



PARLAMENTO EUROPEU

2009 - 2014

Documento de sessão

A7-0340/2013

25.10.2013

*****I**

RELATÓRIO

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))

Comissão dos Assuntos Jurídicos
Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

Relatoras: Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

(Reuniões conjuntas das comissões – Artigo 51.º do Regimento)

Legenda dos símbolos utilizados

- * Processo de consulta
- *** Processo de aprovação
- ***I Processo legislativo ordinário (primeira leitura)
- ***II Processo legislativo ordinário (segunda leitura)
- ***III Processo legislativo ordinário (terceira leitura)

(O processo indicado tem por fundamento a base jurídica proposta no projeto de ato).

Alterações a um projeto de ato

Nas alterações do Parlamento, as diferenças em relação ao projeto de ato são assinaladas simultaneamente em *itálico* e a **negrito**. A utilização de *itálico sem negrito* constitui uma indicação destinada aos serviços técnicos e tem por objetivo assinalar elementos do projeto de ato que se propõe sejam corrigidos, tendo em vista a elaboração do texto final (por exemplo, elementos manifestamente errados ou lacunas numa dada versão linguística). Estas sugestões de correção ficam subordinadas ao aval dos serviços técnicos visados.

O cabeçalho de qualquer alteração relativa a um ato existente, que o projeto de ato pretenda modificar, comporta uma terceira e uma quarta linhas, que identificam, respetivamente, o ato existente e a disposição visada do ato em causa. As partes transcritas de uma disposição de um ato existente que o Parlamento pretende alterar, sem que o projeto de ato o tenha feito, são assinaladas a **negrito**. As eventuais supressões respeitantes a esses excertos são evidenciadas do seguinte modo: [...].

ÍNDICE

	Página
PROJETO DE RESOLUÇÃO LEGISLATIVA DO PARLAMENTO EUROPEU.....	5
EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS.....	48
EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS.....	48
PARECER DA COMISSÃO DOS ASSUNTOS JURÍDICOS SOBRE A BASE JURÍDICA	53
PARECER DA COMISSÃO DOS ASSUNTOS ECONÓMICOS E MONETÁRIOS.....	62
PARECER DA COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS.....	104
PARECER DA COMISSÃO DO MERCADO INTERNO E DA PROTEÇÃO DOS CONSUMIDORES.....	143
PROCESSO.....	166

PROJETO DE RESOLUÇÃO LEGISLATIVA DO PARLAMENTO EUROPEU

**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)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta a proposta da Comissão ao Parlamento Europeu 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 artigo 294.º, n.º 3, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,
 - Tendo em conta os pareceres fundamentados que os parlamentos nacionais dirigiram ao seu Presidente sobre a conformidade do projeto de ato com o princípio da subsidiariedade,
 - Tendo em conta o parecer da Comissão dos Assuntos Jurídicos sobre a base legal proposta,
 - 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 um outro texto;
 3. Encarrega o seu Presidente de transmitir a posição do Parlamento ao Conselho e à Comissão, bem como aos Parlamentos nacionais.

Alteração 1

Proposta de diretiva Considerando 2-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 2

Proposta de diretiva Considerando 4

Texto da Comissão

Alteração

(4) Nos últimos anos, a Comissão Europeia apresentou vários relatórios sobre o balanço da situação em matéria de diversidade de género nas instâncias de tomada de decisão económica. A Comissão tem incentivado as empresas cotadas em bolsa da UE a aumentarem o número de **mulheres** presentes nos respetivos conselhos de administração através de medidas de autorregulação e da assunção de compromissos voluntários neste domínio. Na sua Carta das Mulheres, de 5 de março de 2010, a Comissão Europeia 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

(4) Nos últimos anos, a Comissão Europeia apresentou vários relatórios sobre o balanço da situação em matéria de diversidade de género nas instâncias de tomada de decisão económica. A Comissão tem incentivado as empresas cotadas em bolsa da UE a aumentarem o número de **peçoas do sexo sub-representado** presentes nos respetivos conselhos de administração através de medidas de autorregulação e da assunção de compromissos voluntários neste domínio. Na sua Carta das Mulheres, de 5 de março de 2010, a Comissão Europeia 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

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, a melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisão foi considerada uma das ações prioritárias da Comissão.

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, a melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisão foi considerada uma das ações prioritárias da Comissão.

Alteração 3

Proposta de diretiva Considerando 5

Texto da Comissão

(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.

Alteração

(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, *conhecimentos e ideias* disponíveis, *enriquecendo, assim, a diversidade dos recursos humanos e melhorando as perspetivas de negócios.*

Alteração 4

Proposta de diretiva Considerando 6

Texto da Comissão

(6) Na sua resolução sobre as mulheres e a liderança empresarial, de 6 de julho de 2011, 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 de quotas. 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.

Alteração

(6) Na sua resolução sobre as mulheres e a liderança empresarial, de 6 de julho de 2011, 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.

Alteração 5

Proposta de diretiva Considerando 6-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-A) As instituições, os organismos e as agências da União, bem como o Banco Central Europeu devem 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 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 e agências da União deverão publicar um relatório anual sobre os esforços envidados para esse fim.

Alteração 6

Proposta de diretiva

Considerando 7

Texto da Comissão

(7) A utilização eficaz do capital humano é o principal fator de competitividade de uma economia, sendo decisiva para enfrentar os desafios demográficos da UE, 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 decisão *económica* continuaremos a negligenciar a exploração eficaz de um capital humano altamente qualificado.

