Legam

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 ежедневното 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 подбиране 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 информация 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	*Изменение*
Предложение за	Предложение за
ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА	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	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)	(текст от значение за ЕИП)

Изменение 2
Предложение за директива
Позоваване 1

Текст, предложен от Комисията	*Изменение*
като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член ***157, параграф 3*** от него,	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	(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.

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-балансирани решения***. Многобройни проучвания сочат, че съществува положителна връзка между	(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

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.

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 има положителен ефект върху стопанските резултати на съответните дружества.

Изменение 11

Предложение за директива
Съображение 9

Текст, предложен от Комисията	*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 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	(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.	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	*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.	(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. ***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	*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.	(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. ***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	*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 ежедневното управление на бизнеса.	(14) Настоящата директива няма за цел да хармонизира подробно националните законодателства относно процедурите за ***набиране,*** подбор и ***назначаване и*** 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 ежедневното управление на бизнеса.

Изменение 15

Предложение за директива
Съображение 15

Текст, предложен от Комисията	*Изменение*
(15) В стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж бе установено, че увеличеното	(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.

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***,*** 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	*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.	(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 укрепи*** конкурентоспособността на

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.	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 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	*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, 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	*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.***	(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 ***до всички директори.***

Изменение 19

Предложение за директива
Съображение 21

Текст, предложен от Комисията	*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.	(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 изчерпателни и широки консултации със социалните партньори на национално равнище***.

Изменение 20

Предложение за директива
Съображение 22

Текст, предложен от Комисията	*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, в чиито управителни съвети членовете на по-слабо представения пол заемат по-малко от	(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-

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.

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 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	*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	(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

рамките на някои предприятия.[32]

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.

някои предприятия.[32]

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.

Изменение 22
Предложение за директива
Съображение 24

Текст, предложен от Комисията	*Изменение*
(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	(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.

три позиции в управителни съвети със седем или осем директори ***без изпълнителни функции***.

Изменение 23

Предложение за директива
Съображение 26

Текст, предложен от Комисията	*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, 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***.	(26) В съответствие с ***член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз и когато е приложимо, със съответната*** съдебна 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	*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.	(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. ***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 избрания съгласно процедурата директор в никакъв случай не е определен предварително.

Изменение 26

Предложение за директива
Съображение 28

Текст, предложен от Комисията	*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 да оповестяват, при поискване от страна на неуспял кандидат, не само критериите за	(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

квалификация, върху които се е ***основавал*** подборът, но и обективната сравнителна оценка на тези критерии и в съответните случаи — съображенията, които насочват избора в полза на кандидата, който не е от по-слабо представения пол. Тези ограничения на правото на зачитане на личния живот по отношение на обработката на личните данни, признато в членове 7 и 8 от Хартата, и задължението за дружествата, допуснати до борсова търговия, да предоставят тази информация на неуспелия кандидат при поискване, са необходими и в съответствие с принципа на пропорционалност — действително отговарят на признати цели от общ интерес. Следователно те са в съответствие с изискванията за такива ограничения, определени в член 52, параграф 1 от Хартата и в съответната съдебна практика на Съда на Европейския съюз.

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 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	*Изменение*
(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.	(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	*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.	(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 неедноkратни нарушения***.

Изменение 29
Предложение за директива
Съображение 31

Текст, предложен от Комисията	*Изменение*
(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.	***заличава се***

Изменение 30
Предложение за директива
Съображение 32

Текст, предложен от Комисията	*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***.	(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 по-слабо представения пол***.

Изменение 31
Предложение за директива
Съображение 33

Текст, предложен от Комисията	*Изменение*
(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	(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

между половете.

