

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

P7_TA(2013)0488

Equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa *I**

Resolução legislativa do Parlamento Europeu, de 20 de novembro de 2013, sobre a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas (COM(2012)0614 — C7-0382/2012 — 2012/0299(COD))

(Processo legislativo ordinário: primeira leitura)

(2016/C 436/43)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta a proposta da Comissão ao Parlamento e ao Conselho (COM(2012)0614),
 - Tendo em conta o artigo 294.º, n.º 2, o artigo 157.º, n.º 3, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nos termos dos quais a proposta lhe foi apresentada pela Comissão (C7-0382/2012),
 - Tendo em conta o parecer da Comissão dos Assuntos Jurídicos sobre a base legal proposta,
 - Tendo em conta o artigo 294.º, n.º 3, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,
 - Tendo em conta os pareceres fundamentados apresentados pela Câmara dos Deputados checa, pela Primeira Câmara neerlandesa, pela Segunda Câmara neerlandesa, pela Dieta polaca, pelo Senado polaco, pelo Parlamento sueco, pela Câmara dos Comuns do Reino Unido e pela Câmara dos Pares do Reino Unido, no âmbito do Protocolo n.º 2 relativo à aplicação dos princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, segundo os quais o projeto de ato legislativo não respeita o princípio da subsidiariedade,
 - Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu,
 - Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões,
 - Tendo em conta os artigos 55.º e 37.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta as deliberações conjuntas da Comissão dos Assuntos Jurídicos e da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, nos termos do artigo 51.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Assuntos Jurídicos e da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros e os pareceres da Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários, da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e da Comissão do Mercado Interno e da Proteção dos Consumidores (A7-0340/2013),
1. Aprova a posição em primeira leitura que se segue;
 2. Requer à Comissão que lhe submeta de novo a sua proposta se pretender alterá-la substancialmente ou substituí-la por outro texto;
 3. Encarrega o seu Presidente de transmitir a posição do Parlamento ao Conselho, à Comissão e aos parlamentos nacionais.

P7_TC1-COD(2012)0299

Posição do Parlamento Europeu aprovada em primeira leitura em 20 de novembro de 2013 tendo em vista a adoção da Diretiva 2013/.../UE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 157.º, n.º 3,

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu ⁽¹⁾,

Deliberando nos termos do processo legislativo ordinário ⁽²⁾,

Considerando o seguinte:

- (1) Nos termos do artigo 2.º e do artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia (TUE), a igualdade entre homens e mulheres constitui um dos valores fundadores e um dos objetivos fundamentais da União. Nos termos do artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a União tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas atividades. O artigo 157.º, n.º 3, do TFUE constitui a base jurídica para a adoção pela União de medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho.
- (2) O princípio da ação positiva e a sua importância para a concretização de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres são reconhecidos no artigo 157.º, n.º 4, do TFUE e no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia («Carta»), prevendo esta última que seja garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios e que o princípio da igualdade não obste a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.
- (2-A) ***A fim de realizarmos a igualdade de género no local de trabalho, deve existir um modelo equilibrado em termos de género de tomada de decisões a todos os níveis das sociedades, devendo ao mesmo tempo ser assegurada a eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres, que contribuem significativamente para a feminização da pobreza. [Alt. 1]***
- (3) A Recomendação 84/635/CEE do Conselho ⁽³⁾, recomendava aos Estados-Membros a adoção de medidas para garantir que as ações positivas incluíssem, tanto quanto possível, ações que incidissem na participação ativa das mulheres nos órgãos de decisão. A Recomendação 96/694/CE do Conselho ⁽⁴⁾, recomendava aos Estados-Membros que incentivassem o setor privado a aumentar a presença das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão, nomeadamente através da adoção ou no quadro de planos de igualdade e de programas de ação positiva.
- (4) Nos últimos anos, a Comissão apresentou vários relatórios sobre o balanço da situação em matéria de diversidade de género nas instâncias de tomada de decisão económica ⁽⁵⁾. A Comissão tem incentivado as empresas cotadas em bolsa da União a aumentarem o número de **mulheres pessoas do sexo sub-representado** presentes nos respetivos conselhos de administração através de medidas de autorregulação e da assunção de compromissos voluntários neste domínio ⁽⁶⁾. Na sua Carta das Mulheres ⁽⁷⁾, de 5 de março de 2010, a Comissão salientou que as mulheres ainda não têm pleno acesso à partilha de poder e à tomada de decisões na vida política e económica, tendo reafirmado o seu empenho em utilizar as suas competências para promover uma representação mais equitativa das mulheres e dos homens nos cargos de responsabilidade. Na estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 ⁽⁸⁾, a melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisão foi considerada uma das ações prioritárias da Comissão. **[Alt. 2]**

⁽¹⁾ JO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

⁽²⁾ Posição do Parlamento Europeu de 20 de novembro de 2013.

⁽³⁾ Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13 de dezembro de 1984, relativa à promoção de ações positivas a favor das mulheres (JO L 331 de 19.12.1984, p. 34).

⁽⁴⁾ Recomendação 96/694/CE do Conselho, de 2 de dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (JO L 319 de 10.12.1996, p. 11).

⁽⁵⁾ Relatório da Comissão intitulado «Mais mulheres em cargos superiores» (2010); Documento de trabalho dos serviços da Comissão, de 1 de março de 2011, intitulado «O equilíbrio entre homens e mulheres na direção das empresas» (SEC (2011) 246 final); Relatório intercalar, de 5 de março de 2012, intitulado «As mulheres na tomada de decisão económica na UE»; Documento de trabalho dos serviços da Comissão, de 16 de abril de 2012, intitulado «Progressos alcançados em matéria de igualdade entre homens e mulheres em 2011» [SWD(2012) 85 final].

⁽⁶⁾ «Compromisso europeu pelas mulheres na administração das empresas», IP/11/242.

⁽⁷⁾ COM(2010)0078 final.

⁽⁸⁾ COM(2010)0491 final.

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

- (5) No Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres (2011-2020), adotado em 7 de março de 2011, o Conselho reconheceu que as políticas de igualdade entre os géneros são essenciais para o crescimento, a prosperidade e a competitividade da economia, tendo reafirmado o seu empenho em pôr termo às disparidades entre homens e mulheres, para alcançar os objetivos da Estratégia Europa 2020 em três áreas de grande importância para a igualdade entre os géneros, nomeadamente, o emprego, a educação e a inclusão social. O Conselho apelou ainda a uma ação urgente destinada a promover a igualdade da participação das mulheres e dos homens nos processos de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de tirar pleno partido de todos os talentos disponíveis, **conhecimentos e ideias** disponíveis, **enriquecendo, assim, a diversidade dos recursos humanos e melhorando as perspetivas de negócios**. [Alt. 3]
- (6) Na sua resolução sobre as mulheres e a liderança empresarial, de 6 de julho de 2011⁽¹⁾, o Parlamento Europeu apelou às empresas para que atingissem, até 2015, o limiar crítico de 30 % de mulheres nos órgãos de direção, devendo aumentar esse número para 40 % até 2020. O Parlamento convidou a Comissão a apresentar, até 2012 — caso as medidas adotadas pelas empresas e pelos Estados-Membros se revelassem insuficientes — legislação neste domínio, incluindo a imposição **temporária** de quotas, **para servirem de catalisadores para a mudança e a aplicação de reformas rápidas destinadas a eliminar as desigualdades e os estereótipos de género persistentes em relação à tomada de decisões económicas**. O Parlamento reiterou o seu apelo à adoção de legislação na Resolução de 13 de março de 2012 sobre igualdade entre as mulheres e os homens na União Europeia em 2011⁽²⁾. [Alt. 4]
- (6-A) **As instituições, órgãos, organismos e agências da União, bem como o Banco Central Europeu, deverão dar o exemplo no que respeita à igualdade de género em relação à tomada de decisões, nomeadamente definindo objetivos em matéria de uma representação equilibrada de géneros a todos os níveis. Deverão ser aplicadas imediatamente regras estritas a todas as instituições, órgãos, organismos e agências da União— e a respetiva aplicação deverá ser controlada — em matéria de recrutamento interno e externo. É necessário dar especial atenção às políticas de recrutamento para cargos de direção. As instituições, órgãos, organismos e agências da União deverão publicar um relatório anual sobre os esforços envidados para esse fim.** [Alt. 5]
- (7) A utilização eficaz do capital humano é o principal fator de competitividade, **desenvolvimento e crescimento** de uma economia, sendo decisiva para enfrentar os desafios demográficos da União, de modo a que esta possa competir com êxito numa economia globalizada e garantir uma vantagem comparativa em relação aos países terceiros. O número de mulheres altamente instruídas e qualificadas aumenta constantemente, como o demonstra o facto de atualmente 60 % dos licenciados serem mulheres. Se continuarmos a não aproveitar esta reserva de qualificações ~~nas nomeações~~ para os cargos de **direção e de decisão económica das empresas** continuaremos a negligenciar a exploração eficaz de um capital humano altamente qualificado. [Alt. 6]
- (7-A) **As empresas devem equacionar a criação de um canal de promoção de mulheres aptas para cargos de administração e direção que incentive, apoie e desenvolva o talento das mulheres a todos os níveis e ao longo das suas carreiras.** [Alt. 7]
- (7-B) **A fim de assegurar a promoção da igualdade de género, os Estados-Membros deverão adotar disposições que visem permitir que os homens e as mulheres possam conciliar a vida profissional com a vida familiar, nomeadamente prevendo soluções flexíveis e medidas de apoio para quem tem a seu cargo a prestação de cuidados.** [Alt. 8]
- (7-C) **A consecução da igualdade de género na sociedade como um todo pressupõe a instauração dos mesmos direitos académicos e profissionais para homens e mulheres, bem como a partilha das responsabilidades familiares, domésticas e de cuidado dos filhos. O facto de as mulheres serem tradicionalmente responsáveis pela maior parte das tarefas familiares e domésticas pode dificultar o seu acesso aos lugares do quadro superior. A participação ativa dos homens nas responsabilidades familiares é fundamental para a conciliação entre a vida profissional e pessoal e para a igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres. Deve ser dada particular atenção à eliminação dos estereótipos relacionados com o género, às políticas de emprego rígidas e desatualizadas, bem como às disposições inadequadas em matéria de licença parental. Devem prever-se disposições que permitam a mulheres e homens conciliar o trabalho e a vida familiar, se assim o desejarem. Os Estados-Membros deverão ser convidados a assegurar a implementação dos elementos sociais, tais como subsídios de licença parental equitativos tanto para as mulheres como para os homens, oferta ampla em matéria de serviços de acolhimento de crianças, bem como a possibilidade de partilha da licença parental.** [Alt. 9]

⁽¹⁾ JO C 33 E de 5.2.2013, p. 134.

⁽²⁾ JO C 251 E de 31.8.2013, p. 1.

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

- (8) A nível das empresas, é amplamente reconhecido que a presença de mulheres nos conselhos de administração melhora o governo das sociedades, pois o desempenho das equipas e a qualidade do processo de decisão são reforçados por uma mentalidade mais diversificada e coletiva, integrando perspetivas mais amplas, **bem como um modelo de negócio mais pró-ativo** e favorecendo, por conseguinte, a adoção de decisões mais equilibradas, **refletindo melhor as realidades sociais e de consumo**. Vários estudos revelaram igualmente que existe uma correlação positiva entre a diversidade de género nos quadros de direção, por um lado, e o desempenho financeiro e a rentabilidade de uma empresa, por outro. Reforçar a representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa, **dada a considerável responsabilidade económica e social dessas empresas**, pode, portanto, ter um impacto positivo no ~~seu~~ desempenho ~~dessas empresas~~ **económico. Por conseguinte, a introdução e o reforço de medidas de incentivo à progressão na carreira das mulheres, em todos os níveis de direção, devem ser promovidos.** [Alt. 10]
- (8-A) **A nomeação de mulheres como membros dos conselhos de administração enfrenta vários obstáculos objetivos que podem ser mitigados não só através de sanções, mas também através de medidas educativas e de incentivos que promovam as boas práticas. Em primeiro lugar, é imprescindível sensibilizar os estudantes, nas escolas de gestão e nas universidades, para os benefícios da igualdade de género para a competitividade das empresas. Além disso, é necessário propiciar uma renovação regular dos conselhos de administração e introduzir medidas positivas que estimulem e premeiem os esforços, por parte dos Estados e das empresas, para adotar uma abordagem mais determinada relativamente a tais mudanças nos órgãos máximos de decisão económica a nível da União. Por fim, a fiscalidade e a contratação pública são instrumentos capazes de promover um maior equilíbrio de género nos conselhos de administração.** [Alt. 11]
- (9) Existem também provas de que a igualdade de tratamento no mercado de trabalho pode contribuir para estimular fortemente o crescimento económico. Aumentar a participação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas da União não tem apenas um efeito positivo para as mulheres nomeadas, mas contribui também para atrair talentos femininos para as empresas e assegurar uma maior presença das mulheres em todos os níveis da gestão e entre os efetivos. Por conseguinte, uma maior proporção de mulheres nesses conselhos ~~pode~~ **deverá** ter um impacto positivo para eliminar tanto as disparidades em termos de emprego como as disparidades salariais entre homens e mulheres. Explorar ao máximo a reserva de talentos das mulheres seria um importante progresso em termos de valorização académica, tanto a nível individual como para o setor público. A sub-representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas da União é uma oportunidade perdida em termos de crescimento sustentável a longo prazo das economias dos Estados-Membros no seu conjunto. [Alt. 12]
- (10) Apesar da legislação em vigor na União em matéria de prevenção e luta contra a discriminação em razão do sexo, bem como das recomendações do Conselho visando especificamente aumentar a presença das mulheres nos órgãos de tomada de decisão económica, e das iniciativas de promoção da autorregulação a nível da União, as mulheres permanecem ~~muito minoritárias em relação aos homens~~ **sub-representadas** nas altas instâncias de decisão das empresas na União. No setor privado, em especial nas empresas cotadas em bolsa, este desequilíbrio entre os géneros é particularmente acentuado e grave, **enquanto determinadas instituições, órgãos, organismos e agências da União, tais como o Banco Central Europeu, também apresentam um desequilíbrio de género muito problemático**. O principal indicador da Comissão relativamente à proporção entre homens e mulheres nos conselhos de administração mostra que a percentagem de mulheres que participam no processo de tomada de decisão das empresas a nível superior continua a ser muito reduzida. Em janeiro de 2012, as mulheres ocupavam, em média, apenas 13,7 % dos cargos nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas dos Estados-Membros. Quanto aos administradores não-executivos, apenas 15 % eram mulheres, **facto que indicia claramente um défice democrático e uma representação injusta e discriminatória das mulheres, em violação dos princípios da União da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos domínios do emprego e da atividade profissional.** [Alt. 13]
- (11) A proporção de mulheres presentes nos conselhos de administração tem vindo a aumentar de uma forma muito lenta, tendo registado um aumento médio anual de apenas 0,6 % nos últimos anos. O ritmo a que essa melhoria se processa varia consoante os Estados-Membros e origina resultados muito divergentes. ~~Os Estados-Membros que introduziram medidas vinculativas registaram~~ **Registaram-se** progressos muito mais significativos **em Estados-Membros como França, que definiu 2017 como a data-limite para a consecução dos objetivos estabelecidos na presente diretiva, alcançando em menos de dois anos o objetivo de 20 %, fixado para 2014, ou a Noruega, que logrou alcançar o objetivo de 40 % em três anos. Em ambos os casos, os resultados devem-se a medidas vinculativas.** A disparidade entre os Estados-Membros é suscetível de aumentar, dadas as abordagens muito diferentes adotadas pelos diferentes Estados-Membros para aumentar a representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas. [Alt. 14]

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

- (11-A) *Os Estados-Membros devem adotar estratégias orientadas para uma mudança sociocultural na sua abordagem da questão do equilíbrio de género, utilizando meios versáteis para incentivar a participação das mulheres na hierarquia empresarial e a adoção de abordagens e ações pró-ativas por parte dos empregadores. Esses meios podem incluir, nomeadamente, a promoção de horários de trabalho flexíveis e o incentivo a locais de trabalho favoráveis à família oferecendo o acesso a serviços de acolhimento diurno.* [Alt. 15]
- (12) A fragmentação e a divergência, ou mesmo a inexistência de regulamentação a nível nacional em matéria de igualdade de género nos conselhos de administração, originam não só discrepâncias no número de mulheres entre os administradores não-executivos e ritmos diferentes de progresso registado pelos Estados-Membros, como criam também obstáculos no mercado interno, ao impor às empresas europeias requisitos divergentes em matéria de governo das sociedades. Essas divergências a nível das exigências legais e da autorregulação quanto à composição dos conselhos de administração podem dificultar as atividades das empresas cotadas que operam transfronteiras, nomeadamente no que respeita à criação de filiais ou aos processos de fusões e aquisições, assim como quanto aos candidatos a lugares nos conselhos de administração. **No entanto, a fiscalização do cumprimento das disposições previstas na presente diretiva deverá ser independente das diferentes formas de seleção de administradores não-executivos para os conselhos de administração das empresas da União.** [Alt. 16]
- (12-A) *O desequilíbrio de género no seio das empresas é maior nos níveis mais elevados. Além disso, um grande número das mulheres representadas nos cargos de direção ocupa lugares em domínios como os recursos humanos e a comunicação, ao passo que os homens em cargos de nível superior têm mais probabilidades de exercer uma função de direção geral ou de «gestão operacional» da empresa. Como a principal reserva de recrutamento para os lugares de administração empresarial é composta em grande parte por candidatos com experiência de gestão a nível superior, é fundamental que o número de mulheres que ascendem a esses cargos de gestão aumente.* [Alt. 17]
- (12-B) *Um dos principais fatores para uma correta aplicação da presente diretiva é a utilização efetiva de critérios, definidos previamente e com total transparência, para a seleção dos administradores não-executivos, devendo as competências dos candidatos ser apreciadas de forma igual, independentemente do género.* [Alt. 18]
- (12-C) *Num contexto de envelhecimento da população e de escassez de pessoas qualificadas, a não utilização do potencial de metade da população da União nos conselhos de administração das empresas pode refrear as oportunidades de desenvolvimento da economia da União e a recuperação das suas estruturas financeiras. Se metade do conjunto de pessoas de talento nem sequer for considerada para desempenhar cargos de chefia, o processo e a qualidade mesmo das pessoas nomeadas podem ser comprometidos, provocando uma desconfiança redobrada em relação às estruturas de poder empresarial e uma possível redução na realização eficiente do capital humano disponível. A inclusão sistemática de candidatos adequados dos dois sexos constitui uma garantia de que os novos membros de um conselho de administração serão selecionados entre os melhores candidatos, homens e mulheres, e que a sociedade será fielmente refletida nas decisões tomadas pelas empresas.* [Alt. 19]
- (13) A atual falta de transparência dos procedimentos de seleção e dos critérios relativos às qualificações para aceder a lugares nos conselhos de administração na maioria dos Estados-Membros é um importante obstáculo a uma maior diversidade de género nos conselhos de administração, afetando negativamente tanto as carreiras dos candidatos a membros dos conselhos de administração, como a sua liberdade de circulação e as decisões dos investidores. Essa falta de transparência impede os potenciais candidatos a lugares nos conselhos de administração de concorrerem aos conselhos em que as suas qualificações seriam mais úteis e de contestarem as decisões de nomeação discriminatórias em razão do sexo, limitando assim a sua liberdade de circulação no mercado interno. Por outro lado, os investidores adotam diferentes estratégias de investimento que exigem informação relacionada com os conhecimentos e as qualificações dos membros dos conselhos de administração. Uma maior transparência dos critérios de qualificação e do processo de seleção dos membros dos conselhos de administração permitiria aos investidores avaliar melhor a estratégia comercial da empresa e tomar decisões mais informadas. **É portanto importante que o processo de nomeação de membros dos conselhos de administração seja claro e transparente, sendo os candidatos avaliados objetivamente, pelo respetivo mérito, independentemente do género.** [Alt. 20]
- (14) Embora a diretiva não tenha por objetivo harmonizar em pormenor as legislações nacionais em matéria de procedimentos de seleção e de critérios relativos às qualificações para exercer um cargo nos conselhos de administração, importa introduzir algumas normas mínimas que obriguem as empresas cotadas em que não existe uma representação equilibrada dos géneros a adotarem decisões de nomeação dos administradores não-executivos com base **num processo de seleção transparente e claramente definido** e numa avaliação comparativa objetiva das qualificações dos candidatos em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, ~~não apenas~~ para se alcançar um equilíbrio **de género** entre os administradores não-executivos, ~~mas também para assegurar o correto~~

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

~~funcionamento do mercado interno.~~ Apenas uma ação **vinculativa** adotada a nível da União pode contribuir efetivamente para assegurar a igualdade de condições de concorrência em toda a União e evitar assim complicações práticas na vida das empresas. [Alt. 21]

(15) A estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo⁽¹⁾ reconheceu que uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho é uma condição indispensável para estimular o crescimento e fazer face aos desafios demográficos da Europa. Fixou como grande objetivo atingir, até 2020, uma taxa de emprego de 75 % para os homens e mulheres na faixa etária entre os 20 e os 64 anos, o qual só poderá ser atingido se houver um compromisso claro em termos de igualdade de género e **eliminação das persistentes disparidades salariais entre homens e mulheres, bem como** novos esforços para eliminar os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho, **nomeadamente o fenómeno designado por «teto de vidro»**. A atual crise económica veio agravar a necessidade sempre crescente na Europa de nos apoiarmos nos conhecimentos, nas competências e na inovação, tirando pleno partido da reserva de talentos disponíveis, **tanto de homens como de mulheres**. Reforçar a participação das mulheres no processo de tomada de decisão económica, nomeadamente nos conselhos de administração das empresas, deverá igualmente ter efeitos indiretos positivos no emprego das mulheres nas empresas em causa e em toda a economia. [Alt. 22]

(15-A) A consecução destes objetivos é de importância primordial para assegurar a competitividade da economia europeia, promover a inovação e reforçar as normas profissionais nos conselhos de administração das empresas. Como tal, a União Europeia declarou que a igualdade no mercado de trabalho e a progressiva consecução de um maior equilíbrio de género nos conselhos de administração das empresas constituem objetivos da década europeia da igualdade, indo examinar formas de dar visibilidade às realizações neste âmbito. [Alt. 23]

(16) A União deve, assim, ter por objetivo aumentar a presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas **em todos os Estados-Membros**, de modo a impulsionar o crescimento económico, **favorecer a mobilidade no mercado de trabalho** e **reforçar** a competitividade das empresas europeias e garantir uma efetiva igualdade entre os géneros no mercado de trabalho. Este objetivo deve ser prosseguido através do estabelecimento de requisitos mínimos em matéria de ação positiva, sob a forma de medidas obrigatórias destinadas a atingir um objetivo quantitativo para a repartição entre os géneros dos cargos nos conselhos de administração das empresas cotadas na bolsa, tendo em conta o facto de os Estados-Membros e outros países que optaram por este ou por um método semelhante terem obtido os melhores resultados na redução da sub-representação das mulheres no processo de decisão económica. [Alt. 24]

(16-A) As empresas cotadas deverão elaborar uma política em matéria de género, a fim de alcançarem uma representação de género mais equilibrada ao nível da empresa em questão. Essa política pode incluir uma descrição das medidas pertinentes postas em prática na empresa, como a designação tanto de uma candidata como de um candidato para os principais cargos, programas de mentorado e serviços de orientação em matéria de desenvolvimento da carreira dirigidos às mulheres, assim como estratégias de recursos humanos para favorecer a diversidade de recrutamento. Além disso, pode incluir a oferta de condições de trabalho flexíveis para todos os trabalhadores, por exemplo, assistência em caso de licença parental, bem como a prestação de assistência no capítulo das tarefas domésticas e do cuidado dos filhos. Cada empresa pode optar pelas políticas mais adaptadas às suas atividades, devendo tomar medidas ativas para aumentar a proporção do género sub-representado na direção da empresa. [Alt. 25]