Alteração

(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 UE, 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 para os cargos de *direção e de* decisão *das empresas* continuaremos a negligenciar a exploração eficaz de um capital humano altamente qualificado.

Alteração 7

Proposta de diretiva

Considerando 7-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 8

Proposta de diretiva Considerando 7-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 9

Proposta de diretiva Considerando 7-C (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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 desatualizados, 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.

Alteração 10

Proposta de diretiva Considerando 8

Texto da Comissão

(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 e favorecendo, por conseguinte, a adoção de decisões mais equilibradas. 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 pode, portanto, ter um impacto

Alteração

(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

positivo no desempenho *dessas empresas*.

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 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.*

Alteração 11

Proposta de diretiva Considerando 8-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 12

Proposta de diretiva Considerando 9

Texto da Comissão

(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* 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 UE é uma oportunidade perdida em termos de crescimento sustentável a longo prazo das economias dos Estados-Membros no seu conjunto.

Alteração

(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 *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 UE é uma oportunidade perdida em termos de crescimento sustentável a longo prazo das economias dos Estados-Membros no seu conjunto.

Alteração 13

Proposta de diretiva

Considerando 10

Texto da Comissão

(10) Apesar da legislação em vigor na União em matéria de prevenção e luta contra a discriminação em razão do sexo,

Alteração

(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*** 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. 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.

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 ***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 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.***

Alteração 14

Proposta de diretiva Considerando 11

Texto da Comissão

(11) A proporção de mulheres presentes nos conselhos de administração tem vindo

Alteração

(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

progressos muito mais significativos.

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.

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. ***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.

Alteração 15
Proposta de diretiva

Considerando 11-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 16

Proposta de diretiva

Considerando 12

Texto da Comissão

(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.

Alteração

(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 europeias.***

Alteração 17

Proposta de diretiva

Considerando 12-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 18
Proposta de diretiva

Considerando 12-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 19
Proposta de diretiva
Considerando 12-C (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 20

Proposta de diretiva Considerando 13

Texto da Comissão

(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

Alteração

(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.

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.***

Alteração 21

Proposta de diretiva Considerando 14

Texto da Comissão

(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 numa avaliação comparativa objetiva das qualificações dos candidatos em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, ***não apenas*** para se alcançar um equilíbrio entre os administradores não-executivos, ***mas também para***

Alteração

(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, para se alcançar um equilíbrio ***de género***

assegurar o correto funcionamento do mercado interno. Apenas uma ação adotada a nível da UE pode contribuir efetivamente para assegurar a igualdade de condições de concorrência em toda a União e evitar assim complicações práticas na vida das empresas.

entre os administradores não-executivos. Apenas uma ação ***vinculativa*** adotada a nível da UE pode contribuir efetivamente para assegurar a igualdade de condições de concorrência em toda a União e evitar assim complicações práticas na vida das empresas.

Alteração 22

Proposta de diretiva Considerando 15

Texto da Comissão

(15) A estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo 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 novos esforços para eliminar os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho. 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. 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.

Alteração

(15) A estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo 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.

Alteração 23

Proposta de diretiva Considerando 15-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 24

Proposta de diretiva Considerando 16

Texto da Comissão

Alteração

(16) A União deve, assim, ter por objetivo aumentar a presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas, de modo a impulsionar o crescimento económico e 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

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

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.

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.

Alteração 25

Proposta de diretiva Considerando 16-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 26

Proposta de diretiva Considerando 17

Texto da Comissão

(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* num Estado-Membro, 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, de 21 de abril de 2004, relativa aos mercados de instrumentos financeiros, 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.*

Alteração

(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 *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, de 21 de abril de 2004, relativa aos mercados de instrumentos financeiros, 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.

Alteração 27

Proposta de diretiva Considerando 18

Texto da Comissão

(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, de 6 de maio de 2003, relativa à definição

Alteração

(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, de 6 de maio de 2003, relativa à definição

de micro, pequenas e médias empresas, mesmo que estas se encontrem cotadas em bolsa.

de micro, pequenas e médias empresas, 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.***

Alteração 28

Proposta de diretiva

Considerando 21

Texto da Comissão

(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.***

Alteração

(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. ***A presente diretiva deve ter em conta a diversidade e as características nacionais dos processos de seleção nos Estados-Membros.***

Alteração 29

Proposta de diretiva

Considerando 22

Texto da Comissão

(22) As empresas cotadas em bolsa devem ***ser obrigadas a adotar procedimentos***

Alteração

(22) As empresas cotadas em bolsa ***na União*** devem ***ter como meta atingir um***

adequados para cumprir os objetivos específicos em matéria de composição equilibrada entre homens e mulheres dos respetivos conselhos de administração. 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 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.**

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.

Alteração 30

Proposta de diretiva Considerando 22-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 31

Proposta de diretiva Considerando 22-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Alteração 32

Proposta de diretiva Considerando 23

Texto da Comissão

Alteração

(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, de 16

(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, 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. Em virtude dessa influência dominante, dispõem dos instrumentos necessários para introduzir mais rapidamente as alterações necessárias. Por conseguinte, nas empresas públicas o objetivo de 40 % de administradores não-executivos do sexo sub-representado deve ser atingido mais cedo.

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. 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.***

Amendment 33

Proposta de diretiva Considerando 23-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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.

Amendment 34

Proposta de diretiva Considerando 23-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(23-B) A Comissão deverá recolher e a 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.

