

N° 8519<sup>4</sup>

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

## PROJET DE LOI

portant fixation d'un objectif quantitatif en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs de sociétés cotées en vue de la transposition de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes

\* \* \*

### AMENDEMENT PARLEMENTAIRE

DÉPÊCHE DU PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
AU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ÉTAT

(28.10.2025)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre ci-après un amendement au projet de loi sous rubrique, adopté par la Commission des Finances (ci-après « Commission ») lors de sa réunion du 28 octobre 2025.

Je joins en annexe un texte coordonné du projet de loi reprenant l'amendement parlementaire (**figurant en caractères gras et soulignés**) et les propositions de texte formulées par le Conseil d'État dans son avis du 1<sup>er</sup> juillet 2025 que la Commission a fait siennes (figurant en caractères soulignés).

\*

### I. OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES

À l'article 6, point 1<sup>o</sup>, le Conseil d'État relève qu'il n'y a pas d'intérêt de prévoir que la CSSF peut soit « demander », soit « exiger » des sociétés cotées de communiquer les informations y visées. En effet, dans la mesure où le point 2<sup>o</sup> prévoit de toute manière que la CSSF peut exiger des sociétés cotées la communication des informations visées à l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et paragraphes 2 et 3, en prononçant une injonction à leur encontre, le Conseil d'État demande de retenir au point 1<sup>o</sup> le terme « demande » et de supprimer les termes « ou exige ».

La Commission a décidé de donner suite à la remarque du Conseil d'État. Elle signale juste que, suite à la suppression des mots « ou exiger des », il y a lieu d'insérer le mot « aux » devant le mot « sociétés » pour écrire : « demander ~~ou exiger des~~ aux sociétés cotées ».

La Commission reprend le libellé de l'article 10 proposé par le Conseil d'État. En suivant les principes légistiques de ce dernier, elle décide de mettre le verbe de la phrase de l'article 10 au présent au lieu du futur pour écrire : « La présente loi cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2038. ».

\*

## II. AMENDEMENT

### *Amendement relatif à l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>*

L'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup> est amendé comme suit :

« (1) ~~Les sociétés cotées veillent à ce que, au~~ Les sociétés cotées sont soumises à l'objectif qu'au plus tard le 30 juin 2026, les membres du sexe sous-représenté occupent au moins 33 pour cent de tous les postes d'administrateurs, tant exécutifs que non exécutifs. ».

#### *Commentaire :*

Le présent amendement vise à donner suite à l'opposition formelle du Conseil d'État en rapprochant le libellé de l'article 3 du projet de loi plus étroitement au libellé de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes. Par ailleurs, il est donné à considérer que l'article 8, paragraphe 1<sup>er</sup>, de ladite directive ne prévoit pas de sanction à l'égard des sociétés cotées relevant de son champ d'application pour les violations de l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, à savoir pour la non-atteinte de l'objectif y visé. L'article 7, paragraphe 2, de la directive prévoit un mécanisme dit « *comply-or-explain* », dans la mesure où il prévoit que lorsqu'une société cotée n'a pas atteint l'un des objectifs prévus à l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, elle doit fournir les raisons pour lesquelles elle n'a pas atteint ces objectifs et une description complète des mesures qu'elle a déjà prises ou qu'elle compte prendre pour atteindre ces objectifs. Le considérant 48 de la directive (UE) 2022/2381 précitée note à cet égard que [nous soulignons] « *Le respect des exigences relatives à la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs, de l'obligation de fixer un objectif quantitatif en ce qui concerne les administrateurs exécutifs et des obligations d'information devrait être assuré par des sanctions qui sont effectives, proportionnées et dissuasives, et les États membres devraient veiller à ce qu'il existe des procédures judiciaires ou administratives appropriées à cet effet. [...] Sans préjudice du droit national relatif à l'imposition de sanctions, et tant que les sociétés cotées se conforment à ces obligations, elles ne devraient pas être sanctionnées pour ne pas avoir atteint les objectifs quantitatifs relatifs à la représentation des femmes et des hommes parmi leurs administrateurs. [...]* ».