(17) As empresas cotadas em bolsa têm grande importância económica, visibilidade e impacto no mercado. As medidas previstas na presente diretiva devem, por conseguinte, ser aplicáveis às empresas cotadas em bolsa, definidas como as empresas ~~constituídas~~ **com sede** num Estado-Membro, e cujos valores mobiliários sejam admitidos à negociação num mercado regulamentado, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 14, da Diretiva 2004/39/CE do Parlamento Europeu e do Conselho⁽²⁾, em um ou vários Estados-Membros. Estas empresas estabelecem padrões para a economia na sua globalidade e as suas práticas são muitas vezes seguidas por outros tipos de empresas. ~~O estatuto público das empresas cotadas justifica assim que estas sejam melhor enquadradas, tendo em conta o interesse público.~~ [Alt. 26]

⁽¹⁾ COM(2010) 2020 final.

⁽²⁾ Diretiva 2004/39/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de Abril de 2004, relativa aos mercados de instrumentos financeiros, que altera as Directivas 85/611/CEE e 93/6/CEE do Conselho e a Directiva 2000/12/CE do Parlamento Europeu e do Conselho e que revoga a Directiva 93/22/CEE do Conselho (JO L 145 de 30.4.2004, p. 1).

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

- (18) A presente diretiva não se aplica às micro, pequenas ou médias empresas (PME), na aceção que lhes é dada pela Recomendação 2003/361/CE da Comissão ⁽¹⁾, mesmo que estas se encontrem cotadas em bolsa. No entanto, os Estados-Membros deverão aplicar políticas para apoiar e incentivar as PME a melhorar de forma significativa o equilíbrio de género em todos os níveis de direção e nos conselhos de administração das empresas. **No entanto, os Estados-Membros deverão aplicar políticas para apoiar e incentivar as PME a melhorar de forma significativa o equilíbrio de género em todos os níveis de direção e nos conselhos de administração das empresas.** [Alt. 27]
- (19) As empresas cotadas dos Estados-Membros possuem diferentes tipos de estruturas de conselhos de administração. A principal diferença é entre o sistema «dualista», que prevê um conselho de administração e um conselho de supervisão, e o sistema «monista», que integra as funções de administração e de supervisão num único conselho. Existem também sistemas híbridos, que combinam aspetos de ambos os sistemas ou permitem que as empresas escolham entre diferentes modelos. As medidas previstas na presente diretiva aplicam-se a todos os tipos de estruturas de conselhos de administração dos Estados-Membros.
- (20) Todos os sistemas de administração das empresas efetuam uma distinção entre administradores executivos, que estão envolvidos na gestão corrente da sociedade, e administradores não-executivos, que não participam na sua gestão quotidiana, mas desempenham funções de supervisão. Os objetivos quantitativos fixados na presente diretiva aplicam-se apenas aos administradores não-executivos, de modo a assegurar um bom equilíbrio entre a necessidade de aumentar a diversidade de género nos conselhos de administração e a necessidade de reduzir ao mínimo as interferências com a gestão quotidiana das empresas. Como os administradores não-executivos desempenham essencialmente tarefas de supervisão, é também mais fácil recrutar candidatos qualificados exteriores à empresa e, em grande medida, igualmente exteriores ao setor específico em que essa empresa opera — consideração particularmente pertinente nas áreas da economia em que os membros de um determinado sexo são especialmente sub-representados no mercado de trabalho.
- (21) Em alguns Estados-Membros, uma determinada proporção de administradores não-executivos podem, ou devem, ser nomeados ou eleitos pelos trabalhadores e/ou organizações de trabalhadores da empresa, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais. Os objetivos quantitativos previstos na presente diretiva devem aplicar-se, portanto, a todos os administradores não-executivos, incluindo os representantes dos trabalhadores. ~~Contudo, os procedimentos práticos para garantir que esses objetivos são atingidos, dado que alguns administradores não-executivos são representantes dos trabalhadores, devem ser definidos pelos Estados-Membros em causa.~~ **A presente diretiva deve ter em conta a diversidade e as características nacionais dos processos de seleção nos Estados-Membros.** [Alt. 28]
- (22) As empresas cotadas em bolsa **na União** devem ser obrigadas a adotar procedimentos adequados para cumprir os objetivos específicos em matéria de composição equilibrada entre homens e mulheres dos respetivos conselhos de administração **ter como meta atingir um nível de pelo menos 40 % de administradores não-executivos do sexo sub-representado o mais tardar até 1 de janeiro de 2020. Para atingirem esse objetivo.** As empresas cotadas em que os membros do conselho de administração do sexo sub-representado ocupem menos de 40 % dos cargos de administradores não-executivos devem **ser obrigadas a realizar o procedimento de pré-seleção ou de seleção para** preencher esses cargos com base numa análise comparativa das qualificações de cada candidato em função de critérios pré-estabelecidos, claros, neutros e inequívocos, ~~de modo a poder atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020. Por conseguinte, a diretiva estabelece o objetivo, a atingir até essa data, de pelo menos 40 % dos administradores não-executivos pertencerem ao sexo sub-representado.~~ Este objetivo, em princípio, refere-se apenas à diversidade de género entre os administradores não-executivos, não interferindo com a escolha concreta, caso a caso, de cada administrador a partir de uma vasta reserva de candidatos masculinos e femininos. ~~Sobretudo, não impõe a exclusão de qualquer candidato específico para um cargo de administrador, nem impõe qualquer administrador específico às empresas ou aos seus acionistas. A decisão quanto à escolha dos membros dos conselhos de administração continua a incumbir, por conseguinte, exclusivamente às empresas e respetivos acionistas.~~ [Alt. 29]
- (22-A) **O objetivo de 40 % refere-se, em princípio, apenas à diversidade de género da globalidade dos administradores não-executivos, não interferindo com a escolha concreta, caso a caso, de cada administrador a partir de uma ampla reserva de candidatos masculinos e femininos. Nomeadamente, não exclui qualquer candidato específico para um cargo de administrador; não impõe tão-pouco qualquer administrador específico às empresas ou aos seus acionistas. A decisão quanto à escolha dos membros adequados dos conselhos de administração continua a incumbir, por conseguinte, às empresas e aos respetivos acionistas.** [Alt. 30]

⁽¹⁾ Recomendação 2003/361/CE da Comissão, de 6 de Maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas (JO L 124 de 20.5.2003, p. 36).