Alteração 35

Proposta de diretiva Considerando 24

Texto da Comissão

*(24) O 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, os membros do sexo sub-representado **passariam a** exercer pelo menos um cargo nos conselhos de administração compostos por três **ou quatro** administradores não-executivos,*

Alteração

(24) 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 deverão exercer pelo menos um cargo nos conselhos de administração compostos por três 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.

Alteração 36

Proposta de diretiva Considerando 26

Texto da Comissão

(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, 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 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.

Alteração

(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 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.

Alteração 37

Proposta de diretiva Considerando 27

Texto da Comissão

(27) As modalidades de recrutamento 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. 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, ***apresente*** diretiva ***apenas estabelece uma harmonização mínima*** 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.

Alteração

(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 ***tem em conta a diversidade*** dos procedimentos de seleção, 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.***

Alteração 38

Proposta de diretiva Considerando 27-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(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 contribuírem 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.

Alteração 39

Proposta de diretiva Considerando 30

Texto da Comissão

Alteração

(30) Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas para os casos de violação *da* presente diretiva, as quais poderão incluir, nomeadamente, a aplicação de coimas 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.

(30) Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas para os casos de violação *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.

Alteração 40

Proposta de diretiva Considerando 31

Texto da Comissão

(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.

Alteração

Suprimido

Alteração 41

Proposta de diretiva Considerando 32

Texto da Comissão

(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

Alteração

(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.

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.***

Alteração 42

Proposta de diretiva Considerando 34

Texto da Comissão

(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 tornadas públicas e, se a empresa em causa não cumprir os objetivos, incluir uma descrição das medidas que esta adotou ou tenciona adotar para alcançar, no futuro, esse objetivo.

Alteração

(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.

Alteração 43

Proposta de diretiva Considerando 37

Texto da Comissão

(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, 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

Alteração

(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 do crescimento pode ser mais facilmente realizado mediante uma ação coordenada a nível da União do que

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.

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.

Alteração 44

Proposta de diretiva Considerando 38

Texto da Comissão

(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 período suficientemente longo de adaptação para o conjunto das empresas cotadas.

Alteração

(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.

Alteração 45

Proposta de diretiva Considerando 39

Texto da Comissão

(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 dezembro de 2028. A Comissão deverá avaliar, no seu reexame, se é necessário prorrogar a vigência da diretiva para além dessa data.

Alteração

(39) De acordo com o princípio da proporcionalidade, o objetivo a atingir pelas empresas cotadas deve ser limitado no tempo, só devendo vigorar 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 presente diretiva deixará de vigorar em 31 de dezembro de 2028. A Comissão deverá avaliar, no seu reexame, se é ou não 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.***

Alteração 46

Proposta de diretiva Artigo 1

Texto da Comissão

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 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.

Alteração

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.

Alteração 47

**Proposta de diretiva
Artigo 2 – ponto 1**

Texto da Comissão

(1) «empresa cotada em bolsa», uma empresa **constituída** 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;

Alteração

(1) «empresa cotada em bolsa», uma empresa **que tem a sua sede** num Estado-Membro **e** 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;

Alteração 48

**Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 1**

Texto da Comissão

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

Alteração

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 ajustem os seus procedimentos de recrutamento, incluindo os anúncios de

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.

vagas solicitando candidaturas e os procedimentos de pré-seleção, seleção e nomeação, de modo a que contribuam efetivamente para atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das 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 dos Direitos Fundamentais da União Europeia, 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.

Alteração 49

Proposta de diretiva

Artigo 4 – n.º 2

Texto da Comissão

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*** de 40 %, ***sem todavia ultrapassar 49%***.

Alteração

2. O número de cargos de administrador não-executivo necessários para satisfazer o objetivo fixado no n.º 1 deve ser, ***pelo menos***, de 40 %. ***Se o conselho de administração não-executivo for composto apenas por três membros, a proporção de um para dois será suficiente.***

Amendment 50

Proposta de diretiva

Artigo 4 – n.º 3

Texto da Comissão

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.***

Alteração

Suprimido

Alteração 51

Proposta de diretiva

Artigo 4 – n.º 4

Texto da Comissão

4. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa são obrigadas a comunicar, ***a pedido de qualquer candidato preterido***, os critérios relativos às qualificações em que se baseou a seleção, 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.

Alteração

4. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa são ***pelo menos*** obrigadas a comunicar ***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.

Alteração 52

Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 5

Texto da Comissão

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 preterido conseguir apresentar 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.

Alteração

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 preterido ***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 1.

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

Alteração 53

Proposta de diretiva

Artigo 4 – n.º 6

Texto da Comissão

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.

Alteração

Suprimido

Alteração 54

Proposta de diretiva

Artigo 4 – n.º 6-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

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;

Alteração 55

Proposta de diretiva

Artigo 5 – n.º 2

Texto da Comissão

2. Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas que [dois anos após a

Alteração

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 acessível no respetivo sítio web.

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**.

Alteração 56

Proposta de diretiva Artigo 5 – n.º 3

Texto da Comissão

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 motivos do incumprimento**, assim como uma descrição das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos.

Alteração

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, **deve apresentar uma exposição dos motivos 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.**

Alteração 57

Proposta de diretiva Artigo 5 – n.º 1

Texto da Comissão

4. Os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias para garantir que o ou os órgãos designados nos termos do artigo

Alteração

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, 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 atividade profissional (reformulação), são igualmente competentes para promover, analisar, acompanhar e apoiar o equilíbrio entre os géneros nos conselhos de administração das empresas cotadas.