\*

Quant à l'opposition formelle relative à l'article 7 du projet de loi, il convient de noter que l'article 8, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2022/2381 précitée dispose que [nous soulignons] :

« 1. Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations par les sociétés cotées des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 5, paragraphe 2, et des articles 6 et 7, selon le cas, et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. En particulier, les États membres veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires adéquates qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations résultant de la présente directive. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Ces sanctions peuvent comprendre des amendes ou la possibilité pour un organe judiciaire d'invalider ou de déclarer nulle et non avenue une décision concernant la sélection d'administrateurs effectuée en violation des dispositions nationales adoptées en vertu de l'article 6. Les États membres informent la Commission, au plus tard le 28 décembre 2024, du régime ainsi déterminé et des mesures ainsi prises, de même que, sans retard, de toute modification apportée ultérieurement à ce régime ou à ces mesures. ».

L'usage du verbe « peuvent » illustre la discrétion laissée aux États membres dans le choix du catalogue de sanctions à arrêter, à la fois en termes de choix de reprendre, ou non, les propositions figurant dans la directive, ainsi que le cas échéant d'élargir le catalogue de sanctions au-delà du libellé de la directive.

Le considérant 48 de la directive (UE) 2022/2381 précitée souligne davantage ceci [nous soulignons] :

« (48) *Le respect des exigences relatives à la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à des postes d'administrateurs, de l'obligation de fixer un objectif quantitatif en ce qui concerne les administrateurs exécutifs et des obligations d'information devrait être assuré par des sanctions qui sont effectives, proportionnées et dissuasives, et les États membres devraient*

*veiller à ce qu'il existe des procédures judiciaires ou administratives appropriées à cet effet. Ces sanctions pourraient comprendre des amendes ou la possibilité pour un organe judiciaire d'invalidier ou de déclarer nulle et non avenue une décision concernant la sélection d'administrateurs. Sans préjudice du droit national relatif à l'imposition de sanctions, et tant que les sociétés cotées se conforment à ces obligations, elles ne devraient pas être sanctionnées pour ne pas avoir atteint les objectifs quantitatifs relatifs à la représentation des femmes et des hommes parmi leurs administrateurs. Les sanctions ne devraient pas être appliquées aux sociétés cotées elles-mêmes si, en vertu du droit national, une action ou une omission donnée ne leur est pas imputable, mais est le fait d'autres personnes physiques ou morales, telles que des actionnaires individuels. Les États membres devraient avoir la possibilité d'appliquer des sanctions autres que celles énumérées dans la liste non exhaustive de sanctions figurant dans la présente directive, en particulier en cas d'infractions graves et répétées aux obligations énoncées dans la présente directive commises par une société cotée. Les États membres devraient veiller à ce que, dans l'exécution des marchés publics et des concessions, les sociétés cotées respectent les obligations applicables en matière de droit social et de droit du travail, conformément au droit de l'Union applicable. ».*

Au vu de ce qui précède, le projet de loi a prévu de fixer des amendes administratives, dans la continuité de la discrétion nationale laissée aux États membres, et celles-ci avaient été complétées par un libellé standard pour les sanctions prononcées par la CSSF<sup>1</sup>, à savoir l'avertissement, le blâme et la déclaration publique, visant à répondre au principe essentiel de proportionnalité. En présence d'une discrétion nationale, la possibilité pour un organe judiciaire d'invalidier ou de déclarer nulle et non avenue une décision concernant la sélection d'administrateurs n'a pas été retenue au vu de l'impact que pourrait avoir une telle annulation sur la validité de décisions adoptées par un conseil d'administration dont la composition serait remise en cause *ex post*. Ainsi, il est proposé de maintenir le texte en l'état.

\*

Au nom de la Commission, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'État l'amendement exposé ci-dessus.

J'envoie copie de la présente à la Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée des Relations avec le Parlement, avec prière de transmettre l'amendement aux instances à consulter.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

*Le Président de la Chambre des Députés,*  
Claude WISELER

\*

---

<sup>1</sup> Cf. notamment la loi modifiée du 16 juillet 2019 relative à l'opérationnalisation de règlements européens dans le domaine des services financiers

## PROJET DE LOI

**portant fixation d'un objectif quantitatif en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs de sociétés cotées ~~aux fins en vue de la transposition de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées~~ et à des mesures connexes**

### Chapitre 1<sup>er</sup> – Dispositions générales

#### Art. 1<sup>er</sup>. Définitions

~~Aux fins de la présente loi,~~ Pour l'application de la présente loi, on entend par :

- 1° « administrateur » : un membre d'un conseil, y compris un membre qui est un représentant des travailleurs salariés ;
- 2° « administrateur exécutif » : un membre d'un conseil dans un système moniste qui est chargé de la gestion quotidienne d'une société cotée ou, dans le cas d'un système dualiste, un membre du conseil qui exerce les fonctions de gestion au sein d'une société cotée ;
- 3° « administrateur non exécutif » : un membre d'un conseil dans un système moniste autre qu'un administrateur exécutif ou, dans le cas d'un système dualiste, un membre du conseil qui exerce les fonctions de surveillance au sein d'une société cotée ;
- 4° « conseil » : un organe d'administration, de gestion ou de surveillance d'une société cotée ;
- 5° « conseil dans un système moniste » : un conseil unique qui exerce à la fois les fonctions de gestion et les fonctions de surveillance d'une société cotée ;
- 6° « marché réglementé » : un marché réglementé au sens de l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 21), de la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers et modifiant la directive 2002/92/CE et la directive 2011/61/UE ;
- 7° « micro-, petite et moyenne entreprise » ou « PME » : une entreprise qui occupe moins de 250 deux-cent-cinquante personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 000 000 euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 000 000 euros ;
- 8° « société cotée » : une société ayant son siège social dans un État membre et dont les actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé dans un ou plusieurs États membres ;
- 9° « système dualiste » : un système dans lequel les fonctions de gestion et de surveillance d'une société cotée sont exercées par des conseils distincts.

#### Art. 2. Champ d'application

(1) La présente loi s'applique aux sociétés cotées ayant leur siège social au Grand-Duché de Luxembourg.

(2) La présente loi ne s'applique pas aux sociétés cotées qui sont des PME.

### Chapitre 2 – Objectif quantitatif en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils

#### Art. 3. Objectif quantitatif

(1) ~~Les sociétés cotées veillent à ce que, au~~ **Les sociétés cotées sont soumises à l'objectif qu'au** plus tard le 30 juin 2026, les membres du sexe sous-représenté occupent au moins 33 pour cent de tous les postes d'administrateurs, tant exécutifs que non exécutifs.

(2) Le nombre de tous les postes d'administrateurs jugé nécessaire pour atteindre l'objectif visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est le nombre le plus proche de la proportion de 33 pour cent, sans dépasser 49 pour cent, conformément à l'annexe.

#### **Art. 4. Moyens pour atteindre l'objectif quantitatif**

(1) Les sociétés cotées qui n'atteignent pas l'objectif visé à l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, adaptent leur processus de sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à un poste d'administrateur.

(2) Les sociétés cotées visées au paragraphe 1<sup>er</sup> sélectionnent les candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à un poste d'administrateur sur la base d'une appréciation comparative des qualifications de chaque candidat. À cette fin, elles appliquent de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection, y compris lors de la préparation des avis de vacance, de la phase de présélection, de la constitution des listes restreintes de candidats et de l'établissement des réserves de candidats sélectionnés, des critères clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté. Les sociétés cotées établissent ces critères préalablement au processus de sélection.

(3) En ce qui concerne la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à un poste d'administrateur, pour choisir entre des candidats qui possèdent des qualifications égales quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, la priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté, à moins que, dans des cas exceptionnels, des motifs ayant, sur le plan juridique, une importance supérieure, tels que la poursuite d'autres politiques en matière de diversité, invoqués dans le cadre d'une appréciation objective qui tient compte de la situation particulière d'un candidat de l'autre sexe et qui est fondée sur des critères non discriminatoires, ne fassent pencher la balance en faveur du candidat de l'autre sexe.

(4) A la demande d'un candidat qui a été pris en considération lors de la sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à un poste d'administrateur, les sociétés cotées informent ledit candidat :

- 1° des critères relatifs aux qualifications sur lesquels la sélection a été fondée ;
- 2° de l'appréciation comparative objective des candidats en fonction de ces critères ; et
- 3° le cas échéant, des considérations particulières ayant fait exceptionnellement pencher la balance en faveur d'un candidat qui n'appartient pas au sexe sous-représenté.