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

- (22-B) *As empresas cotadas em bolsa devem ponderar a criação de programas de formação e mentorado para o sexo sub-representado, como um meio para atingir o equilíbrio de género, se existir uma clara disparidade entre homens e mulheres na constituição da respetiva reserva de seleção que serve para o recrutamento de membros do conselho de administração.* [Alt. 31]
- (23) Os Estados-Membros exercem uma influência dominante sobre as empresas cotadas constituídas em empresas públicas, na aceção do artigo 2.º, alínea b), da Diretiva 2006/111/CE da Comissão ⁽¹⁾. Em virtude dessa influência dominante, dispõem dos instrumentos necessários para introduzir mais rapidamente as alterações necessárias. Por conseguinte, nas empresas públicas o objetivo de **, pelo menos, 40 % de administradores não-executivos do sexo sub-representado deve ser atingido mais cedo, em conformidade com os mecanismos adequados a criar pelos Estados-Membros de acordo com a presente diretiva.** [Alt. 32]
- (23-A) *Em virtude da sua natureza, as empresas públicas, cotadas em bolsa ou não, deverão servir de modelo para o setor privado. Consequentemente, a Comissão deverá examinar a situação nos Estados-Membros, avaliando se aquelas empresas públicas que não se enquadrariam na definição de PME podem ser incorporadas no âmbito de aplicação da presente diretiva, em alguma data futura.* [Alt. 33]
- (23-B) *A Comissão deverá recolher e analisar informação e dados sobre o equilíbrio de género nas grandes empresas não cotadas em bolsa que são também de grande importância para a economia. Subsequentemente, deverá ser realizada uma avaliação de impacto com o objetivo de obter uma visão geral da situação nessas empresas nos Estados-Membros, avaliando se é necessário adotar medidas a nível da UE, a fim de incluir essas empresas no âmbito de aplicação da presente diretiva, em alguma data futura. Ao mesmo tempo, a Comissão deverá explicar as opções disponíveis para tal, uma vez que, dada a existência de especificidades nacionais, podem ser necessárias disposições especiais para essas empresas.* [Alt. 34]
- (24) ~~Ø número de cargos de administrador não-executivo necessário para cumprir o objetivo deve ser mais especificado pois, tendo em conta a dimensão da maioria dos conselhos de administração, matematicamente só é possível ficar ligeiramente acima ou abaixo da proporção exata de 40 %. Por conseguinte, o número de cargos de administrador necessários para atingir esse objetivo deve ser aquele que, em valor relativo, é o mais próximo de 40 %. Simultaneamente, a fim de evitar a discriminação do sexo inicialmente mais representado, as empresas cotadas não devem ser obrigadas a nomear membros do sexo sub-representado para metade ou mais dos cargos de administrador não-executivo. Deste modo **Nos casos em que o conselho de administração não-executivo é composto apenas por três membros, é matematicamente impossível ir além da proporção de 40 % para ambos os sexos. Por conseguinte, nesses casos, os membros do sexo sub-representado passarão a exercer pelo menos um cargo nos conselhos de administração compostos por três ou quatro administradores não-executivos, pelo menos dois cargos nos conselhos de administração com cinco ou seis administradores não-executivos, e pelo menos três cargos nos conselhos de administração com sete ou oito administradores não-executivos.**~~ [Alt. 35]
- (25) Na sua jurisprudência ⁽²⁾ em matéria de ação positiva e de compatibilidade desta com o princípio da não-discriminação em razão do sexo (agora também enunciada no artigo 21.º da Carta), o Tribunal de Justiça da União Europeia aceitou que, em certos casos, fosse dada prioridade ao sexo sub-representado no processo de seleção para um emprego ou promoção, desde que o candidato do sexo sub-representado seja tão qualificado quanto o concorrente do outro sexo em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, bem como que essa prioridade não fosse concedida de forma automática e incondicional, podendo ser excluída se razões específicas inerentes ao candidato do outro sexo fizerem pender a balança a favor desse candidato, e que cada candidatura fosse sujeita a uma apreciação objetiva tendo em conta todos os critérios específicos dos candidatos individuais.
- (26) Em consonância com a referida jurisprudência, os Estados-Membros devem garantir que a seleção dos candidatos mais qualificados para ocupar os cargos de administrador não-executivo tem por base uma análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios pré-estabelecidos, claros, neutros e inequívocos. Entre os exemplos de critérios de seleção que as empresas poderiam aplicar figuram a experiência profissional em cargos de gestão e/ou de supervisão, **a experiência internacional, a multidisciplinaridade**, os conhecimentos em determinados domínios importantes, como as finanças, o controlo ou a gestão de recursos humanos, as competências de liderança e de comunicação e a capacidade de trabalhar em rede. Deve ser dada prioridade ao

⁽¹⁾ Diretiva 2006/111/CE da Comissão, de 16 de novembro de 2006, relativa à transparência das relações financeiras entre os Estados-Membros e as empresas públicas, bem como à transparência financeira relativamente a certas empresas (JO L 318 de 17.11.2006, p. 17).

⁽²⁾ Processo C-450/93, Kalanke (Coletânea 1995, p. I-3051), processo C-409/95, Marschall (Coletânea 1997, p. I-6363), processo C-158/97, Badeck (Coletânea 2000, p. I-1875), processo C-407/98, Abrahamsson (Coletânea 2000, p. I-5539).

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

candidato do sexo sub-representado se este for tão qualificado quanto o candidato do outro sexo em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, e se uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios específicos dos candidatos não fizer pender a balança a favor do candidato do outro sexo. [Alt. 36]

- (27) As modalidades de recrutamento, **de seleção** e de nomeação dos administradores variam consoante os Estados-Membros e as empresas em causa. Podem consistir numa pré-seleção dos candidatos a apresentar à assembleia de acionistas, por exemplo através de um comité de nomeação, na nomeação direta dos administradores pelos acionistas individuais ou na votação, na assembleia de acionistas, sobre os candidatos individuais ou as listas de candidatos. **A presente diretiva respeita a diversidade dos procedimentos de seleção, que devem assentar na transparência e no mérito, insistindo ao mesmo tempo na consecução do objetivo de aumentar a participação do sexo sub-representado nos conselhos de administração.** As exigências quanto à seleção dos candidatos devem ser preenchidas na fase adequada do processo de seleção, em conformidade com a legislação nacional e os estatutos da empresa em causa. A este respeito, a presente diretiva ~~apenas estabelece uma harmonização mínima~~ **tem em conta a diversidade** dos procedimentos de seleção, ~~tornando possível aplicar as condições definidas pela jurisprudência do Tribunal de Justiça~~ visando atingir o objetivo de uma representação mais equilibrada dos géneros nos conselhos de administração das empresas cotadas. **As disposições da presente diretiva não interferem indevidamente na gestão quotidiana das empresas, uma vez que estas podem continuar a selecionar livremente os candidatos com base nas suas qualificações ou em outras considerações objetivas pertinentes.** [Alt. 37]
- (27-A) **Caso a pré-seleção de candidatos seja feita por eleição ou votação, por exemplo, pelos trabalhadores ou pelos respetivos representantes, os procedimentos utilizados em todo o processo deverão ser ajustados a fim de contribuir para a consecução do objetivo de um maior equilíbrio de género no conselho de administração, assegurando ao mesmo tempo que o sexo do administrador eleito segundo estes procedimentos não seja de modo algum predeterminado.** [Alt. 38]
- (28) A diretiva pretende melhorar o equilíbrio de géneros entre os administradores das empresas cotadas em bolsa e, desse modo, contribuir para a realização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, reconhecido como um direito fundamental da União. Por conseguinte, as empresas cotadas devem ser obrigadas a divulgar, a pedido de qualquer candidato preterido, não só os critérios relativos às qualificações em que se baseou a seleção, mas também a avaliação comparativa objetiva desses critérios e, se for caso disso, os motivos que fizeram pender a balança a favor do candidato que não pertence ao sexo sub-representado. Estas restrições do direito ao respeito pela vida privada quanto ao tratamento de dados pessoais, reconhecido nos artigos 7.º e 8.º da Carta, assim como a obrigação de as empresas cotadas fornecerem as referidas informações, mediante pedido, a qualquer candidato preterido, são necessárias e conformes com o princípio da proporcionalidade, correspondendo efetivamente a objetivos reconhecidos como de interesse geral. São, por conseguinte, conformes com os requisitos aplicáveis a essas restrições previstas no artigo 52.º, n.º 1, da Carta, assim como com a jurisprudência pertinente do Tribunal de Justiça.
- (29) Se um candidato preterido do sexo sub-representado estabelecer a presunção de que é tão qualificado quanto o candidato nomeado do outro sexo, a empresa cotada deve ser obrigada a demonstrar a fundamentação da sua escolha.
- (30) Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas para os casos de violação ~~da~~ **dos requisitos relativos a um procedimento aberto e transparente previstos na presente diretiva**, as quais poderão incluir, nomeadamente, a aplicação de coimas, **a exclusão dos concursos públicos, a exclusão parcial da atribuição de financiamentos dos Fundos Estruturais da União** e a nulidade ou anulação, decretada por um órgão jurisdicional, da nomeação ou eleição de administradores não-executivos que viole as disposições nacionais adotadas por força do artigo 4.º, n.º 1. **Os Estados-Membros deverão ter a faculdade de ir além da lista não exaustiva de sanções prevista na presente diretiva, adicionando-lhe, por exemplo, a dissolução compulsiva da empresa em questão, decretada por um órgão jurisdicional competente, no pleno respeito das devidas garantias processuais, em caso de infração grave e reiterada por parte dessa empresa.** [Alt. 39]
- (31) ~~Uma vez que a composição por sexo dos efetivos das empresas tem um impacto direto na disponibilidade de candidatos do sexo sub-representado, os Estados-Membros podem prever que, nos casos em que os membros do sexo sub-representado constituem menos de 10 % dos trabalhadores da empresa em causa, esta não seja obrigada a cumprir os objetivos previstos na presente diretiva.~~ [Alt. 40]