20.º da 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 atividade profissional (reformulação), 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.***

Alteração 58

Proposta de diretiva

Artigo 6 – n.º 1

Texto da Comissão

1. Os Estados-Membros devem estabelecer o regime de sanções aplicável às violações ***das disposições nacionais adotadas em conformidade com a presente diretiva*** e adotar as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções.

Alteração

1. Os Estados-Membros devem estabelecer o regime de sanções aplicável às violações ***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.

Alteração 59

Proposta de diretiva

Artigo 6 – n.º 2 – parte introdutória

Texto da Comissão

2. Essas sanções devem ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas, ***podendo*** incluir ***qualquer das*** seguintes medidas:

Alteração

2. Essas sanções devem ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas, ***devendo*** incluir, ***pelo menos, as*** seguintes medidas:

Alteração 60

Proposta de diretiva

Artigo 6 – n.º 2 – alínea a-A) (nova)

Texto da Comissão

Alteração

(a-A) exclusão dos concursos públicos;

Alteração 61

Proposta de diretiva

Artigo 6 – n.º 2 – alínea a-B) (nova)

Texto da Comissão

Alteração

(a-B) exclusão parcial da atribuição de financiamentos dos Fundos Estruturais da União;

Alteração 62

Proposta de diretiva

Artigo 7

Texto da Comissão

Alteração

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* prejudiquem o bom funcionamento do mercado interno.

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 *de género ou de qualquer outra natureza, ou* prejudiquem o bom funcionamento do mercado interno.

Alteração 63

Proposta de diretiva

Artigo 8 – n.º 3 – parágrafo 2

Texto da Comissão

Os Estados-Membros em causa devem notificar essas informações à Comissão.

Alteração

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 %.***

Alteração 64

Proposta de diretiva

Artigo 9 – n.º 1-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

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.

Alteração 65
Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 1-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

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 e agências da União, bem como 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 e agências da União devem apresentar à Comissão, o mais tardar 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 e agências da União.

Alteração 66

Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 4

Texto da Comissão

Alteração

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

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.

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.*

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Contexto

As correlatoras congratulam-se com a proposta de diretiva enquanto seguimento da resolução do Parlamento sobre «as mulheres e a liderança empresarial», aprovada em 2011, e em resposta ao desequilíbrio persistente entre homens e mulheres nos cargos de direção das empresas. A diretiva proposta contribui para a salvaguarda do princípio da igualdade enquanto valor fundamental da UE e materializa a estratégia da UE para a igualdade dos géneros a todos os níveis e em todos os setores da vida económica, como tem sido várias vezes defendido pelo Parlamento Europeu.

Em 1984 e em 1996, o Parlamento Europeu formulou duas recomendações encorajando o setor privado a aumentar a presença de mulheres em todos os níveis de decisão e instando a Comissão Europeia a tomar medidas nesse sentido. Em março de 2011, a Comissão iniciou um diálogo com as principais empresas cotadas em bolsa da UE e redigiu um «compromisso europeu pelas mulheres na administração das empresas» que as empresas podiam assinar, comprometendo-se, desse modo, a aumentar a representação das mulheres nos respetivos conselhos de administração para 30 % até 2015 e para 40 % até 2020. Contudo, um ano volvido sobre o lançamento da iniciativa, apenas 24 empresas tinham assinado o compromisso.

Em termos gerais, os progressos no sentido do aumento da representação das mulheres no conjunto da UE têm sido lentos¹, observando-se uma evolução desigual entre os Estados-Membros, com taxas de progresso a variar entre os 5 % e os 25 %. Pelo exposto, as correlatoras estão convencidas de que o legislador europeu deve adotar legislação adequada.

As correlatoras entendem que o artigo 157.º, n.º 3, do TFUE constitui a base jurídica adequada para as medidas vinculativas 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. O mesmo foi confirmado pela Comissão dos Assuntos Jurídicos na reunião realizada em 20 de junho de 2013.

A importância da adoção de legislação europeia

Ao longo dos anos, muitos Estados-Membros tomaram iniciativas para combater de forma eficaz o problema do desequilíbrio entre os géneros. Alguns Estados-Membros procuraram aumentar as baixas taxas de representação das mulheres nos conselhos de administração através da adoção de legislação², desse modo acelerando consideravelmente o processo de

¹ De 2003 a 2011, a proporção de mulheres nos conselhos de administração aumentou de 8,5 % para 13,7 %, um aumento de 5,2 pontos percentuais em pouco mais de oito anos. O ritmo de evolução anual é lento: cerca de 0,6 pontos percentuais por ano. (Fonte: relatório intercalar da Comissão: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)

² A Bélgica, a França e a Itália estabeleceram quotas obrigatórias, prevendo sanções em caso de incumprimento, enquanto os Países Baixos e a Espanha estabeleceram quotas sem estipular sanções. Além disso, a Dinamarca, a

consecução de uma representação equilibrada de homens e de mulheres nos conselhos de administração. Outros limitaram-se a encorajar as iniciativas pró-ativas e as medidas tomadas pelas empresas, o que se revelou bastante útil mas ainda assim insuficiente para alcançar resultados tangíveis. Neste contexto, é importante notar a heterogeneidade que se verifica na UE, tanto em termos de medidas como de resultados.