(5) Lorsque le processus de sélection des candidats en vue d'une nomination ou d'une élection à un poste d'administrateur se fait par un vote des actionnaires ou des ~~travailleurs~~ salariés, les sociétés cotées veillent à ce que les votants soient correctement informés des mesures prévues par la présente loi, y compris des sanctions auxquelles la société cotée s'expose en cas de non-respect de ses obligations.

(6) Lorsqu'un candidat non retenu du sexe sous-représenté établit, devant une juridiction, des faits qui permettent de présumer que ce candidat possédait des qualifications égales à celles du candidat de l'autre sexe qui a été sélectionné en vue d'une nomination ou d'une élection à un poste d'administrateur, il incombe à la société cotée de prouver l'absence de violation du paragraphe 3.

### **Chapitre 3 – Publication d'informations**

#### **Art. 5. Publication d'informations**

(1) Les sociétés cotées fournissent à la Commission de surveillance du secteur financier ~~créée par la loi modifiée du 23 décembre 1998 portant création d'une commission de surveillance du secteur financier (ci-après, la « CSSF »)~~, ci-après « CSSF », une fois par an, des informations concernant la représentation des sexes dans leurs conseils, en opérant la distinction entre administrateurs exécutifs et administrateurs non exécutifs, et les mesures prises en vue d'atteindre l'objectif visé à l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>.

Les sociétés cotées publient ces informations sur leur site internet, d'une manière appropriée et aisément accessible.

Sur la base des informations fournies, la CSSF publie et met régulièrement à jour, d'une manière aisément accessible et centralisée, une liste des sociétés cotées qui ont atteint l'objectif visé à l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>.

(2) Lorsqu'une société cotée n'a pas atteint l'objectif visé à l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, les informations visées au paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article comprennent les raisons pour lesquelles la société cotée n'a pas atteint cet objectif et une description complète des mesures qu'elle a déjà prises ou qu'elle compte prendre pour atteindre l'objectif.

(3) Le cas échéant, les informations visées aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 sont également incluses dans la déclaration sur le gouvernement d'entreprise de la société, conformément à la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises, modifiant la directive 2006/43/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du Conseil.

(4) La CSSF analyse et surveille l'équilibre entre les sexes dans les conseils des sociétés cotées.

Elle fournit sur demande les informations concernant la représentation des sexes dans les conseils des sociétés cotées à l'Observatoire de l'égalité entre les genres ~~créé par la loi du 7 novembre 2024 portant création d'un Observatoire de l'égalité entre les genres et d'un Conseil supérieur à l'égalité entre les genres.~~

L'Observatoire de l'égalité entre les genres est chargé de promouvoir et de soutenir l'équilibre entre les sexes dans les conseils conformément à la présente loi.

(5) La CSSF élabore et soumet au Gouvernement tous les deux ans un rapport sur l'application de la présente loi, en vue de sa transmission à la Commission européenne conformément à l'article 13, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes. Le premier rapport est soumis au Gouvernement pour le 1<sup>er</sup> décembre 2025. Le rapport de la CSSF comprend des informations complètes sur les mesures prises en vue d'atteindre l'objectif visé à l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, et les informations fournies par les sociétés cotées conformément au présent article.

## Chapitre 4 – Pouvoirs, sanctions et mesures complémentaires

### Art. 6. Pouvoirs

~~Aux fins de l'application de la présente loi,~~ Pour l'application de la présente loi, la CSSF est investie des pouvoirs suivants :

- 1° demander ~~ou exiger des~~ aux sociétés cotées la communication des informations visées à l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et paragraphes 2 et 3 ;
- 2° enjoindre aux sociétés cotées de se conformer aux obligations visées à l'article 4, paragraphes 1<sup>er</sup> à 5, et à l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et paragraphes 2 et 3.

### Art. 7. Sanctions et mesures complémentaires

(1) En cas de violation par une société cotée soumise à la présente loi des obligations visées à l'article 4, paragraphes 1<sup>er</sup> à 5, et à l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et paragraphes 2 et 3, la CSSF peut prononcer les sanctions et prendre les mesures administratives suivantes :

- 1° un avertissement ;
- 2° un blâme ;
- 3° une déclaration publique qui précise l'identité de la société cotée et la nature de la violation ;
- 4° ~~une injonction ordonnant à la société cotée de se conformer aux obligations visées à l'article 4, paragraphes 1<sup>er</sup> à 5, et à l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et paragraphes 2 et 3 ;~~
- 5° ~~4°~~ une amende d'ordre de 250 à 250 000 euros.