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	*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.	(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 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	*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, 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.	(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 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	*Изменение*
(37) Въпреки че някои държави членки са предприели регулаторни действия или насърчават саморегулирането, при което се наблюдават неоднозначни резултати, повечето държави членки не са предприели действия или не са изразили готовност да действат по начин, който би могъл да доведе до значително подобрение. 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, заложени в настоящата директива, няма да бъде постигнато в обозримото бъдеще от държавите членки, ако действат поотделно. С оглед на тези обстоятелства и като се имат предвид нарастващите различия между държавите членки по отношение на участието на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, балансът между половете в управителните съвети в Съюза може да бъде подобрен само чрез общ подход, а потенциалът за равенство между половете, конкурентоспособност и растеж може да се постигне по-добре чрез координирани действия на равнището на Съюза, вместо чрез национални инициативи с различен обхват, амбиция и ефективност. Тъй като целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки и поради обхвата и последиците от действието следователно могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, посочен в член 5 от	(37) Въпреки че някои държави членки са предприели регулаторни действия или насърчават саморегулирането, при което се наблюдават неоднозначни резултати, повечето държави членки не са предприели действия или не са изразили готовност да действат по начин, който би могъл да доведе до значително подобрение. 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 в Съюза в съответствие с целите, заложени в настоящата директива, няма да бъде постигнато в обозримото бъдеще от държавите членки, ако действат поотделно. С оглед на тези обстоятелства и като се имат предвид нарастващите различия между държавите членки по отношение на участието на жените и мъжете в управителните съвети на дружествата, балансът между половете в управителните съвети в Съюза може да бъде подобрен само чрез общ подход, а потенциалът за равенство между половете, конкурентоспособност и растеж може да се постигне по-добре чрез координирани действия на равнището на Съюза, вместо чрез национални инициативи с различен обхват, амбиция и ефективност. Тъй като целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки и поради обхвата и последиците от действието следователно могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, посочен в член 5 от Договора за Европейския съюз.

Договора за Европейския съюз.

Изменение 35

Предложение за директива
Съображение 38

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

Изменение 36

Предложение за директива
Член 1

Текст, предложен от Комисията	*Изменение*
С настоящата директива се установяват мерки за осигуряване на по-балансирано участие на мъжете и жените сред директорите ***без изпълнителни***	С настоящата директива се установяват мерки за осигуряване на по-балансирано участие на мъжете и жените сред директорите на дружествата, допуснати

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.	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	*Изменение*
(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;	(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	*Изменение*
Настоящата директива не се прилага ***за малките и средните*** предприятия (**„**МСП**“**).	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	*Изменение*
Цели по отношение на директорите ***без изпълнителни функции***	Цели по отношение на директорите

Изменение 40

Предложение за директива
Член 4 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията	*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.	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 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	*Изменение*
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 %***.	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	*Изменение*
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, ***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	*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 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.	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 подбраните 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	*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 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.	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	*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 48

Предложение за директива

Член 5 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията	*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., или за дружествата, допуснати до борсова търговия, които са публични предприятия — до 1 януари 2018 г.***	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	*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 тяхната	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 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,

интернет страница.	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	*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 описание на мерките, които дружеството е приело или възнамерява да приеме, за да изпълни целите и ангажиментите.	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	***заличава се***

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.

Обосновка

Заличаването на тази част не се прави за заличаване на текста, а за преструктуриране 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 неднократни 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	*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	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-

територия, при условие че тези разпоредби ***не създават неоправдана дискриминация*** и не ***възпрепятстват правилното функциониране на вътрешния пазар***.

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	*Изменение*
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.	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 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)[1], са компетентни също да насърчават, анализират, контролират и подкрепят баланса между половете в управителните съвети на дружествата, допуснати до борсова търговия.
	_____

[1] ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23.

Изменение 59

Предложение за директива
Член 9 – параграф 1

Текст, предложен от Комисията	*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 ангажименти, поети от дружествата, допуснати до борсова търговия, в съответствие с член 5, 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, ***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	*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,	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 ***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 ***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.

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 61

Предложение за директива
Член 9 – параграф 2 – алинея 2

Текст, предложен от Комисията	*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 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.	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 ***набирането, подбора и*** назначенията 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	*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 преценява дали целите на настоящата директива са били постигнати.	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	*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 осъществяният 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.	***заличава се***

ПРОЦЕДУРА

Заглавие	Баланс между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия
Позовавания	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
Водещи комисии Дата на обявяване в заседание	JURI FEMM 22.11.2012 г. 22.11.2012 г.
Становище, изказано от Дата на обявяване в заседание	EMPL 22.11.2012 г.
Докладчик по становище: Дата на назначаване	Marije Cornelissen 12.12.2012 г.
Член 51 – Съвместни заседания на комисии Дата на обявяване в заседание	17.1.2013 г.
Разглеждане в комисия	23.4.2013 г. 19.6.2013 г. 8.7.2013 г.
Дата на приемане	9.7.2013 г.
Резултат от окончателното гласуване	+: 37 –: 5 0: 4
Членове, присъствали на окончателното гласуване	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, 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, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Заместник(ци), присъствал(и) на окончателното гласуване	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer
Заместник(ци) (чл. 187, пар. 2), присъствал(и) на окончателното гласуване	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz