

ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2022/2381 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**της 23ης Νοεμβρίου 2022****σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα****(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)**

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

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

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής ⁽¹⁾,Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών ⁽²⁾,Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία ⁽³⁾,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Βάσει του άρθρου 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), η ισότητα είναι θεμελιώδης αξία της Ένωσης και είναι κοινή στα κράτη μέλη σε μια κοινωνία όπου επικρατεί η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Βάσει του άρθρου 3 παράγραφος 3 της ΣΕΕ, η Ένωση προωθεί την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- (2) Το άρθρο 157 παράγραφος 3 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) αναθέτει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο την εξουσία να θεσπίζουν μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
- (3) Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, το άρθρο 157 παράγραφος 4 ΣΛΕΕ επιτρέπει θετική δράση παρέχοντας στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το υποεκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ο «Χάρτης») προβλέπει ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς και ότι η αρχή της ισότητας δεν μπορεί να αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.
- (4) Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων, που διακηρύχθηκε από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή το 2017, ενσωματώνει στις αρχές του την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.
- (5) Η επίτευξη ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας απαιτεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση, η οποία να περιλαμβάνει επίσης την προώθηση μιας έμφυλα ισορροπημένης λήψης αποφάσεων εντός των εταιρειών σε όλα τα επίπεδα, καθώς και γεφύρωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Η διασφάλιση της ισότητας στον χώρο εργασίας αποτελεί επίσης βασική προϋπόθεση για τη μείωση της φτώχειας των γυναικών.

⁽¹⁾ ΕΕ C 133 της 9.5.2013, σ. 68.

⁽²⁾ ΕΕ C 218 της 30.7.2013, σ. 33.

⁽³⁾ Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 20ής Νοεμβρίου 2013 (ΕΕ C 436 της 24.11.2016, σ. 225) και θέση του Συμβουλίου σε πρώτη ανάγνωση της 17ης Οκτωβρίου 2022 (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα). Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 17ης Οκτωβρίου 2022 (ΕΕ C 433 της 15.11.2022, σ. 14).

- (6) Η σύσταση 84/635/ΕΟΚ του Συμβουλίου ⁽⁴⁾ συνιστούσε στα κράτη μέλη να ενεργήσουν ώστε οι θετικές δράσεις να περιλαμβάνουν, εφόσον είναι δυνατόν, μέτρα σχετικά με την προώθηση της ενεργού συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων. Η σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου ⁽⁵⁾ συνιστούσε στα κράτη μέλη να ενθαρρύνουν τον ιδιωτικό τομέα, ώστε να ενισχυθεί η παρουσία γυναικών σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, ιδίως με τη θέσπιση ή στο πλαίσιο σχεδίων ισότητας και προγραμμάτων θετικών δράσεων.
- (7) Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί να διασφαλίσει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών και την επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις ανώτατες διευθυντικές θέσεις θεσπίζοντας ένα σύνολο διαδικαστικών απαιτήσεων σχετικά με την επιλογή υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε θέσεις διευθυντικών στελεχών με βάση τη διαφάνεια και αξιοκρατικά κριτήρια.
- (8) Τα τελευταία χρόνια, η Επιτροπή έχει υποβάλει διάφορες εκθέσεις που καταγράφουν την κατάσταση όσον αφορά την ισότητα των φύλων σε όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων. Ενθάρρυνε εισηγμένες εταιρείες να αυξήσουν την παρουσία μελών του υποεκπροσωπούμενου φύλου στα διοικητικά συμβούλια τους μέσω μέτρων αυτορρύθμισης και να αναλάβουν συγκεκριμένες εθελοντικές δεσμεύσεις προς αυτή την κατεύθυνση. Στην ανακοίνωσή της, της 5ης Μαρτίου 2010, με τίτλο «Ενίσχυση της δέσμευσης για την ισότητα γυναικών και ανδρών: Χάρτης για τα δικαιώματα των γυναικών», η Επιτροπή επισήμανε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να μην έχουν πλήρη πρόσβαση στην κατανομή εξουσίας και στη λήψη αποφάσεων στην πολιτική και οικονομική ζωή και στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, και επιβεβαίωσε τη δέσμευσή της να χρησιμοποιήσει τις εξουσίες της για να επιδιώξει τη δικαιότερη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις εξουσίας στον δημόσιο βίο και την οικονομία. Η βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη λήψη αποφάσεων ήταν μία από τις προτεραιότητες που είχε θέσει η Επιτροπή στην ανακοίνωσή της, της 21ης Σεπτεμβρίου 2010, με τίτλο «Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015». Η επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη λήψη αποφάσεων και στην πολιτική είναι μία από τις προτεραιότητες που καθορίζονται στην ανακοίνωση της Επιτροπής, της 5ης Μαρτίου 2020, με τίτλο «Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025».
- (9) Στα συμπεράσματά του, της 7ης Μαρτίου 2011, για το Ευρωπαϊκό σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020), το Συμβούλιο αναγνώρισε ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων έχουν ζωτική σημασία για την οικονομική μεγέθυνση, την ευημερία και την ανταγωνιστικότητα. Επαναβεβαίωσε τη δέσμευσή του να γεφυρώσει τα έμφυλα χάσματα, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», ιδίως σε τρεις τομείς μεγάλης σημασίας για την ισότητα των φύλων, και συγκεκριμένα την απασχόληση, την εκπαίδευση και την προώθηση της κοινωνικής ένταξης. Προέτρεψε επίσης να αναληφθεί δράση για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, προκειμένου να αξιοποιηθούν πλήρως όλες οι ικανότητες. Στο πλαίσιο αυτό, η αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων ικανοτήτων, γνώσεων και ιδεών θα εμπλουτίζε την πολυμορφία του ανθρώπινου δυναμικού και θα βελτιώνει τις επιχειρηματικές προοπτικές.
- (10) Στην ανακοίνωσή της, της 3ης Μαρτίου 2010, με τίτλο «Ευρώπη 2020: Μια στρατηγική για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη» (η «στρατηγική Ευρώπη 2020»), η Επιτροπή αναγνώρισε ότι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την ανάπτυξη και για την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων στην Ευρώπη. Η στρατηγική Ευρώπη 2020 όρισε ως πρωταρχικό στόχο να επιτευχθεί ποσοστό απασχόλησης τουλάχιστον 75 % για τον πληθυσμό της Ένωσης ηλικίας μεταξύ 20 και 64 ετών μέχρι το 2020. Είναι σημαντικό να αναληφθεί σαφής δέσμευση για την εξάλειψη του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές, που εξακολουθεί να υφίσταται, και να καταβληθεί ενισχυμένη προσπάθεια για να αρθούν όλα τα εμπόδια στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του φαινομένου της «γυάλινης οροφής». Η διακήρυξη του Πόρτο που υπεγράφη από τους αρχηγούς κρατών ή κυβερνήσεων στις 8 Μαΐου 2021 ⁽⁶⁾ χαιρέτισε τους νέους πρωταρχικούς στόχους της Ένωσης για τις θέσεις εργασίας, τις δεξιότητες και τη μείωση της φτώχειας και τον αναθεωρημένο κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων που πρότεινε η Επιτροπή στην ανακοίνωσή της, της 4ης Μαρτίου 2021, με τίτλο «σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων». Το εν λόγω σχέδιο δράσης προβλέπει ότι, προκειμένου να επιτευχθεί ο συνολικός στόχος συντελεστή απασχόλησης τουλάχιστον 78 % του πληθυσμού της Ένωσης ηλικίας μεταξύ 20 και 64 ετών έως το 2030, είναι αναγκαίο να επιδιωχθεί η μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην απασχόληση τουλάχιστον κατά το ήμισυ σε σύγκριση με το 2019. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων, ιδίως στα διοικητικά συμβούλια, εκτιμάται ότι θα έχει θετική έμμεση επίπτωση στην απασχόληση των γυναικών στις εν λόγω επιχειρήσεις και σε ολόκληρη την οικονομία. Την επαύριο της κρίσης της COVID-19, η ισότητα των φύλων και η συμπεριληπτική ηγεσία έχουν μεγαλύτερη σημασία από ποτέ, σε συμφωνία με την ανάγκη να αξιοποιηθεί πλήρως η διαθέσιμη δεξαμενή ταλέντων, τόσο γυναικών όσο και ανδρών. Σύμφωνα με έρευνες, η ένταξη και η πολυμορφία καθιστούν δυνατή την ανάκαμψη και την ανθεκτικότητα. Είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της οικονομικής ανταγωνιστικότητας της της Ένωσης, την ενθάρρυνση της καινοτομίας και τη βελτίωση των επαγγελματικών ικανοτήτων στα διοικητικά συμβούλια.

⁽⁴⁾ Σύσταση 84/635/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 1984, σχετικά με την προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών (ΕΕ L 331 της 19.12.1984, σ. 34).

⁽⁵⁾ Σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου, της 2ας Δεκεμβρίου 1996, για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (ΕΕ L 319 της 10.12.1996, σ. 11).