~~La CSSF peut imposer une astreinte contre les sociétés cotées qui ne se conforment pas aux obligations visées à l'article 4, paragraphes 1<sup>er</sup> à 5, et à l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et paragraphes 2 et 3, afin de les inciter à se conformer aux injonctions de la CSSF visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 4°, du présent article. La CSSF peut imposer une astreinte afin de veiller au respect des injonctions de la CSSF prononcées en vertu de l'article 6, point 2°. Le montant de l'astreinte par jour à raison du manquement constaté ne peut être supérieur à 1 250 euros, sans que le montant total imposé à raison du manquement constaté ne puisse dépasser 25 000 euros.~~

(2) Les sociétés cotées ne peuvent être tenues responsables au titre du présent article que des actes ou omissions qui peuvent leur être imputés conformément à la loi.

(3) Les sanctions administratives et autres mesures administratives visées au paragraphe 1<sup>er</sup> sont effectives, proportionnées et dissuasives.

(4) Dans l'exécution des marchés publics et des concessions, les sociétés cotées respectent les obligations applicables en matière de droit social et de droit du travail.

#### **Art. 8. Droit de recours**

Les décisions prises par la CSSF en vertu du présent chapitre peuvent être déférées dans le délai d'un mois, sous peine de forclusion, au tribunal administratif qui statue comme juge du fond. Contre les décisions prises par la CSSF en vertu du présent chapitre, un recours en réformation est ouvert devant le Tribunal administratif dans un délai d'un mois.

### **Chapitre 5 – Dispositions finales**

#### **Art. 9. Intitulé de citation**

La référence à la présente loi se fait sous la forme suivante : « loi du [*\*insérer date de la présente loi\**] portant fixation d'un objectif quantitatif en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs de sociétés cotées ».

#### **Art. 10. Entrée en vigueur et expiration**

La présente loi entre en vigueur le [*\*insérer date – le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg\**] et expire le 31 décembre 2038.

#### **Art. 10. Fin de vigueur**

La présente loi cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2038.

## ANNEXE

| <i>Nombre de postes<br/>au sein du conseil</i> | <i>Nombre minimal d'administrateurs du sexe<br/>sous-représenté nécessaire pour satisfaire à<br/>l'objectif de 33 %</i> |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                              | –                                                                                                                       |
| 2                                              | –                                                                                                                       |
| 3                                              | 1 (33,3%)                                                                                                               |
| 4                                              | 1 (25%)                                                                                                                 |
| 5                                              | 2 (40%)                                                                                                                 |
| 6                                              | 2 (33,3%)                                                                                                               |
| 7                                              | 2 (28,6%)                                                                                                               |
| 8                                              | 3 (37,5%)                                                                                                               |
| 9                                              | 3 (33,3%)                                                                                                               |
| 10                                             | 3 (30%)                                                                                                                 |
| 11                                             | 4 (36,4%)                                                                                                               |
| 12                                             | 4 (33,3%)                                                                                                               |
| 13                                             | 4 (30,8%)                                                                                                               |
| 14                                             | 5 (35,7%)                                                                                                               |
| 15                                             | 5 (33,3%)                                                                                                               |
| 16                                             | 5 (31,3%)                                                                                                               |
| 17                                             | 6 (35,3%)                                                                                                               |
| 18                                             | 6 (33,3%)                                                                                                               |
| 19                                             | 6 (31,6%)                                                                                                               |
| 20                                             | 7 (35%)                                                                                                                 |
| 21                                             | 7 (33,3%)                                                                                                               |
| 22                                             | 7 (31,8%)                                                                                                               |
| 23                                             | 8 (34,8%)                                                                                                               |
| 24                                             | 8 (33,3%)                                                                                                               |
| 25                                             | 8 (32%)                                                                                                                 |
| 26                                             | 9 (34,6%)                                                                                                               |
| 27                                             | 9 (33,3%)                                                                                                               |
| 28                                             | 9 (32,1%)                                                                                                               |
| 29                                             | 10 (34,5%)                                                                                                              |
| 30                                             | 10 (33,3%)                                                                                                              |