Em França, a proporção de mulheres nos conselhos de administração das empresas do índice CAC 40 aumentou 10 pontos percentuais para 22,3 % entre outubro de 2010 e janeiro de 2012. Em Itália, onde em 2011 foi aprovada uma lei que estabelece que até 2015 um terço dos cargos de administração e de supervisão nas empresas cotadas em bolsa e nas empresas públicas sejam ocupados por mulheres, registou-se, entre janeiro de 2012 e outubro de 2012, um aumento de 4,9 pontos percentuais no número de mulheres presentes nos conselhos de administração de empresas cotadas.

Nos demais Estados-Membros procurou-se incentivar as empresas a nomear mais mulheres para posições cimeiras através de autorregulação nacional, de fixação de objetivos não vinculativos e de iniciativas de governação corporativa (como os códigos de conduta¹).

Os resultados positivos da fixação de objetivos vinculativos demonstram concretamente que as empresas podem observar medidas tendentes a assegurar um recrutamento equilibrado em termos de género. Note-se, além disso, que nos Estados-Membros onde não foram adotadas quaisquer medidas vinculativas, as empresas estão ainda longe de alcançar um equilíbrio entre géneros aceitável.

Um enquadramento comum sólido é essencial para as empresas envolvidas em atividades transfronteiras e para a mobilidade e perspetivas de carreira em órgãos de decisão de trabalhadores qualificados do sexo masculino e feminino.

Por último, para enfrentar eficazmente os desafios com que se depara no vulnerável contexto atual de crise económica, a UE deve utilizar todo o capital humano de que dispõe para alcançar o crescimento e promover a competitividade e a melhoria do desempenho financeiro das empresas. As medidas destinadas a alcançar um maior equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração contribuem para esse objetivo.

A diretiva proposta

A proposta, baseada nos princípios da igualdade, da transparência e da valorização do mérito, e em procedimentos e objetivos comuns tem um grande valor acrescentado. É de salientar que o cumprimento das obrigações estabelecidas pela diretiva gera encargos administrativos reduzidos para as empresas. A diretiva contribuirá para melhorar a justiça social no mercado de trabalho e para promover o crescimento económico através da plena utilização de todos os recursos, competências e qualidades disponíveis, para que o potencial humano da UE seja

Finlândia, a Grécia, a Áustria e a Eslovénia implementaram normas relativas às empresas estatais. (Fonte: relatório de progresso da CE)

¹ Na Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Luxemburgo, Países Baixos, Polónia, Espanha, Suécia e Reino Unido os códigos de governação corporativa nacionais incentivam, com graus variados, a diversidade de género nos conselhos de administração.

aproveitado de forma eficaz.

Além disso, a presente proposta está em conformidade com os princípios da proporcionalidade e da subsidiariedade.

Objetivo da diretiva:

A proposta formula o objetivo claro de atingir uma proporção de 40 % do sexo sub-representado nos cargos de administrador não-executivo de todas as empresas cotadas em bolsa e defende a criação de um enquadramento jurídico adequado para que os Estados-Membros e as empresas adotem procedimentos eficazes de molde a promover o equilíbrio entre géneros nos conselhos de administração de todas as empresas cotadas. Isso contribuirá para melhorar a governação corporativa, ao aumentar as possibilidades de as mulheres assumirem posições cimeiras de gestão e, assim, promoverem, com as suas competências, o desempenho económico das empresas.

Âmbito da diretiva:

As correlatoras registam que a diretiva proposta propõe uma medida temporária visando o estabelecimento de uma estratégia comum clara para todos os Estados-Membros com vista a alcançar um objetivo comum: a presença de pelo menos 40 % do sexo sub-representado entre os administradores não-executivos até 2020 no que se refere às empresas cotadas privadas, e até 2018 no caso das empresas cotadas do Estado.

A diretiva permite aos Estados-Membros terem em consideração as especificidades nacionais no contexto da sua transposição. Por esta razão, os Estados-Membros devem colaborar estreitamente com as empresas e com as partes interessadas a fim de estabelecer procedimentos e mecanismos adequados que permitam a realização do objetivo de 40 % no prazo fixado pela diretiva.

Os Estados-Membros que já tenham implementado um sistema com bons resultados poderão mantê-lo desde que este seja tão eficaz como o sistema proposto para atingir o objetivo de uma presença de pelo menos 40 % do sexo sub-representado nos conselhos de administração. Além disso, os Estados-Membros terão de prever sanções adequadas e dissuasivas a aplicar às empresas que violem as disposições da diretiva.

Se o objetivo de 40 % não for alcançado até 2018, no que se refere às empresas públicas ou com capitais públicos, e até 2020, no que se refere às empresas privadas, os Estados-Membros asseguram que o objetivo de melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nas empresas é alcançado.

Disposições específicas relativas às empresas públicas cotadas em bolsa

Os imperativos de justiça e de transparência são mais fortes no caso das empresas detidas total ou parcialmente pelo Estado, que podem ser designadas por empresas públicas na aceção do artigo 2.º, alínea b), da Diretiva 2006/111/CE, de 16 de novembro de 2006, da Comissão. Isto significa qualquer empresa sobre a qual as autoridades públicas possam exercer, direta ou indiretamente, uma influência dominante em virtude de deterem a sua propriedade, uma participação financeira, ou em virtude das regras que a governam. Dada a responsabilidade económica e social destas empresas, é essencial que observem uma maior transparência e

igualdade de tratamento entre os géneros. Além disso, o setor público tem, inquestionavelmente, um papel de modelo para a sociedade e deve refletir os princípios da meritocracia e da justiça social. Na medida em que exercem uma influência dominante sobre essas empresas, os Estados-Membros dispõem de mais instrumentos para impor uma mudança mais rápida. Assim, a igualdade entre os géneros e o aumento da participação das mulheres no processo de decisão económica são objetivos essenciais a alcançar pelas empresas públicas. Por conseguinte, a diretiva proposta impõe que estas empresas cumpram o objetivo de uma representação equilibrada de homens e mulheres nos conselhos de administração mais cedo do que as empresas do setor privado, especificamente até 2018.