⁽⁶⁾ <https://www.consilium.europa.eu/el/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο ψήφισμά του, της 6ης Ιουλίου 2011, σχετικά με τις γυναίκες και τη διοίκηση επιχειρήσεων, ζητούσε από τις επιχειρήσεις να επιτύχουν το κρίσιμο όριο του 30 % όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στα διευθυντικά όργανα έως το 2015 και σε 40 % έως το 2020. Κάλεσε την Επιτροπή, εάν διαπιστωθεί ότι τα μέτρα που θα έχουν λάβει οι εταιρείες και τα κράτη μέλη είναι ανεπαρκή, να προτείνει νομοθετικές ρυθμίσεις έως το 2012, συμπεριλαμβανομένων των ποσοστώσεων. Θα ήταν σημαντικό αυτή η νομοθεσία να εφαρμοστεί σε προσωρινή βάση και να χρησιμεύσει ως καταλύτης αλλαγών και ταχείων μεταρρυθμίσεων με στόχο την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων και στερεοτύπων που εξακολουθούν να υφίστανται στη λήψη οικονομικών αποφάσεων. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επανέλαβε την ίδια έκκληση για έκδοση νομοθετικής πράξης στα ψηφίσματά του, της 13ης Μαρτίου 2012 και της 21ης Ιανουαρίου 2021.
- (12) Είναι σημαντικό τα θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί της Ένωσης να δίνουν το παράδειγμα όσον αφορά την ισότητα των φύλων, μεταξύ άλλων, θέτοντας στόχους για ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλα τα επίπεδα διοίκησης. Είναι απαραίτητο να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις πολιτικές πρόσληψης ανώτερων διευθυντικών στελεχών. Γι' αυτό, στην ανακοίνωσή της, της 5ης Μαρτίου 2020, με τίτλο «Μια Ένωση Ισότητας: η στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025», η Επιτροπή τόνισε ότι τα θεσμικά και λοιπά όργανα και οι οργανισμοί της Ένωσης θα πρέπει να διασφαλίζουν ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε ηγετικές θέσεις. Στην ανακοίνωσή της, της 5ης Απριλίου 2022, με τίτλο «Μια νέα στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού για την Επιτροπή», η Επιτροπή δεσμεύτηκε να διασφαλίσει πλήρη ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα διοίκησής της έως το 2024. Η Επιτροπή θα παρακολουθεί την πρόοδο και θα υποβάλλει τακτικά σχετικές εκθέσεις στον ιστότοπό της. Η Επιτροπή ανταλλάσσει περαιτέρω βέλτιστες πρακτικές με άλλα θεσμικά και λοιπά όργανα και οργανισμούς της Ένωσης και θα δημοσιεύει στον ιστότοπό της έκθεση σχετικά με την κατάσταση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε ηγετικές θέσεις στα εν λόγω θεσμικά και λοιπά όργανα και οργανισμούς. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην απόφαση του Προεδρείου του, της 13ης Ιανουαρίου 2020, συμφώνησε να καθοριστούν στόχοι ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε ανώτερες και μεσαίες διευθυντικές θέσεις για το 2024. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο θα συνεχίσει να παρακολουθεί την πρόοδο σε όλα τα επίπεδα της διοίκησής του και επιδιώκει να δώσει το παράδειγμα. Το Συμβούλιο δεσμεύεται, στο πλαίσιο της στρατηγικής του 2021-2024 για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη, να επιτύχει ισότητα των φύλων σε διευθυντικές θέσεις της Γενικής Γραμματείας του (ΓΓΣ) με περιθώριο 45 έως 55 % το αργότερο έως το τέλος του 2026. Το σχέδιο δράσης της ΓΓΣ για την ισότητα των φύλων σε διευθυντικό επίπεδο καθορίζει μέτρα για την επίτευξη αυτού του στόχου.
- (13) Οι εταιρείες και οι επιχειρήσεις είναι σημαντικό να προωθούν, υποστηρίζουν και αναπτύσσουν τα talenta των γυναικών σε όλα τα επίπεδα και καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, ώστε να διασφαλίζεται ότι σε γυναίκες με προσόντα παρέχονται ευκαιρίες να καταλάβουν διοικητικές και διευθυντικές θέσεις.
- (14) Για να προωθηθεί η ισότητα των φύλων και να στηριχθεί η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων, η οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (⁷), η οποία προωθεί την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γονείς και φροντιστές, προβλέπει ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών μέσω γονικών αδειών, αδειών πατρότητας και αδειών φροντίδας, παράλληλα με την υφιστάμενη άδεια μητρότητας. Η εν λόγω οδηγία παρέχει επίσης το δικαίωμα αίτησης για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.
- (15) Ο διορισμός γυναικών ως διευθυντικών στελεχών παρακωλύεται λόγω συγκεκριμένων παραγόντων που μπορούν να ξεπεραστούν όχι μόνο μέσω δεσμευτικών κανόνων αλλά και μέσω εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών και κινήτρων προαγωγής βέλτιστων πρακτικών. Αρχικά, είναι απαραίτητο να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση στις σχολές διοίκησης επιχειρήσεων και στις πανεπιστημιακές σχολές όσον αφορά τα οφέλη της ισότητας των φύλων για την επιχειρηματική ανταγωνιστικότητα. Είναι επίσης αναγκαίο να προωθηθεί η τακτική ανανέωση διευθυντικών στελεχών και να καθιερωθούν θετικά μέτρα που να προωθούν και να ανταμείβουν τις προσπάθειες κρατών μελών και εταιρειών να υιοθετήσουν μια πιο αποφασιστική προσέγγιση στις αλλαγές αυτές στα ανώτερα όργανα λήψης οικονομικών αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα.
- (16) Η Ένωση διαθέτει μεγάλο αριθμό γυναικών με υψηλό βαθμό εκπαίδευσης και ειδίκευσης, ο οποίος αυξάνεται συνεχώς, όπως αποδεικνύει το γεγονός ότι το 60 % των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες. Η επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια έχει ουσιαστική σημασία για μια αποτελεσματική χρήση της εν λόγω υφιστάμενης δεξαμενής, πράγμα που αποτελεί βασικό στοιχείο αντιμετώπισης των δημογραφικών και οικονομικών προκλήσεων της Ένωσης. Επομένως, η υποεκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια αποτελεί χαμένη ευκαιρία για τις οικονομίες των κρατών μελών γενικότερα και για την εξέλιξη και ανάπτυξή τους. Η πλήρης αξιοποίηση της υπάρχουσας δεξαμενής γυναικείων ταλέντων θα βελτιώνει και την απόδοση της επένδυσης στην εκπαίδευση τόσο για τα άτομα όσο και για τον δημόσιο τομέα. Αναγνωρίζεται ευρέως ότι η παρουσία γυναικών στα διοικητικά συμβούλια βελτιώνει την εταιρική διακυβέρνηση, καθώς ενισχύονται οι ομαδικές επιδόσεις και η ποιότητα της λήψης αποφάσεων χάρη σε μια πιο διαφοροποιημένη και συλλογική νοοτροπία που ενσωματώνει ευρύτερο φάσμα προοπτικών. Πολυάριθμες έρευνες έχουν

⁷ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79).

δείξει ότι η πολυμορφία οδηγεί σε ένα πιο προορατικό επιχειρηματικό μοντέλο, πιο ισορροπημένες αποφάσεις και βελτιωμένες επαγγελματικές ικανότητες στα διοικητικά συμβούλια, τα οποία αντικατοπτρίζουν καλύτερα την κοινωνική πραγματικότητα και τις ανάγκες των καταναλωτών. Ενθαρρύνει επίσης την καινοτομία. Πολυάριθμες έρευνες έχουν επίσης αποδείξει ότι υπάρχει θετική σχέση ανάμεσα στην πολυμορφία ως προς το φύλο σε ανώτατο διευθυντικό επίπεδο και την οικονομική απόδοση και την κερδοφορία μίας επιχείρησης, με αποτέλεσμα σημαντική μακροπρόθεσμη βιώσιμη ανάπτυξη. Γι' αυτό τον λόγο, η επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας της Ένωσης σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία και θα προσέφερε συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι τρίτων χωρών.

- (17) Η αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια δεν επηρεάζει μόνο τις γυναίκες που διορίζονται στα διοικητικά συμβούλια, αλλά συμβάλλει και στην προσέλκυση γυναικείων ικανοτήτων στην εταιρεία και στη διασφάλιση μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στο εργατικό δυναμικό. Συνεπώς, ένα υψηλότερο ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια είναι πιθανό να έχει θετική επίπτωση στη μείωση του χάσματος τόσο ως προς τα ποσοστά απασχόλησης όσο και στις αμοιβές των δύο φύλων.
- (18) Παρά τα στοιχεία υπέρ του θετικού αντίκτυπου της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων για τις ίδιες τις εταιρείες και την οικονομία γενικότερα και παρά το ισχύον ενωσιακό δίκαιο κατά των διακρίσεων λόγω φύλου και τις υφιστάμενες δράσεις σε επίπεδο Ένωσης που ενθαρρύνουν την αυτορρύθμιση, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό στα ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων των εταιρειών σε ολόκληρη την Ένωση. Στατιστικές δείχνουν ότι το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχουν στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων ανώτατου επιπέδου παραμένει πολύ χαμηλό. Εάν η μισή δεξαμενή ταλέντων δεν λαμβάνεται καν υπόψη για ηγετικές θέσεις, θα μπορούσε να διακυβευτεί η ίδια η διαδικασία και η ποιότητα των διορισμών, πράγμα που θα ενίσχυε την έλλειψη εμπιστοσύνης στις δομές εξουσίας των επιχειρήσεων και ενδεχομένως θα οδηγούσε σε μείωση της αποδοτικής αξιοποίησης του διαθέσιμου ανθρώπινου κεφαλαίου. Είναι σημαντικό η σύνθεση της κοινωνίας να αντικατοπτρίζεται πιστά στη λήψη εταιρικών αποφάσεων και να αξιοποιείται το δυναμικό ολόκληρου του πληθυσμού της Ένωσης. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, το 2021 οι γυναίκες αποτελούσαν κατά μέσο όρο το 30,6 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών και μόνον το 8,5 % των προέδρων. Αυτό καταδεικνύει άδικη και μεροληπτική υποεκπροσώπηση των γυναικών, και έτσι υπονομεύονται σαφώς οι αρχές της Ένωσης για ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών στους τομείς της απασχόλησης και της εργασίας. Θα πρέπει, επομένως, να θεσπιστούν και να ενισχυθούν μέτρα για την ενθάρρυνση της επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή για να εξασφαλισθεί ότι αυτό ισχύει ως προς τις εισηγμένες εταιρείες, λόγω της σημαντικής οικονομικής και κοινωνικής ευθύνης των εταιρειών αυτών. Επιπλέον, είναι σημαντικό τα όργανα και οι οργανισμοί της Ένωσης να δώσουν το παράδειγμα όσον αφορά την αντιμετώπιση της υφιστάμενης μη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη σύνθεση των δικών τους διοικητικών συμβουλίων.
- (19) Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια έχει αυξηθεί με πολύ αργό ρυθμό τα τελευταία χρόνια. Το ποσοστό βελτίωσης ποικίλλει μεταξύ των κρατών μελών και έχει οδηγήσει σε πολύ διαφορετικά αποτελέσματα. Η πρόοδος είναι πολύ σημαντικότερη σε όσα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει δεσμευτικά μέτρα. Η απόκλιση αυτή είναι πιθανόν να αυξηθεί με δεδομένες τις πολύ διαφορετικές προσεγγίσεις προς τη βελτίωση της έμφυλης ισορροπίας στα διοικητικά συμβούλια. Κατά συνέπεια, τα κράτη μέλη παροτρύνονται να ανταλλάσσουν πληροφορίες σχετικά με αποτελεσματικά μέτρα και πολιτικές που θεσπίζονται σε εθνικό επίπεδο και βέλτιστες πρακτικές με σκοπό την υποστήριξη της προόδου σε ολόκληρη την Ένωση για την επίτευξη πιο ισορροπημένης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια.
- (20) Οι κατακερματισμένες και αποκλίνουσες ρυθμίσεις ή η απουσία ρυθμίσεων σε εθνικό επίπεδο όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε διοικητικά συμβούλια εισηγμένων εταιρειών όχι μόνο οδηγεί σε αποκλίσεις στον αριθμό των γυναικών μεταξύ των μη εκτελεστικών διοικητικών στελεχών και σε διαφορετικούς ρυθμούς βελτίωσης στα κράτη μέλη, αλλά επίσης δημιουργεί και φραγμούς στην εσωτερική αγορά, επιβάλλοντας αποκλίνουσες απαιτήσεις εταιρικής διακυβέρνησης στις εισηγμένες εταιρείες στην Ένωση. Οι εν λόγω διαφορές ως προς τις νομικές απαιτήσεις και τις απαιτήσεις αυτορρύθμισης για τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων μπορούν να οδηγήσουν σε πρακτικές επιπλοκές για τις εισηγμένες εταιρείες που δραστηριοποιούνται σε διασυνοριακό επίπεδο, ιδίως κατά τη σύσταση θυγατρικών ή σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων και εξαγορών και για τους/τις υποψήφιους/ες για διευθυντικές θέσεις.
- (21) Η μη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις εταιρείες είναι μεγαλύτερη στα ανώτερα κλιμάκια. Επιπλέον, πολλές από τις γυναίκες που κατέχουν ανώτερες διευθυντικές θέσεις απασχολούνται σε τομείς όπως οι άνθρωποι πόροι και η επικοινωνία, ενώ οι άνδρες που κατέχουν ανώτερες διευθυντικές θέσεις είναι συχνότερα επιφορτισμένοι με καθήκοντα γενικής ή «τομεακής διεύθυνσης» μέσα στην εταιρεία. Δεδομένου ότι το ανθρώπινο απόθεμα προς διορισμό σε διευθυντικές θέσεις αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από υποψήφιους και υποψήφιες με πείρα σε ανώτερα διευθυντικά καθήκοντα, είναι απολύτως απαραίτητο να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών που καταλαμβάνει τέτοιες διευθυντικές θέσεις μέσα στις εταιρείες.

- (22) Ένας από τους κύριους παράγοντες για την ορθή εφαρμογή της παρούσας οδηγίας είναι η ουσιαστική εφαρμογή των κριτηρίων επιλογής διευθυντικών στελεχών, τα οποία θα ορίζονται εκ των προτέρων και με πλήρη διαφάνεια, ενώ τα προσόντα, οι γνώσεις και οι δεξιότητες των υποψηφίων θα λαμβάνονται στον ίδιο βαθμό υπόψη, ανεξάρτητα από το φύλο τους.
- (23) Η υφιστάμενη έλλειψη διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής και αξιολογικών κριτηρίων για διευθυντικές θέσεις στα περισσότερα κράτη μέλη αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για μεγαλύτερη έμφυλη ισορροπία μεταξύ των διευθυντικών στελεχών και επηρεάζει αρνητικά τόσο τις σταδιοδρομίες των υποψηφίων για διοικητικά συμβούλια όσο και την ελεύθερη κυκλοφορία τους και τις αποφάσεις των επενδυτών. Αυτή η έλλειψη διαφάνειας εμποδίζει τους δυνητικούς υποψηφίους για διευθυντικές θέσεις να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής σε διοικητικά συμβούλια για τα οποία τα προσόντα τους θα ήταν τα καταλληλότερα και να προσφεύγουν κατά μεροληπτικών αποφάσεων διορισμού λόγω φύλου, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό την ελευθερία κυκλοφορίας τους στην εσωτερική αγορά. Από την άλλη πλευρά, οι επενδυτές ίσως έχουν επενδυτικές στρατηγικές που απαιτούν την παροχή πληροφοριών που συνδέονται επίσης με την εμπειρογνομosύνη και την επάρκεια των διευθυντικών στελεχών. Η περισσότερη διαφάνεια ως προς τα αξιολογικά κριτήρια και τη διαδικασία επιλογής διευθυντικών στελεχών επιτρέπει στους επενδυτές να αξιολογούν καλύτερα την επιχειρηματική στρατηγική της εταιρείας και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις. Γι' αυτό είναι σημαντικό οι διαδικασίες διορισμού μελών διοικητικών συμβουλίων να είναι σαφείς και διαφανείς και οι υποψηφιότητες να αξιολογούνται με αντικειμενικότητα με βάση τα ατομικά τους προσόντα, ανεξαρτήτως του φύλου τους.
- (24) Ενώ η παρούσα οδηγία δεν αποσκοπεί να εναρμονίσει διεξοδικά τις εθνικές νομοθεσίες περί της διαδικασίας επιλογής και των αξιολογικών κριτηρίων για διευθυντικές θέσεις, η θέσπιση ορισμένων ελάχιστων απαιτήσεων για εισηγμένες εταιρείες χωρίς ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σχετικά με την επιλογή υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις βάσει διαφανούς και σαφώς καθορισμένης διαδικασίας επιλογής και αντικειμενικής συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων τους με όρους καταλληλότητας, ικανοτήτων και επαγγελματικής επίδοσης, είναι αναγκαία για την επίτευξη έμφυλης ισορροπίας. Μόνο ένα δεσμευτικό μέτρο σε επίπεδο Ένωσης μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ισότιμων όρων ανταγωνισμού σε ολόκληρη την Ένωση και στην αποφυγή πρακτικών επιπλοκών στη λειτουργία των επιχειρήσεων.
- (25) Η Ένωση θα πρέπει, συνεπώς, να θέσει ως στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια σε όλα τα κράτη μέλη, ώστε να δοθεί ώθηση στην οικονομική ανάπτυξη, να ενθαρρυνθεί η κινητικότητα στην αγορά εργασίας, να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των εισηγμένων εταιρειών και να επιτευχθεί ουσιαστική ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας. Ο εν λόγω στόχος θα πρέπει να επιδιώκεται με τον καθορισμό ελάχιστων απαιτήσεων όσον αφορά τη θετική δράση υπό μορφή δεσμευτικών μέτρων. Τα εν λόγω δεσμευτικά μέτρα θα πρέπει να επιδιώκουν την επίτευξη ποσοτικών στόχων όσον αφορά την κατά φύλο σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων, δεδομένου ότι τα κράτη μέλη και τρίτες χώρες που επέλεξαν αυτήν ή παρόμοια μέθοδο έχουν επιτύχει βέλτιστα αποτελέσματα περιορίζοντας την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις λήψης οικονομικών αποφάσεων.
- (26) Είναι σημαντικό κάθε εισηγμένη εταιρεία να αναπτύξει πολιτική ισότητας των φύλων, ώστε να επιτύχει πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλα τα επίπεδα. Τέτοιες πολιτικές θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν την ανακήρυξη υποψηφιότητας τόσο μίας γυναίκας όσο και ενός άνδρα υποψηφίου για κείμενες θέσεις, συστήματα συμβουλευτικής καθοδήγησης και επαγγελματική καθοδήγηση και ανάπτυξη για τις γυναίκες, καθώς και στρατηγικές ανθρώπινων πόρων σχεδιασμένες για να ενθαρρύνουν την ποικιλομορφία των προσλήψεων.
- (27) Οι εισηγμένες εταιρείες έχουν ιδιαίτερη οικονομική σημασία, προβολή και αντίκτυπο στο σύνολο της αγοράς. Οι εταιρείες αυτές θέτουν πρότυπα για την ευρύτερη οικονομία στο σύνολό της, και τις πρακτικές τους αναμένεται να τις ακολουθούν και άλλες μορφές εταιρειών. Ο δημόσιος χαρακτήρας των εισηγμένων εταιρειών δικαιολογεί να υπόκεινται σε ρύθμιση σε μεγαλύτερο βαθμό προς το δημόσιο συμφέρον.
- (28) Τα μέτρα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζονται σε εισηγμένες εταιρείες.
- (29) Η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να εφαρμόζεται σε πολύ μικρές, σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ).
- (30) Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, το κράτος μέλος που είναι αρμόδιο να ρυθμίζει τα ζητήματα που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία θα πρέπει να είναι το κράτος μέλος στο οποίο η συγκεκριμένη εισηγμένη εταιρεία έχει την καταστατική της έδρα. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει εθνικούς κανόνες που καθορίζουν το εφαρμοστέο δίκαιο στις εταιρείες για θέματα που δεν διέπονται από την παρούσα οδηγία.
- (31) Υπάρχουν στα κράτη μέλη διάφορα συστήματα οργάνωσης της διοίκησης εισηγμένων εταιρειών, με βασική διάκριση μεταξύ ενός δυαδικού συστήματος, στο οποίο συνυπάρχουν διοικητικό συμβούλιο και εποπτικό συμβούλιο, και ενός μονιστικού συστήματος που συνδυάζει άσκηση καθηκόντων διοίκησης και εποπτείας από ένα ενιαίο όργανο. Υπάρχουν επίσης και μεκτά συστήματα τα οποία περιέχουν στοιχεία και των δύο συστημάτων ή παρέχουν στις εταιρείες τη δυνατότητα να επιλέγουν ανάμεσα σε διαφορετικά μοντέλα διοίκησης. Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλα τα συστήματα διοίκησης εταιρειών που υπάρχουν στα κράτη μέλη.

- (32) Όλα τα συστήματα διοίκησης εταιρειών κάνουν διάκριση, de jure ή de facto, ανάμεσα σε εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη, τα οποία ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της επιχείρησης, και σε μη εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη που ασκούν εποπτικά καθήκοντα και δεν ασχολούνται με την καθημερινή διαχείριση της εισηγμένης εταιρείας. Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε αμφότερες τις κατηγορίες διευθυντικών στελεχών. Προκειμένου να επιτευχθεί η σωστή ισορροπία ανάμεσα στην ανάγκη να αυξηθεί η έμφυλη ισορροπία στα διοικητικά συμβούλια και στην ανάγκη να ελαχιστοποιείται η παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση μιας εταιρείας, η παρούσα οδηγία κάνει διάκριση μεταξύ των δύο εν λόγω κατηγοριών διευθυντικών στελεχών.
- (33) Σε διάφορα κράτη μέλη, ένα συγκεκριμένο ποσοστό μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών μπορεί ή πρέπει, δυνάμει του εθνικού δικαίου ή πρακτικής, να διορίζεται ή να εκλέγεται από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες των εταιρειών ή από οργανώσεις εργαζομένων, ή και από τις δύο κατηγορίες. Οι ποσοτικοί στόχοι που καθορίζονται στην παρούσα οδηγία θα πρέπει να ισχύουν επίσης για αυτά τα διευθυντικά στελέχη. Ωστόσο, επειδή ορισμένα μη εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη είναι εκπρόσωποι εργαζομένων, τα κράτη μέλη θα πρέπει να καθορίσουν τα μέσα που θα διασφαλίζουν την επίτευξη αυτών των στόχων, λαμβανομένων δεόντως υπόψη των ειδικών κανόνων για την εκλογή ή την ανάδειξη εκπροσώπων των εργαζομένων, όπως ορίζονται στο εθνικό δίκαιο και με σεβασμό της ελευθερίας του εκλέγειν στις εκλογές για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων. Δεδομένων των διαφορών στα εθνικά εταιρικά δίκαια των κρατών μελών, θα πρέπει να παρέχεται η δυνατότητα στα κράτη μέλη να εφαρμόζουν τους ποσοτικούς στόχους χωριστά στους και τις εκπροσώπους των μετόχων και στους και τις εκπροσώπους των εργαζομένων.
- (34) Τα κράτη μέλη θα πρέπει είτε να θέσουν στις εισηγμένες εταιρείες τον στόχο να έχουν διοικητικά συμβούλια στα οποία τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου θα κατέχουν τουλάχιστον το 40 % των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών έως τις 30 Ιουνίου 2026 είτε, εναλλακτικά, δεδομένου ότι είναι σημαντικό οι εισηγμένες εταιρείες να αυξήσουν το ποσοστό του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων, να θέσουν στις εισηγμένες εταιρείες τον στόχο να έχουν διοικητικά συμβούλια στα οποία τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου θα κατέχουν τουλάχιστον το 33 % όλων των διευθυντικών θέσεων έως τις 30 Ιουνίου 2026, ανεξάρτητα αν αυτές είναι εκτελεστικές ή μη εκτελεστικές, με σκοπό την προώθηση μιας πιο ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων μεταξύ όλων των διευθυντικών στελεχών.
- (35) Οι στόχοι επίτευξης διοικητικών συμβουλίων στα οποία τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 40 % των θέσεων των μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή τουλάχιστον το 33 % όλων των διευθυντικών θέσεων αφορούν τη συνολική έμφυλη ισορροπία μεταξύ των διευθυντικών στελεχών και δεν παρεμβαίνουν στη συγκεκριμένη επιλογή μεμονωμένων διευθυντών και διευθυντριών από μια ευρύτερη δεξαμενή ανδρών και γυναικών υποψηφίων σε κάθε περίπτωση χωριστά. Ειδικότερα, η παρούσα οδηγία δεν αποκλείει συγκεκριμένες υποψηφιότητες για διευθυντικές θέσεις ούτε επιβάλλει κάποια συγκεκριμένα διευθυντικά στελέχη στις εισηγμένες εταιρείες ή στους και τις μετόχους. Η απόφαση σχετικά με τα κατάλληλα διευθυντικά στελέχη εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των εισηγμένων εταιρειών και των μετόχων.
- (36) Λόγω της φύσης τους, ενδείκνυται οι δημόσιες επιχειρήσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας να χρησιμεύουν ως πρότυπο για τον ιδιωτικό τομέα. Τα κράτη μέλη ασκούν δεσπόζουσα επιρροή στις δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β) της οδηγίας 2006/111/ΕΚ της Επιτροπής^(*), οι οποίες είναι εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά. Λόγω αυτής της δεσπόζουσας επιρροής, τα κράτη μέλη έχουν στη διάθεσή τους τα μέσα να επιφέρουν τις αναγκαίες αλλαγές ταχύτερα.
- (37) Για να καθορισθεί ο αριθμός των διευθυντικών θέσεων που είναι απαραίτητος για την επίτευξη των στόχων της παρούσας οδηγίας απαιτείται περαιτέρω εξειδίκευση, διότι, με δεδομένο το μέγεθος των περισσότερων διοικητικών συμβουλίων, είναι μαθηματικά αδύνατο να επιτευχθεί η ακριβής αναλογία του 40 % ή, κατά περίπτωση, του 33 %. Συνεπώς, ο αριθμός των διευθυντικών θέσεων που είναι αναγκαίος για την εκπλήρωση των στόχων της παρούσας οδηγίας θα πρέπει να είναι ο πλησιέστερος στην αναλογία του 40 % ή, κατά περίπτωση, του 33 %, και στις δύο δε περιπτώσεις δεν πρέπει να υπερβαίνει το 49 %.

(*) Οδηγία 2006/111/ΕΚ της Επιτροπής, της 16ης Νοεμβρίου 2006, για τη διαφάνεια των οικονομικών σχέσεων μεταξύ των κρατών μελών και των δημόσιων επιχειρήσεων καθώς και για τη χρηματοοικονομική διαφάνεια εντός ορισμένων επιχειρήσεων (ΕΕ L 318 της 17.11.2006, σ. 17).

- (38) Στη νομολογία του (*) σχετικά με τις θετικές δράσεις και τη συμβατότητά τους με την αρχή της αποφυγής διακρίσεων λόγω φύλου η οποία ορίζεται επίσης στο άρθρο 21 του Χάρτη, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (το «Δικαστήριο») έκανε δεκτό ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να δίνεται προτεραιότητα στο υποεκπροσωπούμενο φύλο κατά την επιλογή για θέση απασχόλησης ή για προαγωγή, υπό τον όρο ότι ο υποψήφιος του υποεκπροσωπούμενου φύλου διαθέτει τα ίδια προσόντα σε σύγκριση με τον ανταγωνιστή του άλλου φύλου όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, ότι η προτεραιότητα δεν παρέχεται αυτομάτως και χωρίς όρους, αλλά μπορεί να παρακαμφθεί, εάν λόγοι που αφορούν ειδικά ένα συγκεκριμένο υποψήφιο του άλλου φύλου γέρνουν την πλάστιγγα υπέρ του εν λόγω υποψηφίου, και ότι η αίτηση κάθε υποψηφίου υποβάλλεται σε αντικειμενική αξιολόγηση κατά την οποία εφαρμόζονται ειδικότερα όλα τα κριτήρια επιλογής για τον κάθε συγκεκριμένο υποψήφιο.
- (39) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίσουν ότι εκείνες οι εισηγμένες εταιρείες, στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου ανέρχεται σε ποσοστό μικρότερο του 40 % του συνόλου των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή μικρότερο του 33 % του συνόλου των διευθυντικών θέσεων, συμπεριλαμβανομένων εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών, κατά περίπτωση, θα επιλέγουν τις υποψηφιότητες με τα υψηλότερα προσόντα για τον διορισμό ή την εκλογή στις θέσεις αυτές βάσει συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων, εφαρμόζοντας σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και χωρίς αμφισημία κριτήρια που θα καθορίζονται πριν τη διαδικασία επιλογής, με σκοπό να βελτιώσουν την ισορροπία εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Στα κριτήρια επιλογής που θα μπορούσαν να εφαρμόζουν οι εισηγμένες εταιρείες περιλαμβάνονται για παράδειγμα η επαγγελματική πείρα σε διαχειριστικά ή εποπτικά καθήκοντα, η διεθνής εμπειρία, η πολυτομεακότητα, οι δεξιότητες ηγεσίας και επικοινωνίας, οι ικανότητες δικτύωσης και οι γνώσεις σε ειδικούς συναφείς τομείς, όπως τα οικονομικά, η οικονομική εποπτεία ή η διαχείριση ανθρώπινων πόρων.
- (40) Κατά την επιλογή υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις, θα πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα του υποεκπροσωπούμενου φύλου με τα ίδια προσόντα. Ωστόσο, η προτεραιότητα αυτή δεν θα πρέπει να αποτελεί αυτόματη και άνευ όρων προτίμηση. Μπορεί να υπάρχουν εξαιρετικές περιπτώσεις στις οποίες μια αντικειμενική αξιολόγηση σχετικά με την ειδική κατάσταση ενός υποψηφίου του άλλου φύλου με τα ίδια προσόντα μπορεί να παρακάμπτει την προτίμηση που διαφορετικά θα έπρεπε να δοθεί στον υποψήφιο του υποεκπροσωπούμενου φύλου. Μια τέτοια παράκαμψη της προτίμησης θα μπορούσε να συμβεί, για παράδειγμα, όταν εφαρμόζονται ευρύτερες πολιτικές πολυμορφίας σε εθνικό ή εταιρικό επίπεδο για την επιλογή των διευθυντικών στελεχών. Η παράκαμψη της εφαρμογής της θετικής δράσης θα πρέπει πάντως να παραμένει κατ' εξαίρεση, να βασίζεται σε κατά περίπτωση αξιολόγηση και να αιτιολογείται δεδόντως με αντικειμενικά κριτήρια τα οποία δεν θα πρέπει, σε καμία περίπτωση, να εισάγουν διακρίσεις σε βάρος του υποεκπροσωπούμενου φύλου.
- (41) Σε κράτη μέλη όπου εφαρμόζονται οι απαιτήσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία σχετικά με την επιλογή υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις, οι εισηγμένες εταιρείες, στα διοικητικά συμβούλια των οποίων η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου ανέρχεται τουλάχιστον στο 40 % των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών, ή τουλάχιστον στο 33 % του συνόλου των διευθυντικών θέσεων, κατά περίπτωση, δεν θα πρέπει να υποχρεούνται να συμμορφώνονται με τις εν λόγω απαιτήσεις.
- (42) Οι μέθοδοι επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις διαφέρουν από το ένα κράτος μέλος στο άλλο και από τη μία εισηγμένη εταιρεία στην άλλη. Ενδέχεται να υπάρχει προεπιλογή υποψηφιοτήτων που θα υποβληθούν στη συνέλευση των μετόχων, παραδείγματος χάρι από μια επιτροπή διορισμών ή από εταιρείες αναζήτησης στελεχών. Οι απαιτήσεις όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις θα πρέπει να ικανοποιούνται στο κατάλληλο στάδιο της διαδικασίας επιλογής σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και το καταστατικό της κάθε εισηγμένης ενδιαφερόμενης εταιρείας, ακόμα και πριν από την εκλογή του υποψηφίου από τους μετόχους, λόγω χάρι κατά την προετοιμασία βραχείας λίστας. Ως προς αυτό, η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες προδιαγραφές μόνο για την επιλογή υποψηφίων προς διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις, επιτρέποντας την εφαρμογή των όρων που προβλέπονται στη νομολογία του Δικαστηρίου με σκοπό να καταστεί δυνατή η ισότητα των φύλων και να επιτευχθεί ο στόχος για πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών. Η παρούσα οδηγία δεν συνιστά αδικαιολόγητη παρέμβαση στην καθημερινή διαχείριση των εισηγμένων εταιρειών, εφόσον διατηρούν την ελευθερία να επιλέγουν υποψηφιότητες βάσει προσόντων ή άλλων σχετικών αντικειμενικών στοιχείων.

(*) Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Οκτωβρίου 1995, Kalanke κατά Freie Hansestadt Bremen, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322· απόφαση του Δικαστηρίου της 11ης Νοεμβρίου 1997, Marschall κατά Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533· απόφαση του Δικαστηρίου της 28ης Μαρτίου 2000, Badeck κ.λπ., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163· απόφαση του Δικαστηρίου της 6ης Ιουλίου 2000, Abrahamsson και Anderson, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (43) Εν όψει των στόχων της παρούσας οδηγίας που αφορούν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, πρέπει να απαιτείται από τις εισηγμένες εταιρείες μετά από αίτημα ενός υποψηφίου ή μίας υποψήφιας για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντική θέση να τον/την ενημερώνουν σχετικά με τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή, την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων βάσει των εν λόγω κριτηρίων και, όπου συντρέχει περίπτωση, τους ειδικούς λόγους που έγειραν κατ' εξαίρεση την πλάστιγγα υπέρ υποψηφιότητας που δεν ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο. Η απαίτηση παροχής τέτοιων πληροφοριών ενδέχεται να συνεπάγεται περιορισμό του δικαιώματος σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και του δικαιώματος της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, δικαιώματα που αναγνωρίζονται αντίστοιχα από τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη. Ωστόσο, οι εν λόγω περιορισμοί είναι αναγκαίοι και, κατ' εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, ανταποκρίνονται πραγματικά σε αναγνωρισμένους στόχους γενικού συμφέροντος. Είναι, συνεπώς, σύμφωνοι με τις απαιτήσεις όσον αφορά αυτούς τους περιορισμούς οι οποίοι ορίζονται στο άρθρο 52 παράγραφος 1 του Χάρτη και τη σχετική νομολογία του Δικαστηρίου. Οι περιορισμοί αυτοί θα πρέπει να εφαρμόζονται σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽¹⁰⁾.
- (44) Σε περίπτωση που υποψήφιος/α του υποεκπροσωπούμενου φύλου για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντική θέση αποδεικνύει πραγματικά περιστατικά, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, από τα οποία μπορεί να συναχθεί ότι η εν λόγω υποψηφιότητα είχε τα ίδια προσόντα με τον επιλεχθέντα υποψήφιο του άλλου φύλου, θα πρέπει να απαιτείται από την εισηγμένη εταιρεία να αποδείξει την ορθότητα της επιλογής της.
- (45) Ενώ η παρούσα οδηγία επιδιώκει να θεσπίσει ελάχιστες απαιτήσεις με τη μορφή δεσμευτικών μέτρων για τη βελτίωση της έμφυλης σύνθεσης των διοικητικών συμβουλίων, είναι σημαντικό, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, να γίνει δεκτή η νομιμότητα διαφορετικών προσεγγίσεων και να αναγνωριστεί η αποτελεσματικότητα ορισμένων υφιστάμενων εθνικών μέτρων που έχουν ήδη εγκριθεί σε αυτόν τον τομέα πολιτικής και έχουν αποφέρει ικανοποιητικά αποτελέσματα. Σε ορισμένα κράτη μέλη έχουν ήδη καταβληθεί προσπάθειες να εξασφαλισθεί πιο ισόρροπη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια μέσω της θέσπισης δεσμευτικών μέτρων που θεωρούνται εξίσου αποτελεσματικά με τα προβλεπόμενα στην παρούσα οδηγία. Τα εν λόγω κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αναστέλλουν την εφαρμογή των απαιτήσεων που καθορίζονται στην παρούσα οδηγία σχετικά με την επιλογή των υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις και, κατά περίπτωση, εκείνες που αφορούν τον καθορισμό επιμέρους ποσοτικών στόχων, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις αναστολής που ορίζονται στην παρούσα οδηγία. Σε τέτοιες περιπτώσεις, όπου τα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει τέτοια δεσμευτικά μέτρα μέσω του εθνικού δικαίου, οι κανόνες στρογγυλοποίησης που ορίζονται στην παρούσα οδηγία όσον αφορά τον συγκεκριμένο αριθμό διευθυντικών στελεχών θα πρέπει να εφαρμόζονται, τηρουμένων των αναλογιών, για τους σκοπούς της αξιολόγησης των εν λόγω εθνικών μέτρων βάσει της παρούσας οδηγίας. Σε ένα κράτος μέλος όπου εφαρμόζεται η αναστολή αυτή, θα πρέπει να λογίζεται ότι οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα οδηγία επιτυγχάνονται και άρα οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα οδηγία σχετικά με τα μη εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη ή όλα τα διευθυντικά στελέχη δεν αντικαθιστούν και δεν προστίθενται στα σχετικά εθνικά μέτρα.
- (46) Για να βελτιωθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων μεταξύ των διευθυντικών στελεχών που συμμετέχουν σε καθηκοντα καθημερινής διαχείρισης, θα πρέπει να απαιτείται από τις εισηγμένες εταιρείες να θέτουν επιμέρους ποσοτικούς στόχους για μια πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων σε θέσεις εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών, με σκοπό την επίτευξη αυτών των στόχων ως την ημερομηνία που ορίζεται στην παρούσα οδηγία. Οι εν λόγω στόχοι θα πρέπει να βοηθήσουν τις εταιρείες να επιτύχουν απτή πρόοδο σε σύγκριση με την τρέχουσα κατάστασή τους. Η εν λόγω υποχρέωση δεν θα πρέπει να ισχύει για τις εισηγμένες εταιρείες που επιδιώκουν τον στόχο του 33 % επί του συνόλου των διευθυντικών στελεχών, ανεξαρτήτως του αν είναι εκτελεστικά ή μη εκτελεστικά.
- (47) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν σε ετήσια βάση στις αρμόδιες αρχές στοιχεία σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους καθώς και στοιχεία για τα μέτρα που έλαβαν με σκοπό την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να τις διευκολύνουν να αξιολογούν την πρόοδο της κάθε εισηγμένης εταιρείας ως προς την επίτευξη έμφυλης ισορροπίας μεταξύ των διευθυντικών στελεχών. Οι εισηγμένες εταιρείες θα πρέπει να δημοσιεύουν τα στοιχεία αυτά με κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους και να τις περιλαμβάνουν στις ετήσιες εκθέσεις τους. Σε περίπτωση που μια εισηγμένη εταιρεία δεν έχει επιτύχει τους ισχύοντες ποσοτικούς στόχους, θα πρέπει να συμπεριλάβει στα στοιχεία αυτά περιγραφή των συγκεκριμένων μέτρων που έχει λάβει μέχρι στιγμής ή προτίθεται να λάβει στο μέλλον για να επιτύχει τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία. Προκειμένου να αποφευχθεί περπτός διοικητικός φόρτος και αλληλεπικάλυψη προσπαθειών, τα στοιχεία

⁽¹⁰⁾ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1).

σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια που πρέπει να αναφέρονται σύμφωνα με την παρούσα οδηγία θα πρέπει να αποτελούν, κατά περίπτωση, μέρος της δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης των εισηγμένων εταιρειών, σύμφωνα με το ισχύον ενωσιακό δίκαιο και, ιδίως, την οδηγία 2013/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁽¹⁾. Εφόσον τα κράτη μέλη έχουν αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 6 δυνάμει του άρθρου 12, οι υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων που καθορίζονται στην παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να ισχύουν, υπό την προϋπόθεση ότι το εθνικό δίκαιο των εν λόγω κρατών μελών προβλέπει υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων που διασφαλίζουν την τακτική δημοσίευση στοιχείων σχετικών με την πρόοδο που σημειώνουν οι εισηγμένες εταιρείες προς την επίτευξη μιας πιο ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στα διοικητικά τους συμβούλια.

- (48) Οι απαιτήσεις σχετικά με την επιλογή υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις, η υποχρέωση καθορισμού ποσοτικού στόχου όσον αφορά τα εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη και οι υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων θα πρέπει να επιβάλλονται με αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις, τα δε κράτη μέλη θα πρέπει να μεριμνούν ώστε να υπάρχουν κατάλληλες διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες για τον σκοπό αυτό. Οι κυρώσεις αυτές θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν πρόστιμα ή τη δυνατότητα δικαστικού οργάνου να ακυρώνει ή να εξαφανίζει απόφαση σχετικά με την επιλογή διευθυντικών στελεχών. Με την επιφύλαξη του εθνικού δικαίου περί επιβολής κυρώσεων, εφόσον οι εισηγμένες εταιρείες τηρούν τις εν λόγω υποχρεώσεις, δεν θα πρέπει να τιμωρούνται αν δεν επιτύχουν τους ποσοτικούς στόχους όσον αφορά την εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών μεταξύ των διευθυντικών στελεχών. Κυρώσεις δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται στις ίδιες τις εισηγμένες εταιρείες αν βάσει του εθνικού δικαίου μια δεδομένη πράξη ή παράλειψη δεν μπορεί να καταλογιστεί στην εταιρεία, αλλά σε άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα, όπως είναι οι μέτοχοι. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιβάλλουν κυρώσεις άλλες από εκείνες που απαριθμούνται στον μη εξαντλητικό κατάλογο κυρώσεων που παρατίθεται στην παρούσα οδηγία, ιδίως σε περιπτώσεις σοβαρών και επανειλημμένων παραβάσεων από εισηγμένη εταιρεία σε σχέση με τις υποχρεώσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι, κατά την εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων και συμβάσεων παραχώρησης, οι εισηγμένες εταιρείες συμμορφώνονται με τις ισχύουσες υποχρεώσεις που σχετίζονται με το κοινωνικό και εργατικό δίκαιο, σύμφωνα με το ισχύον ενωσιακό δίκαιο.
- (49) Τα κράτη μέλη ή οι εισηγμένες εταιρείες θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να θεσπίζουν ή να διατηρούν σε ισχύ ευνοϊκότερα μέτρα για την κατοχύρωση μιας περισσότερο ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών.
- (50) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ορίσουν φορείς για την προαγωγή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και τη στήριξη της έμφυλης ισόρροπίας στα διοικητικά συμβούλια. Επιπλέον, η διεξαγωγή ενημερωτικών εκστρατειών και η ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών θα συνέβαλλαν σημαντικά στην ευαισθητοποίηση όλων των εισηγμένων εταιρειών για το ζήτημα και θα τις ενθάρρυνε να επιτύχουν με προορατικό τρόπο την έμφυλη ισόρροπία. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να θεσπίζουν πολιτικές παροχής υποστήριξης και κινήτρων στις ΜΜΕ, ώστε να βελτιώσουν σημαντικά την έμφυλη ισόρροπία σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και στα διοικητικά συμβούλια.
- (51) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις αρχές που αναγνωρίζονται από τον Χάρτη. Συγκεκριμένα, συμβάλλει στην πραγμάτωση της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών (άρθρο 23 του Χάρτη) και της ελευθερίας του επαγγέλματος και του δικαιώματος προς εργασία (άρθρο 15 του Χάρτη). Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να διασφαλίσει τον πλήρη σεβασμό του δικαιώματος πραγματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου (άρθρο 47 του Χάρτη). Οι περιορισμοί στην άσκηση της επιχειρηματικής ελευθερίας (άρθρο 16 του Χάρτη) και του δικαιώματος ιδιοκτησίας (άρθρο 17 παράγραφος 1 του Χάρτη) σέβονται την ουσία αυτής της ελευθερίας και αυτού του δικαιώματος και είναι αναγκαίοι και αναλογικοί. Είναι δυνατόν να επιβληθούν περιορισμοί μόνον εφόσον ανταποκρίνονται πραγματικά σε στόχους γενικού συμφέροντος που αναγνωρίζει η Ένωση ή στην ανάγκη να προστατευθούν τα δικαιώματα και οι ελευθερίες άλλων.
- (52) Ενώ ορισμένα κράτη μέλη έχουν λάβει κανονιστικά μέτρα ή έχουν ενθαρρύνει την αυτορρύθμιση με ανάμεικτα αποτελέσματα, τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν λάβει μέτρα ούτε δηλώσει την προθυμία τους να ενεργήσουν κατά τρόπο που θα επέφερε ικανοποιητική βελτίωση. Από προβλέψεις βασισμένες σε εμπειριστατωμένη ανάλυση όλων των διαθέσιμων στοιχείων σχετικά με προηγούμενες και υφιστάμενες τάσεις και προθέσεις συνάγεται ότι τα κράτη μέλη που ενεργούν μεμονωμένα δεν θα επιτύχουν ισόρροπη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών μεταξύ των διευθυντικών στελεχών σε ολόκληρη την Ένωση, σύμφωνα με τους στόχους που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, σε καμία χρονική στιγμή στο ορατό μέλλον. Η αδράνεια στον τομέα αυτό επιβραδύνει την επίδιωξη έμφυλης ισότητας στον χώρο εργασίας γενικότερα, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη γεφύρωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, που εν μέρει οφείλεται στον κάθετο διαχωρισμό. Υπ' αυτές τις συνθήκες, και δεδομένων των αυξανόμενων διαφορών μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια, η έμφυλη ισόρροπία στα διοικητικά συμβούλια

⁽¹⁾ Οδηγία 2013/34/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 26ης Ιουνίου 2013, σχετικά με τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις, τις ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις και συναφείς εκθέσεις επιχειρήσεων ορισμένων μορφών, την τροποποίηση της οδηγίας 2006/43/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και την κατάργηση των οδηγιών 78/660/ΕΟΚ και 83/349/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 182 της 29.6.2013, σ. 19).

σε όλη την Ένωση μπορεί να βελτιωθεί μόνο μέσω κοινής προσέγγισης, η δε δυναμική υπέρ της έμφυλης ισότητας, της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης μπορεί να πραγματοποιηθεί καλύτερα με συντονισμένη δράση σε επίπεδο Ένωσης παρά με εθνικές πρωτοβουλίες ποικίλης εμβέλειας, στόχευσης και αποτελεσματικότητας. Δεδομένου ότι ο στόχος της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η επίτευξη μιας πιο ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των διευθυντικών στελεχών εισηγμένων εταιρειών, με τη θέσπιση αποτελεσματικών μέτρων που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου ως προς την έμφυλη ισορροπία, ενώ παράλληλα παρέχεται στις εισηγμένες εταιρείες επαρκής χρόνος για να προβούν στις αναγκαίες ρυθμίσεις για τον σκοπό αυτό, δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη αλλά μπορεί λόγω της κλίμακας και των αποτελεσμάτων της δράσης, να επιτευχθεί καλύτερα στο επίπεδο της Ένωσης, η Ένωση μπορεί να λαμβάνει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζει το άρθρο 5 ΣΕΕ. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία περιορίζεται να καθορίσει κοινούς στόχους και αρχές και δεν υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη του εν λόγω στόχου. Παρέχεται στα κράτη μέλη επαρκής ελευθερία να καθορίζουν πώς θα μπορούσαν να επιτευχθούν καλύτερα οι στόχοι που ορίζονται στην παρούσα οδηγία, αφού λάβουν υπόψη τις εθνικές περιστάσεις, και ιδίως τους κανόνες και τις πρακτικές προσλήψεων μελών διοικητικών συμβουλίων. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τη δυνατότητα των εισηγμένων εταιρειών να διορίζουν διευθυντικά στελέχη με τα υψηλότερα προσόντα, παρέχει ένα ευέλικτο πλαίσιο και προβλέπει αρκούντως μακρά περίοδο προσαρμογής.

- (53) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να συνεργαστούν με τους κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία των πολιτών προκειμένου να τους ενημερώσουν αποτελεσματικά για τη σπουδαιότητα, τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.
- (54) Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, οι στόχοι που πρέπει να επιτύχουν οι εισηγμένες εταιρείες θα πρέπει να είναι χρονικά περιορισμένοι και να παραμένουν σε ισχύ μόνο μέχρις ότου επιτευχθεί διατηρήσιμη πρόοδος όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια. Για τον σκοπό αυτό, η Επιτροπή θα πρέπει να επανεξετάζει τακτικά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και να υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Επιπλέον, η παρούσα οδηγία προβλέπει ημερομηνία παύσης της ισχύος της. Η Επιτροπή θα πρέπει να αξιολογήσει, στην επανεξέτασή της, εάν είναι απαραίτητο να παραταθεί η διάρκεια ισχύος της παρούσας οδηγίας και μετά από αυτή την ημερομηνία.
- (55) Σύμφωνα με την κοινή πολιτική δήλωση των κρατών μελών και της Επιτροπής, της 28ης Σεπτεμβρίου 2011, σχετικά με τα επεξηγηματικά έγγραφα ⁽¹²⁾, τα κράτη μέλη έχουν αναλάβει τη δέσμευση να συνοδεύουν, σε αιτιολογημένες περιπτώσεις, την κοινοποίηση των μέτρων μεταφοράς της οδηγίας στην εθνική νομοθεσία, τα οποία λαμβάνουν, με ένα ή περισσότερα έγγραφα που εξηγούν τη σχέση μεταξύ των συστατικών στοιχείων μιας οδηγίας και των αντίστοιχων μερών των εθνικών πράξεων μεταφοράς στο εθνικό δίκαιο. Για την παρούσα οδηγία ο νομοθέτης εκτιμά ότι η διαβίβαση των εγγράφων αυτών είναι δικαιολογημένη,

ΕΞΕΛΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Σκοπός

Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην επίτευξη μιας περισσότερο ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών μεταξύ των διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, θεσπίζοντας αποτελεσματικά μέτρα που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της προόδου προς την έμφυλη ισορροπία, παρέχοντας στις εισηγμένες εταιρείες επαρκή χρόνο για να πραγματοποιήσουν τις αναγκαίες ρυθμίσεις για τον σκοπό αυτό.

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα οδηγία ισχύει για εισηγμένες εταιρείες. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ).

⁽¹²⁾ ΕΕ C 369 της 17.12.2011, σ. 14.