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

- (32) Uma vez que as empresas cotadas devem procurar aumentar a proporção de membros do sexo sub-representado em todos os cargos de tomada de decisão, os Estados-Membros podem prever que o objetivo previsto na presente diretiva seja considerado atingido quando as empresas cotadas puderem demonstrar que os membros do sexo sub-representado desempenham pelo menos um terço dos cargos de administrador, independentemente de se tratar de cargos executivos ou não-executivos. **Essas empresas deverão, todavia, ser obrigadas a continuar a comunicar, nos seus relatórios anuais e nas respetivas páginas da Internet, o equilíbrio de género a nível dos administradores executivos e não-executivos, bem como as respetivas políticas nesse domínio, nos termos do artigo 5.º da presente diretiva.** [Alt. 41]
- (33) Para além das medidas relativas aos administradores não-executivos, e a fim de melhorar igualmente o equilíbrio de géneros entre os administradores que exercem funções de gestão quotidianas, as empresas cotadas devem ser obrigadas a assumir compromissos individuais quanto à representação de ambos os sexos entre os administradores executivos, a atingir até 1 de janeiro de 2020. Com esses compromissos, as empresas em causa devem ter por objetivo alcançar progressos tangíveis em relação à sua situação atual, em matéria de equilíbrio entre homens e mulheres.
- (34) Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas que comuniquem anualmente às autoridades nacionais competentes informações sobre a repartição por género dos respetivos conselhos de administração, assim como informações sobre a forma como pretendem satisfazer os objetivos estabelecidos na presente diretiva, que permitam avaliar os progressos de cada empresa cotada quanto a uma representação equilibrada dos homens e das mulheres entre os seus administradores. Essas informações devem ser **incluídas no relatório anual da empresa e tornadas públicas de forma adequada e facilmente acessível na sua página da Internet** e, se a empresa em causa não cumprir os objetivos, incluir uma descrição **completa** das medidas **concretas** que esta adotou ou tenciona adotar para alcançar, no futuro, esse objetivo. **Além disso, as empresas que não tenham cumprido os objetivos ou os compromissos por elas assumidos deverão apresentar uma justificação desse incumprimento, bem como uma descrição das medidas concretas que já adotaram e que tencionam adotar no futuro, a fim de atingirem esses objetivos e cumprirem os seus compromissos.** [Alt. 42]
- (35) Os Estados-Membros podem ter adotado, ainda antes da entrada em vigor da presente diretiva, medidas que prevejam meios para garantir uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres nos conselhos de administração das empresas. Esses Estados-Membros devem ter a possibilidade de aplicar as referidas medidas em vez das exigências processuais em matéria de nomeação, desde que possam demonstrar que as medidas adotadas têm uma eficácia equivalente para atingir o objetivo de garantir uma presença de pelo menos 40 % de membros do sexo sub-representado entre os administradores não-executivos das empresas cotadas até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das empresas cotadas que são empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018.
- (36) A presente diretiva respeita os direitos fundamentais e os princípios consagrados na Carta. Mais especificamente, contribui para a concretização do direito à igualdade entre homens e mulheres (artigo 23.º da Carta), assim como da liberdade de escolha de uma profissão e do direito a trabalhar (artigo 15.º da Carta). A diretiva visa igualmente assegurar o pleno respeito do direito a uma ação perante um tribunal imparcial (artigo 47.º da Carta). As restrições ao exercício da liberdade de empresa (artigo 16.º da Carta) e ao direito de propriedade (artigo 17.º, n.º 1, da Carta) respeitam a essência desses direitos e liberdades, sendo necessários e proporcionados. Respondem assim, efetivamente, a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, assim como à necessidade de proteger os direitos e liberdades de terceiros.
- (37) Embora alguns Estados-Membros tenham adotado medidas de regulação ou promovido a autorregulação com resultados mitigados, a maioria dos Estados-Membros não tomou qualquer medida nem manifestou vontade de intervir de forma a registar progressos suficientes. Algumas projeções, baseadas numa análise exaustiva das informações disponíveis sobre as tendências passadas e atuais, bem como sobre as intenções manifestadas, revelam que a representação equilibrada dos homens e das mulheres entre os administradores não-executivos em toda a União, em consonância com os objetivos estabelecidos na presente diretiva, não pode ser alcançada por uma ação individual dos Estados-Membros num futuro previsível. Atendendo a estas circunstâncias e dadas as disparidades crescentes entre os Estados-Membros em matéria de representação de homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, o equilíbrio nesta matéria no conjunto da União só poderá ser melhorado através de uma abordagem comum. Da mesma forma, o potencial em termos de igualdade entre os géneros, **eliminação das atuais disparidades salariais entre homens e mulheres e de melhoria da** competitividade e crescimento pode ser mais facilmente realizado mediante uma ação coordenada a nível da União do que através de iniciativas nacionais com um âmbito, ambição e eficácia variáveis. Dado que os objetivos da presente diretiva não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros e podem, pois, devido à dimensão e aos efeitos da ação prevista, ser mais bem alcançados ao nível da União, esta pode adotar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade, consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. [Alt. 43]

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

- (38) Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva limita-se a estabelecer objetivos e princípios comuns, não excedendo o necessário para atingir aqueles objetivos. Os Estados-Membros dispõem de liberdade suficiente para determinar a forma como os objetivos estabelecidos na presente diretiva podem ser concretizados atendendo às circunstâncias nacionais, em especial as normas e práticas de recrutamento para os cargos nos conselhos de administração. A presente diretiva não prejudica a possibilidade de as empresas nomearem os membros mais qualificados para os respetivos conselhos de administração, prevendo um **quadro flexível e um** período suficientemente longo de adaptação para o conjunto das empresas cotadas. [Alt. 44]
- (39) De acordo com o princípio da proporcionalidade, o objetivo a atingir pelas empresas cotadas deve ser limitado no tempo, só vigorando até que sejam registados progressos sustentáveis em matéria de composição equilibrada entre homens e mulheres dos conselhos de administração das empresas cotadas. Por esse motivo, a Comissão procederá regularmente a um reexame da aplicação da presente diretiva, devendo apresentar um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho. A diretiva deixará de vigorar em 31 de dezembro de 2028. A Comissão deverá avaliar, no seu reexame, se é necessário prorrogar a vigência da diretiva para além dessa data. **Os Estados-Membros devem cooperar com os parceiros sociais e com a sociedade civil, a fim de os informar de forma eficiente sobre a relevância da presente diretiva, bem como sobre a sua transposição e aplicação. A realização de campanhas de informação contribuiria significativamente para a sensibilização das empresas não cotadas em bolsa, incentivando-as a realizar o equilíbrio de género de forma pró-ativa. Os Estados-Membros deverão ser convidados a trocar experiências e boas práticas relativamente à transposição e à aplicação da presente diretiva.** [Alt. 45]
- (40) De acordo com a Declaração Política Conjunta dos Estados-Membros e da Comissão sobre os documentos explicativos⁽¹⁾, de 28 de setembro de 2011, os Estados-Membros assumiram o compromisso de, nos casos em que tal se justifique, fazer acompanhar a comunicação das suas disposições de transposição de um ou mais documentos explicando a relação entre os elementos da diretiva e as partes correspondentes dos instrumentos nacionais de transposição. Em relação à presente diretiva, o legislador considera que a transmissão desses documentos se justifica,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