Aspetos principais da proposta das correlatoras:

Alargamento do âmbito de aplicação:

As correlatoras sublinham a importância do alargamento do âmbito da diretiva a fim de aumentar efetivamente a sua eficácia e o seu impacto em todas as empresas cotadas.

- Independentemente da sua dimensão, todas as empresas cotadas devem cumprir o objetivo estabelecido pela diretiva. Esta exigência é justificada tanto pelas suas responsabilidades económicas e sociais como pela sua importância económica. No entanto, após uma análise cuidadosa, as relatoras concordaram em conservar a exceção para as PME, tal como proposto pela Comissão, encorajando ao mesmo tempo os Estados-Membros a aplicarem políticas de apoio e incentivo às PME para que a melhorem de forma significativa o equilíbrio de género em todos os níveis de direção, bem como nos conselhos de administração das empresas.

- Inclusão dos setores dominados por um único género: as empresas cotadas em bolsa de todos os setores de atividade devem respeitar o objetivo fixado pela diretiva, dada a sua importância económica e as suas responsabilidades económicas e sociais.

Em resposta a numerosos pedidos, os relatores concordaram também em inserir uma cláusula de revisão, nos termos da qual, no quadro do relatório previsto no artigo 9.º, a Comissão deve examinar se o âmbito de aplicação da diretiva pode ser alargado às empresas públicas não cotadas em bolsa que não cabem na definição de PME, às grandes empresas não cotadas em bolsa, bem como aos administradores executivos das empresas cotadas em bolsa.

Procedimento vinculativo:

As correlatoras sublinham que deve ser explicitamente referido que a diretiva impõe uma obrigação de meios aos Estados-Membros e às empresas no sentido da consecução do objetivo através da adoção de medidas eficazes.

Aumento da transparência no processo de nomeação/eleição de administradores não-executivos:

As correlatoras defendem firmemente o aumento da transparência no processo de nomeação e de eleição de membros dos conselhos de administração, pois é a única forma de garantir a diversidade e a seleção com base no mérito.

Representação equilibrada:

As correlatoras consideram que, para alcançar o objetivo de igualdade entre os géneros, as empresas devem tomar as medidas necessárias para atingir uma representação de pelo menos

40 % do sexo sub-representado. Nos casos em que o conselho não-executivo for composto por apenas três membros, sendo matematicamente impossível realizar uma quota de 40 % para qualquer dos sexos, será suficiente uma proporção de um para dois.

Incumprimento:

As correlatoras defendem que as empresas que não tenham cumprido os objetivos ou os compromissos assumidos devem apresentar os motivos do incumprimento e indicar as medidas concretas que pretendem adotar a fim de assegurar a realização do objetivo de uma representação mais equilibrada entre homens e mulheres.

Sanções:

As correlatoras salientam igualmente que os Estados-Membros devem estabelecer disposições para que as empresas cotadas em bolsa que não estabeleçam, apliquem ou respeitem os procedimentos previstos para a nomeação ou a eleição de administradores não-executivos sejam sujeitas a sanções eficazes, proporcionais e dissuasivas. Propõem que a exclusão dos concursos públicos seja acrescentada à lista de possíveis sanções proposta pela Comissão, à qual se somou também a exclusão parcial da atribuição de financiamentos dos Fundos Estruturais.

As correlatoras realçam a importância de um acompanhamento e de uma revisão eficientes. Para esse fim, é fundamental que os Estados-Membros apresentem a partir de 2017 e, subsequentemente, de dois em dois anos, um relatório sobre a aplicação da diretiva.

Melhoria da informação e da eficácia da diretiva:

As correlatoras defendem a importância da organização de campanhas de sensibilização e informação para informar adequada e eficazmente as partes interessadas e os cidadãos sobre o impacto da diretiva na economia e na sociedade. Essas campanhas de informação serão essenciais para o aumento da sensibilização entre as empresas não cotadas, incentivando-as a alcançar, de forma pró-ativa, o equilíbrio entre géneros.

**PARECER DA COMISSÃO DOS ASSUNTOS JURÍDICOS SOBRE A BASE
JURÍDICA**

Deputado Klaus-Heiner Lehne
Presidente da Comissão dos Assuntos Jurídicos
BRUXELAS

Deputado Mikael Gustafsson
Presidente da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros
BRUXELAS

Assunto: Parecer sobre a base jurídica da 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))

Senhores Presidentes,

Na sua reunião de 24 de abril de 2013, a Comissão dos Assuntos Jurídicos decidiu analisar, por sua própria iniciativa, ao abrigo do n.º 3 do artigo 37.º do Regimento, a questão de saber se seria adequado optar pelo artigo 157º nº 3 TFUE como base jurídica para 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).

A Comissão dos Assuntos Jurídicos e a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (FEMM) são comissões associadas nos termos do artigo 51.º do Regimento para esta proposta. A FEMM decidiu apoiar a avaliação por sua própria iniciativa da JURI da base jurídica escolhida pela Comissão Europeia e comunicou-o à JURI por carta de 24 de abril de 2013.