Άρθρο 3

Ορισμοί

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

- 1) «εισηγμένη εταιρεία»: εταιρεία που έχει την καταστατική της έδρα σε κράτος μέλος, οι μετοχές της οποίας είναι δεκτές προς διαπραγμάτευση σε ρυθμιζόμενη αγορά, κατά την έννοια του άρθρου 4 παράγραφος 1 σημείο 21) της οδηγίας 2014/65/ΕΕ, σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη,
- 2) «διοικητικό συμβούλιο»: διοικητικό, διαχειριστικό ή εποπτικό όργανο εισηγμένης εταιρείας,
- 3) «διευθυντικό στέλεχος»: μέλος συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου μέλους το οποίο είναι εκπρόσωπος των εργαζομένων,
- 4) «εκτελεστικό διευθυντικό στέλεχος»: μέλος του ενιαίου διοικητικού συμβουλίου που ασχολείται με την καθημερινή διαχείριση εισηγμένης εταιρείας ή, στην περίπτωση δυαδικού συστήματος διοίκησης, μέλος του διοικητικού συμβουλίου το οποίο ασκεί τις λειτουργίες διαχείρισης μιας εισηγμένης εταιρείας,
- 5) «μη εκτελεστικό διευθυντικό στέλεχος»: μέλος του ενιαίου διοικητικού συμβουλίου, εκτός των εκτελεστικών διοικητικών στελεχών, ή, στην περίπτωση δυαδικού συστήματος διοίκησης, μέλος του διοικητικού συμβουλίου το οποίο ασκεί τα εποπτικά καθήκοντα μιας εισηγμένης εταιρείας,
- 6) «ενιαίο διοικητικό συμβούλιο»: ενιαίο συμβούλιο που εκτελεί τόσο διαχειριστικά όσο και εποπτικά καθήκοντα μιας εισηγμένης εταιρείας,
- 7) «δυαδικό σύστημα διοίκησης»: σύστημα κατά το οποίο τα διαχειριστικά και εποπτικά καθήκοντα μιας εισηγμένης εταιρείας ασκούνται από χωριστά διοικητικά συμβούλια,
- 8) «πολύ μικρή, μικρή και μεσαία επιχείρηση» ή «ΜΜΕ»: εταιρεία που απασχολεί λιγότερους από 250 εργαζομένους και έχει ετήσιο κύκλο εργασιών που δεν υπερβαίνει τα 50 εκατομμύρια EUR ή ετήσιο ισολογισμό που δεν υπερβαίνει τα 43 εκατομμύρια EUR ή, για ΜΜΕ έχουσα την καταστατική της έδρα σε κράτος μέλος, το οποίο δεν έχει ως νόμισμα το ευρώ, τα ισοδύναμα ποσά στο νόμισμα του εκάστοτε κράτους μέλους.

Άρθρο 4

Εφαρμοστέο δίκαιο

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

Άρθρο 5

Στόχοι σχετικά με την έμφυλη ισορροπία στα διοικητικά συμβούλια

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες υποχρεούνται να επιτύχουν έναν από τους δύο ακόλουθους στόχους έως τις 30 Ιουνίου 2026:
 - α) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να κατέχουν τουλάχιστον το 40 % των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών·
 - β) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να κατέχουν τουλάχιστον το 33 % όλων των διευθυντικών θέσεων, είτε εκτελεστικών είτε μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες που δεν υποχρεούνται να επιτύχουν τον στόχο που ορίζεται στην παράγραφο 1 στοιχείο β) καθορίζουν επιμέρους ποσοτικούς στόχους με σκοπό να βελτιώσουν την έμφυλη ισορροπία μεταξύ εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι αυτές οι εισηγμένες εταιρείες θέτουν ως σκοπό την επίτευξη αυτών των ατομικών ποσοτικών στόχων έως τις 30 Ιουνίου 2026.
3. Ο αριθμός των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ο οποίος θεωρείται αναγκαίος για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 στοιχείο α) είναι ο αριθμός που βρίσκεται πλησιέστερα στην αναλογία του 40 % αλλά δεν υπερβαίνει το 49 %. Ο αριθμός όλων των διευθυντικών θέσεων που θεωρείται αναγκαίος για την επίτευξη του στόχου που ορίζεται στην παράγραφο 1 στοιχείο β) είναι ο αριθμός που βρίσκεται πλησιέστερα στην αναλογία του 33 % αλλά δεν υπερβαίνει το 49 %. Οι εν λόγω αριθμοί ορίζονται στο παράρτημα.

Άρθρο 6

Μέσα για την επίτευξη των στόχων

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι εισηγμένες εταιρείες που δεν επιτυγχάνουν τους στόχους του άρθρου 5 παράγραφος 1 στοιχείο α) ή β), κατά περίπτωση, προσαρμόζουν τη διαδικασία επιλογής των υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις. Οι εν λόγω υποψήφιοι και υποψήφιες επιλέγονται βάσει συγκριτικής αξιολόγησης των προσόντων κάθε υποψηφίου. Για τον σκοπό αυτό, εφαρμόζονται σαφή, ουδέτερα διατυπωμένα και αδιαμφισβήτητα κριτήρια χωρίς διακρίσεις και καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας επιλογής, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των προκηρύξεων κενών θέσεων, της φάσης προεπιλογής, της φάσης συμπερίληψης των υποψηφίων σε βραχεία λίστα και της δημιουργίας δεξαμενής υποψηφίων. Τα κριτήρια αυτά καθορίζονται πριν από τη διαδικασία επιλογής.

2. Όσον αφορά την επιλογή των υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντικές θέσεις, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά την επιλογή μεταξύ υποψηφίων που διαθέτουν τα ίδια προσόντα όσον αφορά την επάρκεια, τις ικανότητες και την επαγγελματική επίδοση, δίνεται προτεραιότητα στην υποψηφιότητα του υποεκπροσωπούμενου φύλου, εκτός εάν, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, λόγω μεγαλύτερης νομικής βαρύτητας, όπως η άσκηση άλλων πολιτικών πολυμορφίας, που προβάλλονται στο πλαίσιο αντικειμενικής αξιολόγησης η οποία λαμβάνει υπόψη την ειδική κατάσταση ενός υποψηφίου του άλλου φύλου και που βασίζεται σε αμερόληπτα κριτήρια, γέρνουν την πλάστιγγα υπέρ του υποψηφίου του άλλου φύλου.

3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, κατόπιν αιτήσεως υποψηφίου ή υποψήφιας που εξετάστηκε κατά την επιλογή υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντική θέση, οι εισηγμένες εταιρείες υποχρεούνται να τον/την ενημερώνουν σχετικά με τα εξής:

- α) τα αξιολογικά κριτήρια στα οποία βασίστηκε η επιλογή·
- β) την αντικειμενική συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων βάσει των εν λόγω κριτηρίων· και
- γ) εάν συντρέχει περίπτωση, τους ειδικούς λόγους που κατ' εξαίρεση έγειραν την πλάστιγγα υπέρ μιας υποψηφιότητας που δεν ανήκει στο υποεκπροσωπούμενο φύλο.

4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά τους συστήματα απονομής δικαιοσύνης, για να διασφαλίσουν ότι, όταν αποτυχών/ούσα υποψήφιος/α του υποεκπροσωπούμενου φύλου αποδεικνύει πραγματικά περιστατικά, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, από τα οποία μπορεί να συναχθεί ότι ο εν λόγω υποψήφιος ή υποψήφια είχε προσόντα ίσης αξίας με την υποψηφιότητα του άλλου φύλου που επιλέχθηκε για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντική θέση, αναπόκειται στην εισηγμένη εταιρεία να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση του άρθρου 6 παράγραφος 2.

Η παρούσα παράγραφος δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εισάγουν κανόνες αποδείξεως ευνοϊκότερους για τους ενάγοντες και τις ενάγουσες.

5. Όταν η διαδικασία επιλογής υποψηφίων για διορισμό ή εκλογή σε διευθυντική θέση πραγματοποιείται μέσω ψηφοφορίας των μετόχων ή των εργαζομένων, τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να διασφαλίσουν ότι οι ψηφοφόροι ενημερώνονται δεόντως σχετικά με τα μέτρα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, συμπεριλαμβανομένων των κυρώσεων για τη μη συμμόρφωση της εισηγμένης εταιρείας.

Άρθρο 7

Υποβολή εκθέσεων

1. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να παρέχουν στοιχεία στις αρμόδιες αρχές μία φορά ανά έτος σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλιά τους, κάνοντας διάκριση μεταξύ των εκτελεστικών και των μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών, και σχετικά με τα μέτρα που έχουν λάβει για την επίτευξη των στόχων που ισχύουν και ορίζονται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 και, κατά περίπτωση, των στόχων που τίθενται σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2. Τα κράτη μέλη απαιτούν από τις εισηγμένες εταιρείες να δημοσιεύουν αυτά τα στοιχεία με κατάλληλο και εύκολα προσβάσιμο τρόπο στους δικτυακούς τόπους τους. Με βάση τα στοιχεία που δίδονται, τα κράτη μέλη δημοσιεύουν και επικαιροποιούν τακτικά, με εύκολα προσβάσιμο και συγκεντρωτικό τρόπο, κατάλογο των εισηγμένων εταιρειών που έχουν επιτύχει έναν από τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 5 παράγραφος 1.

2. Όταν εισηγμένη εταιρεία δεν έχει επιτύχει έναν από τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 ή, κατά περίπτωση, τους στόχους που τίθενται σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2, τα στοιχεία που αναφέρονται στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου περιλαμβάνουν τους λόγους για τους οποίους δεν επιτεύχθηκαν οι στόχοι και αναλυτική περιγραφή των μέτρων τα οποία έχει ήδη λάβει ή προτίθεται να λάβει η εισηγμένη εταιρεία για να τους επιτύχει.
3. Όπου συντρέχει περίπτωση, τα στοιχεία που αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 2 του παρόντος άρθρου περιλαμβάνονται επίσης στη δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης της εταιρείας, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις της οδηγίας 2013/34/ΕΕ.
4. Οι υποχρεώσεις που ορίζονται στις παραγράφους 1 και 2 του παρόντος άρθρου δεν ισχύουν σε κράτος μέλος όπου έχει ανασταλεί η εφαρμογή του άρθρου 6 δυνάμει του άρθρου 12, όταν το εθνικό δίκαιο προβλέπει υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων που διασφαλίζουν την τακτική δημοσίευση στοιχείων σχετικά με την πρόοδο των εισηγμένων εταιρειών προς μια πιο ισόρροπη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλιά τους.