Artigo 1.º

Objeto

A presente diretiva prevê medidas destinadas a garantir uma representação mais equilibrada dos géneros entre os administradores não-executivos das empresas cotadas em bolsa, estabelecendo medidas **eficazes** destinadas a assegurar progressos rápidos para se alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres, e dando simultaneamente às empresas tempo suficiente para procederem às adaptações necessárias. [Alt. 46]

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- 1) «Empresa cotada em bolsa», uma empresa ~~constituída~~ **que tem a sua sede** num Estado-Membro, cujos valores mobiliários são admitidos à negociação num mercado regulamentado, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 14, da Diretiva 2004/39/CE, em um ou em vários Estados-Membros; [Alt. 47]
- 2) «Conselho de administração», qualquer órgão de administração, de direção ou de supervisão de uma empresa;
- 3) «Administrador», qualquer membro de um conselho de administração, incluindo o representante dos trabalhadores;
- 4) «Administrador executivo», qualquer membro de uma estrutura monista encarregado da gestão quotidiana da empresa, assim como qualquer membro do conselho de direção a nível de um sistema dualista;
- 5) «Administrador não-executivo», qualquer membro de uma estrutura monista que não seja administrador executivo, e qualquer membro de um conselho de supervisão a nível de um sistema dualista;

⁽¹⁾ JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

- 6) «Estrutura monista», um conselho único, que integra as funções de administração e de supervisão de uma empresa;
- 7) «Sistema dualista», um sistema em que as funções de direção e de supervisão de uma empresa são exercidas por conselhos distintos;
- 8) «Pequena e média empresa» ou «PME», uma empresa que empregue menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não exceda 50 milhões de EUR ou cujo balanço anual total não exceda 43 milhões de EUR, ou, tratando-se de uma PME com sede num Estado-Membro cuja moeda não seja o euro, os montantes equivalentes na moeda desse Estado-Membro;
- 9) «Empresa pública», uma empresa em que os poderes públicos podem exercer, direta ou indiretamente, uma influência dominante, em razão da propriedade, da participação financeira ou das regras que a disciplinam. Presume-se a existência de influência dominante na empresa quando os poderes públicos, direta ou indiretamente:
 - possuem a maioria do capital subscrito da empresa; ou
 - dispõem da maioria dos votos correspondentes às participações emitidas pela empresa, ou
 - podem designar mais de metade dos membros do órgão de administração, de direção ou de supervisão da empresa.

Artigo 3.º

Exclusão das pequenas e médias empresas

A presente diretiva não é aplicável às pequenas e médias empresas («PME»).

Artigo 4.º

Objetivos relativos aos administradores não-executivos

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em cujos conselhos de administração os membros do sexo sub-representado ocupem menos de 40 % dos cargos de administradores não-executivos, preenchem esses cargos com base numa análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios pré-estabelecidos, claros, neutros e inequívocos, de modo atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das empresas cotadas que sejam empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018. **Os Estados-Membros devem assegurar, nomeadamente, que as empresas selecionem, a partir de uma reserva de seleção equilibrada em termos de género, os candidatos mais qualificados a membros do conselho de administração, com base numa análise comparativa das qualificações, através da aplicação de critérios pré-estabelecidos, claros, formulados neutralmente, não-discriminatórios e inequívocos. Em caso de eleição, os Estados-Membros devem assegurar que as empresas garantam a diversidade de género na composição da lista de candidatos pré-selecionados, assegurando ao mesmo tempo que o sexo do administrador não-executivo eleito segundo este procedimento não seja de modo algum predeterminado.**

A fim de atingir o objetivo de 40 %, bem como nos termos do artigo 23.º, n.º 2, da Carta, os Estados-Membros devem assegurar que, em todas as fases dos procedimentos de recrutamento, seleção ou nomeação dos administradores não-executivos, seja dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado, caso este seja tão qualificado como o candidato do outro sexo, em termos de aptidão, competência e desempenho profissional, salvo se uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios específicos de cada candidato fizer pender a balança a favor do candidato do outro sexo. [Alt. 48]

2. O número de cargos de administrador não-executivo necessários para satisfazer o objetivo fixado no n.º 1 deve ser o ~~mais próximo possível~~, **pelo menos**, de 40 %, ~~sem todavia ultrapassar 49 %~~. **Se o conselho de administração não-executivo for composto apenas por três membros, a proporção de um para dois será suficiente.** [Alt. 49]

3. ~~A fim de atingir o objetivo fixado no n.º 1, os Estados-Membros devem garantir que, na seleção dos administradores não-executivos, é dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado quando este seja tão qualificado quanto o candidato do outro sexo em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, salvo se uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios específicos dos candidatos fizer pender a balança a favor do candidato do outro sexo.~~ [Alt. 50]

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

4. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa são **pele menos** obrigadas a comunicar, ~~a pedido de qualquer candidato preterido,~~ **aos candidatos preteridos — respeitando ao mesmo tempo o anonimato dos candidatos, nos termos da legislação da União em matéria de proteção de dados — o número e o género dos candidatos incluídos na reserva de seleção,** os critérios relativos às qualificações em que se baseou a seleção **ou a nomeação,** a avaliação comparativa objetiva desses critérios e, se for caso disso, os motivos que fizeram pender a balança a favor do candidato do outro sexo. [Alt. 51]

5. Os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias, em conformidade com os respetivos sistemas judiciais nacionais, para garantir que, no caso de um candidato do sexo sub-representado **que se julgue prejudicado por não lhe terem sido aplicadas as disposições do n.º 1** conseguir apresentar, **em tribunal ou a outro organismo competente,** factos que permitam presumir que é tão qualificado quanto o candidato nomeado do outro sexo, incumbe à empresa cotada em causa provar que não houve violação da regra enunciada no ~~n.º 3~~ **n.º 1.**

O presente número não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante. [Alt. 52]

~~6. Os Estados-Membros podem prever que as empresas cotadas em que os membros do sexo sub-representado representem menos de 10% dos trabalhadores não sejam sujeitas ao objetivo fixado no n.º 1.~~ [Alt. 53]

6-A. Se a seleção referida no n.º 1 for efetuada por via de votação dos acionistas ou dos trabalhadores, as empresas devem assegurar que os votantes sejam devidamente informados sobre as medidas previstas na presente diretiva, designadamente as sanções aplicáveis em caso de incumprimento por parte da empresa; [Alt. 54]

7. Os Estados-Membros podem decidir que o objetivo fixado no n.º 1 possa ser igualmente considerado atingido quando uma empresa cotada demonstre que os membros do sexo sub-representado ocupam pelo menos um terço do conjunto dos cargos de administrador, independentemente de se tratar de cargos executivos ou não-executivos.

Artigo 5.º

Medidas complementares a adotar pelas empresas e apresentação de relatórios

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa assumem compromissos individuais quanto a uma representação equilibrada entre homens e mulheres a nível dos administradores executivos, a atingir até 1 de janeiro de 2020, ou, no caso das empresas cotadas em bolsa que sejam empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018.

2. Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas que [dois anos após a adoção da diretiva] comuniquem anualmente informações às autoridades nacionais competentes sobre a representação dos géneros nos respetivos conselhos de administração, distinguindo entre administradores executivos e não-executivos, bem como sobre as medidas adotadas para atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, e no n.º 1 do presente artigo, publicando essas informações de forma adequada e **facilmente** acessível no respetivo sítio web **e no seu relatório anual.** [Alt. 55]

3. Sempre que uma empresa cotada não atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, ou não honrar os respetivos compromissos individuais assumidos nos termos do n.º 1, ~~as informações previstas no n.º 2 devem indicar os~~ **deve apresentar uma exposição dos motivos de incumprimento por que não atingiu esses objetivos ou não cumpriu esses compromissos,** assim como uma descrição **completa** das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos. **Essa exposição dos motivos deve ser parte integrante das informações mencionadas no n.º 2.** [Alt. 56]

4. Os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias para garantir que o ou os órgãos designados nos termos do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho⁽¹⁾, são igualmente competentes para promover, analisar, acompanhar e apoiar o equilíbrio entre os géneros nos conselhos de administração das empresas cotadas. **Para esse fim, os Estados-Membros devem colaborar de forma eficiente com os parceiros sociais e a sociedade civil.** [Alt. 57]

⁽¹⁾ Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

Artigo 6.º

Sanções

1. Os Estados-Membros devem estabelecer o regime de sanções aplicável às violações ~~das disposições nacionais adotadas em conformidade com a presente diretiva~~ **dos requisitos previstos no artigo 4.º, n.º 1, relativos a um procedimento aberto e transparente** e adotar as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções. [Alt. 58]

2. Essas sanções devem ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas, ~~podendo~~ **devido** incluir ~~qualquer das~~, **pelo menos**, as seguintes medidas: [Alt. 59]

a) Aplicação de coimas;

a-A) Exclusão dos concursos públicos; [Alt. 60]

a-B) Exclusão parcial da atribuição de financiamentos dos Fundos Estruturais da União; [Alt. 61]

b) Nulidade ou anulação, decretada por um órgão jurisdicional, da nomeação ou da eleição de administradores não-executivos que viole as disposições nacionais adotadas nos termos do artigo 4.º, n.º 1.

Artigo 7.º

Requisitos mínimos

Os Estados-Membros podem introduzir ou manter em vigor disposições mais favoráveis do que as previstas na presente diretiva a fim de garantir uma representação mais equilibrada entre homens e mulheres nas empresas com sede no seu território, desde que essas disposições não criem discriminações injustificadas ~~nem de género ou de qualquer outra natureza~~, **ou** prejudiquem o bom funcionamento do mercado interno. [Alt. 62]

Artigo 8.º

Transposição

1. Os Estados-Membros devem adotar e publicar até [dois anos após a sua adoção], as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva. Os Estados-Membros devem comunicar imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.

2. As disposições adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades da referência são estabelecidas pelos Estados-Membros.

3. Sem prejuízo do disposto no artigo 4.º, n.ºs 6 e 7, os Estados-Membros que tenham adotado, ainda antes da entrada em vigor da presente diretiva, medidas para garantir uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres entre os administradores não-executivos das empresas cotadas, podem suspender a aplicação das exigências processuais em matéria de nomeação formuladas no artigo 4.º, n.ºs 1, 3, 4 e 5, desde que possam demonstrar que essas medidas permitem aos membros do sexo sub-representado ocupar pelo menos 40 % dos cargos de administrador não-executivo das empresas cotadas até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das empresas cotadas que sejam empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018.

Os Estados-Membros em causa devem notificar essas informações à Comissão. **A Comissão deve informar o Parlamento Europeu e o Conselho dessa notificação. A suspensão será automaticamente levantada se o processo tendente à consecução do objetivo da presente diretiva não avançar suficientemente, isto é, se em 2017 ou, no caso das empresas públicas, em 2015 a percentagem do sexo sub-representado for inferior a 30 %.** [Alt. 63]

4. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio abrangido pela presente diretiva.

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

Artigo 9.º

Reexame

1. Os Estados-Membros devem transmitir à Comissão até 1 de janeiro de 2017 e, posteriormente, de dois em dois anos, um relatório sobre a transposição da presente diretiva. Esses relatórios incluem, nomeadamente, informações exaustivas sobre as medidas adotadas com vista a atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, as informações prestadas nos termos do artigo 5.º, n.º 2, assim como informação sobre os compromissos individuais assumidos pelas empresas cotadas nos termos do artigo 5.º, n.º 1.

1-A. A Comissão deve apresentar, o mais tardar até 1 de julho de 2017, um relatório de avaliação sobre a aplicação dos requisitos a cumprir pelas empresas cotadas em bolsa a que se referem o artigo 4.º, n.º 1, e o artigo 5.º, n.ºs 1 e 2, com base nos relatórios apresentados pelos Estados-Membros nos termos do n.º 1. Além disso, o relatório da Comissão deve dar conta da situação em matéria de equilíbrio de género tanto a nível dos conselhos de administração como da direção das empresas não cotadas em bolsa que excedam o limiar das PME, na aceção do artigo 2.º. [Alt. 64]

1-B. A Comissão deve apresentar um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a forma como os princípios da presente diretiva são aplicados por todas as instituições, órgãos, organismos e agências da União e incorporados nas normas que enquadram os respetivos procedimentos internos em matéria de preenchimento de lugares do seu quadro de pessoal. Para esse efeito, todas as instituições, órgãos, organismos e agências da União devem apresentar à Comissão, até 31 de Dezembro de 2018, e, a partir dessa data, com periodicidade anual, um relatório sobre as suas estatísticas em matéria de género, bem como sobre os progressos realizados. A Comissão publicará imediatamente esses relatórios na sua página da Internet. Se adequado, o relatório da Comissão será acompanhado de uma proposta legislativa relativa ao alargamento do âmbito de aplicação da presente diretiva, de modo a abranger todas as instituições, órgãos, organismos e agências da União. [Alt. 65]

2. Os Estados-Membros que tenham suspenso, nos termos do artigo 8.º, n.º 3, a aplicação das exigências processuais em matéria de nomeação formuladas no artigo 4.º, n.ºs 1, 3, 4 e 5 devem incluir, nos relatórios referidos no n.º 1, dados que comprovem os resultados concretos obtidos pelas medidas nacionais referidas no artigo 8.º, n.º 3. A Comissão publica, seguidamente, um relatório específico em que declara se as medidas em causa permitem efetivamente aos membros do sexo sub-representado ocupar pelo menos 40 % dos cargos de administrador não-executivo até 1 de janeiro de 2018 nas empresas cotadas que são empresas públicas ou até 1 de janeiro de 2020 nas empresas cotadas que não são empresas públicas. A Comissão publica o primeiro desses relatórios até 1 de julho de 2017 e os relatórios posteriores no prazo de seis meses a contar da notificação por cada Estado-Membro do respetivo relatório nacional referido no n.º 1.

Os Estados-Membros em causa devem garantir que as empresas cotadas que, tendo aplicado as medidas nacionais previstas no artigo 8.º, n.º 3, não tenham procedido à nomeação ou eleição de membros do sexo sub-representado para pelo menos 40 % dos cargos de administrador não-executivo dos seus conselhos de administração até 1 de janeiro de 2018, no caso das empresas públicas, ou até 1 de janeiro de 2020 quando se trate das outras empresas, aplicam, a contar respetivamente, de uma ou outra data, as exigências processuais em matéria de nomeação formuladas no artigo 4.º, n.ºs 1, 3, 4 e 5.

3. A Comissão deve reexaminar a aplicação da presente diretiva e apresentar um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho até 31 de dezembro de 2021 e, posteriormente, de dois em dois anos. A Comissão deve verificar, nomeadamente, se foram atingidos os objetivos da presente diretiva.

4. No seu relatório, a Comissão deve avaliar se, tendo em conta a evolução da situação em matéria de representação de homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas e nos diferentes níveis de tomada de decisão da economia em geral e em função dos progressos alcançados serem ou não suficientemente sustentáveis, é necessário alargar o período de vigência da presente diretiva para além da data indicada no artigo 10.º, n.º 2, ou alterar o seu teor. **Deve examinar também se o âmbito de aplicação da presente diretiva deverá ser alargado, de modo a abranger as empresas públicas não cotadas em bolsa que não cabem na definição de PME, as grandes empresas não cotadas em bolsa e os administradores executivos das empresas cotadas em bolsa. [Alt. 66]**

Quarta-feira, 20 de novembro de 2013

Artigo 10.º

Entrada em vigor e caducidade

1. A presente diretiva entra em vigor no [vigésimo] dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.
2. A presente diretiva deixa de vigorar em 31 de dezembro de 2028.

Artigo 11.º

Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em

Pelo Parlamento Europeu

O Presidente

Pelo Conselho

O Presidente