Antecedentes

1. A proposta

A diretiva proposta estabelece medidas destinadas a assegurar os progressos em direção ao equilíbrio entre géneros nos cargos de administrador não-executivo de empresas cotadas na bolsa (artigo 1.º).

A proposta aplica-se a sociedades cotadas, excluindo PME (artigo 3.º). O artigo 4.º, n.º 1 da proposta exige aos Estados-Membros que assegurem 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 a 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.

A fim de alcançar este objetivo, os Estados-Membros assegurarão que, na seleção de administradores não-executivos, seja dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado se esse candidato for tão qualificado como um candidato de outro sexo, a menos que uma avaliação objetiva do candidato individual faça pender a balança em favor do candidato do outro sexo (artigo 4.º, n.º 3). Caso um candidato sem sucesso estabeleça factos a partir dos quais se possa presumir que esse candidato era tão qualificado como o candidato designado do outro sexo, o artigo 4.º, n.º 5 coloca o ónus da prova no que respeita à não-infração desta regra na sociedade cotada.

A proposta inclui também, como medida adicional, uma disposição sobre uma chamada "flexi quota" para os conselhos de administração (artigo 5.º, n.º 1), isto é, as sociedades cotadas devem assumir compromissos individuais no que respeita à representação equilibrada por género de ambos os sexos entre os administradores executivos, a alcançar no mesmo prazo que o objetivo de 40% para os administradores não-executivos.

Caso as sociedades cotadas não preencham os objetivos para administradores não-executivos ou os seus próprios compromissos individuais no que respeita aos administradores executivos, terão que relatar as razões para tal e também descrever as medidas que adotaram e pretendem tomar (artigo 5.º, n.º 3).

A proposta contém também uma disposição sobre sanções (artigo 6.º) a qual dispõe principalmente que estas devem ser "eficazes, proporcionadas e dissuasivas" e podem incluir coimas administrativas ou a nulidade ou anulação declarada por um organismo judicial da designação ou eleição de um administrador não-executivo contrária às disposições nacionais de implementação no artigo 4.º, n.º 1 da diretiva.

O artigo 7.º prevê que as disposições da diretiva são requisitos mínimos. O artigo 8.º contém a disposição de transposição e declara também que os Estados-Membros que tomaram medidas para assegurar o equilíbrio de género entre administradores não-executivos podem suspender os requisitos processuais relativos à designação de administradores não-executivos nos termos da diretiva se puderem provar que o objetivo de 40% do sexo sub-representado pode ser alcançado através das suas medidas domésticas.

2. A base jurídica da proposta

A proposta da Comissão baseia-se no artigo 157.º, n.º 3 TFUE, que tem a seguinte redação:

"(3) O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário e após consulta ao Comité Económico e Social, adotarão 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, incluindo o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

Análise

1. Princípios estabelecidos pelo Tribunal

Da jurisprudência do Tribunal emergem certos princípios no que respeita à escolha da base jurídica. Em primeiro lugar, tendo em conta as consequências da base jurídica em termos de competência substantiva e processual, a opção pela base jurídica correta reveste-se de importância constitucional¹. Em segundo lugar, nos termos no artigo 13.º, n.º 2 do TUE, cada instituição deve atuar dentro dos limites das atribuições que lhe são conferidas pelo Tratado². Em terceiro lugar, de acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça "a escolha da base jurídica de um ato comunitário deve fundar-se em elementos objetivos suscetíveis de fiscalização jurisdicional, entre os quais figuram, nomeadamente, a finalidade e o conteúdo do ato"³.

2. A escolha da base jurídica pela Comissão

A Comissão explica a sua escolha da base jurídica da seguinte forma: "O artigo 157.º, n.º 3, do TFUE é a base jurídica para quaisquer medidas vinculativas 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, incluindo as medidas de ação positiva"⁴.

Na avaliação de impacto que acompanha a proposta da Comissão, explica-se ainda: "Um direito da UE de atuar em questões de igualdade de género no emprego e no trabalho decorre no artigo 157.º, n.º 3 do TFUE. Esta disposição é base jurídica específica para quaisquer medidas vinculativas destinadas a assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em questões de emprego e de trabalho"⁵.

3. Objetivo e conteúdo da diretiva proposta

O objetivo da diretiva proposta consiste em garantir uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres entre os administradores não-executivos das empresas cotadas" (artigo 1.º).

Os principais elementos da proposta destinados a organizar este objetivo são as regras sobre o equilíbrio de género dos membros dos Conselhos de Administração que não exercer funções de gestão (administradores não executivos) em especial um objetivo de 40% e regras processuais. As medidas são definidas em detalhe acima (ver contexto ponto 1).

O considerando 14 da proposta de diretiva explica em mais detalhe que "embora a diretiva

¹ Parecer 2/00, Protocolo de Cartagena Coletânea de [2001] I-9713, n.º 5; Processo C-370/07 *Comissão v. Conselho* [2009] I-8917, n.ºs 46-49; Parecer 1/08, *General Agreement on Trade in Services* Coletânea [2009] I-11129, n.º 110.

² Processo C-403/05 *Parlamento v. Comissão* Coletânea [2007] I-9045, n.º 49 e jurisprudência aí citada.

³ Ver mais recentemente o processo C-411/06, *Comissão v Parlamento e Conselho* Coletânea [2009] I-7585.

⁴ COM(2012)0614, Exposição de Motivos, p. 9.