Άρθρο 8

Κυρώσεις και πρόσθετα μέτρα

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες σχετικά με κυρώσεις που επιβάλλονται όταν εισηγμένες εταιρείες παραβιάζουν εθνικές διατάξεις θεσπισμένες δυνάμει του άρθρου 5 παράγραφος 2 και των άρθρων 6 και 7, κατά περίπτωση, και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν την εφαρμογή τους. Συγκεκριμένα, τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε να υπάρχουν κατάλληλες διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες που να επιβάλλουν την τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία. Οι κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Οι κυρώσεις αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν πρόστιμα ή τη δυνατότητα δικαστικού οργάνου να ακυρώνει ή να εξαφανίζει απόφαση σχετικά με την επιλογή διευθυντικών στελεχών κατά παράβαση των εθνικών διατάξεων που θεσπίστηκαν δυνάμει του άρθρου 6. Τα κράτη μέλη ενημερώνουν την Επιτροπή έως τις 28 Δεκεμβρίου 2024 για τους εν λόγω κανόνες και τα εν λόγω μέτρα και την ενημερώνουν, χωρίς καθυστέρηση, για κάθε μεταγενέστερη τροποποίηση που έχει επίδραση σε αυτά.
2. Οι εισηγμένες εταιρείες μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνες μόνο για πράξεις ή παραλείψεις οι οποίες μπορούν να τους καταλογιστούν σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.
3. Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε, κατά την εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων και συμβάσεων παραχώρησης, οι εισηγμένες εταιρείες να συμμορφώνονται με τις ισχύουσες υποχρεώσεις που σχετίζονται με το κοινωνικό και εργατικό δίκαιο, σύμφωνα με το ισχύον ενωσιακό δίκαιο.

Άρθρο 9

Ελάχιστες απαιτήσεις

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις ευνοϊκότερες από τις προβλεπόμενες στην παρούσα οδηγία για να διασφαλίσουν πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε ό,τι αφορά εισηγμένες εταιρείες που έχουν ενταχθεί στην εθνική τους επικράτεια.

Άρθρο 10

Φορείς για την προαγωγή της έμφυλης ισορροπίας στις εισηγμένες εταιρείες

Τα κράτη μέλη ορίζουν έναν ή περισσότερους φορείς για την προαγωγή, την ανάλυση, την παρακολούθηση και τη στήριξη της έμφυλης ισορροπίας στα διοικητικά συμβούλια. Για τον σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη μπορούν να ορίσουν, για παράδειγμα, τους φορείς ισότητας που έχουν ορίσει δυνάμει του άρθρου 20 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁽¹³⁾.

⁽¹³⁾ Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23).

Άρθρο 11

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

1. Τα κράτη μέλη εκδίδουν και δημοσιεύουν έως τις 28 Δεκεμβρίου 2024 τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση με την παρούσα οδηγία. Ενημερώνουν άμεσα την Επιτροπή σχετικά.

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα εν λόγω μέτρα, περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την παραπομπή αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Οι μέθοδοι της παραπομπής αυτής καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

2. Τα κράτη μέλη που έχουν αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 6 δυνάμει του άρθρου 12 κοινοποιούν αμέσως στην Επιτροπή τα στοιχεία που αποδεικνύουν ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 12.

3. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εθνικού δικαίου τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 12

Αναστολή εφαρμογής του άρθρου 6

1. Ένα κράτος μέλος μπορεί να αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 6 και, κατά περίπτωση, του άρθρου 5 παράγραφος 2, όταν, έως τις 27 Δεκεμβρίου 2022, στο εν λόγω κράτος μέλος πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 30 % των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή τουλάχιστον το 25 % όλων των διευθυντικών θέσεων σε εισηγμένες εταιρείες· ή

β) το εθνικό δίκαιο του εν λόγω κράτους μέλους:

i) απαιτεί τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου να κατέχουν τουλάχιστον το 30 % των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντών ή τουλάχιστον το 25 % όλων των διευθυντικών θέσεων σε εισηγμένες εταιρείες·

ii) περιλαμβάνει αποτελεσματικά, αναλογικά και αποτρεπτικά μέτρα επιβολής σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις που αναφέρονται στο σημείο i)· και

iii) απαιτεί όλες οι εισηγμένες εταιρείες που δεν καλύπτονται από το εν λόγω εθνικό δίκαιο να θέτουν επιμέρους ποσοτικούς στόχους για όλες τις διευθυντικές θέσεις.

Όταν ένα κράτος μέλος έχει αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 6 και, κατά περίπτωση, του άρθρου 5 παράγραφος 2 με βάση έναν από τους όρους που ορίζονται στο πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου, οι στόχοι που καθορίζονται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 θεωρείται ότι έχουν επιτευχθεί στο εν λόγω κράτος μέλος.

2. Προκειμένου να αξιολογηθεί εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις για αναστολή βάσει της παραγράφου 1 πρώτο εδάφιο στοιχείο α) ή β), ο αριθμός των διευθυντικών θέσεων που απαιτούνται είναι ο πλησιέστερος αριθμός στην αναλογία του 30 % των μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή του 25 % του συνόλου των διευθυντικών θέσεων, αλλά όχι υψηλότερος από 39 %. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, οι ποσοτικοί στόχοι που καθορίζονται στο άρθρο 5 εφαρμόζονται χωριστά στους εκπροσώπους των μετόχων και των εργαζομένων.

3. Όταν σε ένα κράτος μέλος, το οποίο έχει αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 6 και, κατά περίπτωση, του άρθρου 5 παράγραφος 2 δυνάμει της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, δεν πληρούνται πλέον οι προϋποθέσεις της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, το άρθρο 6 και, κατά περίπτωση, το άρθρο 5 παράγραφος 2 εφαρμόζονται το αργότερο έξι μήνες μετά την παύση της πλήρωσης των εν λόγω προϋποθέσεων.

Άρθρο 13

Επανεξέταση

1. Έως τις 29 Δεκεμβρίου 2025 και μετέπειτα ανά διετία, τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή έκθεση για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας. Η έκθεση αυτή περιλαμβάνει συνολική ενημέρωση σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την επίτευξη των στόχων που ορίζονται στο άρθρο 5 παράγραφος 1, ενημέρωση σύμφωνα με το άρθρο 7 και, κατά περίπτωση, αντιπροσωπευτικές πληροφορίες σχετικά με επιμέρους ποσοτικούς στόχους που έχουν θέσει οι εισηγμένες εταιρείες κατ' εφαρμογή του άρθρου 5 παράγραφος 2.

2. Τα κράτη μέλη που έχουν αναστείλει την εφαρμογή του άρθρου 6 και, κατά περίπτωση, του άρθρου 5 παράγραφος 2 δυνάμει του άρθρου 12 περιλαμβάνουν στις εκθέσεις της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου στοιχεία από τα οποία να προκύπτει εάν και πώς πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 12 και εάν εξακολουθούν να σημειώνουν πρόοδο προς μια πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή σε όλες τις διευθυντικές θέσεις σε εισηγμένες εταιρείες.

Έως τις 29 Δεκεμβρίου 2026, και στη συνέχεια ανά διετία, η Επιτροπή εκδίδει ειδική έκθεση στην οποία βεβαιώνεται, μεταξύ άλλων, εάν και πώς πληρούνται οι προϋποθέσεις που ορίζονται στο άρθρο 12 παράγραφος 1 και, κατά περίπτωση, εάν τα κράτη μέλη επανέφεραν σε εφαρμογή το άρθρο 6 και το άρθρο 5 παράγραφος 2, σύμφωνα με το άρθρο 12 παράγραφος 3.

3. Έως τις 31 Δεκεμβρίου 2030, και μετέπειτα ανά διετία, η Επιτροπή επανεξετάζει την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και υποβάλλει σχετική έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Η Επιτροπή αξιολογεί ιδίως αν έχουν οι επιτευχθεί οι στόχοι της παρούσας οδηγίας.

4. Στην έκθεσή της που αναφέρεται στην παράγραφο 3 του παρόντος άρθρου, η Επιτροπή αξιολογεί εάν η παρούσα οδηγία αποτελεί αποδοτικό και αποτελεσματικό μέσο για την αύξηση της έμφυλης ισορροπίας στα διοικητικά συμβούλια, υπό το πρίσμα των εξελίξεων στην εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια σε διάφορα επίπεδα λήψης αποφάσεων σε ολόκληρη την οικονομία και λαμβάνοντας υπόψη εάν η πρόοδος που έχει σημειωθεί είναι επαρκώς βιώσιμη. Βάσει της εν λόγω αξιολόγησης, η Επιτροπή εξετάζει εάν είναι αναγκαίο να παραταθεί η διάρκεια της παρούσας οδηγίας πέραν της 31ης Δεκεμβρίου 2038 ή εάν υπάρχει ανάγκη να τροποποιηθεί, για παράδειγμα επεκτείνοντας το πεδίο εφαρμογής της σε μη εισηγμένες εταιρείες που δεν εμπίπτουν στον ορισμό των ΜΜΕ ή αναθεωρώντας τους όρους του άρθρου 12 παράγραφος 1 πρώτο εδάφιο στοιχείο α), ώστε να εξασφαλιστεί συνεχής πρόοδος προς μια πιο ισορροπημένη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε θέσεις εκτελεστικών και μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών ή σε όλες τις διευθυντικές θέσεις σε εισηγμένες εταιρείες.

Άρθρο 14

Θέση σε ισχύ και λήξη

Η παρούσα οδηγία τίθεται σε ισχύ την εικοστή ημέρα μετά τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Λήγει στις 31 Δεκεμβρίου 2038.

Άρθρο 15

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Στρασβούργο, 23 Νοεμβρίου 2022.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
Η Πρόεδρος
R. METSOLA

Για το Συμβούλιο
Ο Πρόεδρος
M. BEK

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΑΡΙΘΜΟΙ-ΣΤΟΧΟΙ ΓΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΟΥ ΥΠΟΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΜΕΝΟΥ ΦΥΛΟΥ

Αριθμός θέσεων στο διοικητικό συμβούλιο	Ελάχιστος αριθμός μη εκτελεστικών διευθυντικών στελεχών του υποεκπροσωπούμενου φύλου, ο οποίος απαιτείται για την επίτευξη του στόχου του 40 % (άρθρο 5 παράγραφος 1 στοιχείο α)	Ελάχιστος αριθμός διευθυντικών στελεχών του υποεκπροσωπούμενου φύλου που απαιτούνται για την επίτευξη του στόχου του 33 % (άρθρο 5 παράγραφος 1 στοιχείο β)
1	-	-
2	-	-
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)