⁵ SWD(2012)0348, p. 24. Neste contexto, a Comissão também não exclui a possibilidade de recorrer ao artigo 50.º, n.º 1 TFUE, sendo esta a base jurídica para a adoção de medidas destinadas a realizar o mercado interno do direito das sociedades, como base jurídica adicional para suplementar o artigo 157.º, n.º 3 TFUE.

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 numa avaliação comparativa objetiva das qualificações dos candidatos em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, não apenas para se alcançar um equilíbrio entre os administradores não-executivos, mas também para assegurar o correto funcionamento do mercado interno.

4. Âmbito de aplicação do artigos 157.º, n.º 3.º do TFUE

O artigo 157.º, n.º 3 do TFUE permite ao Parlamento Europeu e ao Conselho adotar "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". A fim de avaliar se o artigo 157.º, n.º 3 do TFUE pode ser a base jurídica adequada para a proposta, há que determinar se as medidas propostas para o grupo profissional específico em questão são abrangidas pela categoria "matéria de emprego e de trabalho" como se refere na disposição.

a) Pessoas abrangidas pela proposta de diretiva

Como ponto de partida, as características das pessoas abrangidas pela proposta de diretiva devem ser identificadas: a proposta pretende atingir uma ampla definição de "administrador", "administrador não-executivo" e "administrador executivo"¹ e passa a ocupar-se dos diversos sistemas de estruturas das empresas cotadas que existem nos Estados-Membros (sistema monista, sistema dualista e sistemas mistos)². Contudo, pode-se dizer com segurança que os membros do conselho de administração abrangidos pela proposta de diretiva executam funções para uma sociedade (funções de supervisão no caso de administradores não-executivos e funções de gestão no caso dos administrador executivos) em troca de remuneração. Além disso, têm uma relação com a empresa em que se encontram instalados e podem ser afastados das suas posições de acordo com procedimentos que variam nos Estados-Membros.

b) "Matéria de emprego e de trabalho " nos termos do artigo 157.º, n.º 3 do TFUE

Como segundo passo, ao tentar definir o que é coberto por "matéria de emprego e de trabalho nos termos do artigo 157.º, n.º 3 do TFUE, chegamos ao conceito de "trabalhador" que tem sido definido pelo Tribunal de Justiça em jurisprudência confirmada³, incluindo em questões de igualdade de tratamento entre homens e mulheres. O Tribunal defendeu que este conceito "não pode ser interpretado diferentemente de acordo com cada direito nacional mas antes tem

¹ O artigo 2.º da proposta define o administrador não-executivo como "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" (artigo 2.º, n.º 5), ao passo que administrador executivo é definido como "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" artigo 2.º, n.º 4).

² COM(2012)0614, Exposição de motivos, p. 11.

³ Processo 66/85 *Lawrie-Blum*, Coletânea [1986], n.º 2121, n.ºs 16 e 17. Processo C-176/96 *Lehtonen e Castors Braine*, Coletânea [2000] I-2681, n.º 45; Processo C-138/02 *Collins*, Coletânea [2004] I-2703, n.º 26; Processo C-456/02 *Trojani*, Coletânea [2004] I-7573, n.º 15; Processo C-392/02 *Alevizos*, Coletânea [2007] I-03505, n.º 67; Processo C-166/06 *Sari Kiiski v Tampereen kaupunki*, Coletânea [2007], I-07643, n.º 25; Processo C-94/07 *Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV*, Coletânea [2008], I-05939, n.º 33;

um significado comunitário" e que "deve ser definido de acordo com critérios objetivos que distinguem a relação de trabalho por referência aos direitos e deveres da pessoa em causa"._O Tribunal identificou como "característica essencial" de uma relação de trabalho que "durante um certo período de tempo uma pessoa executa serviços para e sob a direção de outra pessoa em troca do que recebe remuneração".

Além disso, o Tribunal sustentou que "a natureza *sui generis* da relação de trabalho ao abrigo do direito nacional não pode ter quaisquer consequências quanto à pessoa ser ou não trabalhador para efeitos do direito comunitário"¹.

Neste contexto, não parece de excluir que os membros do Conselho de Administração, embora possam obter as suas posições através de diferentes procedimentos em diferentes sistemas dos Estados-Membros, possam ser considerados como encontrando-se numa relação laboral.

Além disso, a decisão do Tribunal no Processo C-232/09 *Danosa v LKB Līzings SIA*² acerca da questão de saber se um membro do Conselho de Administração de uma empresa de capital deve ser considerado trabalhador ao abrigo da diretiva sobre trabalhadoras grávidas³ parece aqui ser relevante. Neste caso, o Tribunal sustentou que os membros do Conselho de Administração que em troca de remuneração prestam serviços à empresa que os designou e da qual constituem parte integrante, que exercem as suas atividades sob a direção ou controle de outro órgão dessa empresa e podem, a qualquer momento serem afastados das suas funções sem que esse afastamento seja sujeito a qualquer restrição, preenchem *prima facie* os critérios para serem tratados como trabalhadores na aceção da jurisprudência do Tribunal⁴. A relação de membros não-executivos do Conselho de Administração com a respetiva sociedade parece conter as características evocadas pelo tribunal, uma vez que são colocados na sua posição – independentemente do procedimento, que poderá ser o recrutamento, a seleção ou a designação ou uma combinação destes – e podem também ser afastados por outro organismo dessa empresa, por exemplo, pelos acionistas. Poderão assim qualificar-se como trabalhadores (desde que as outras condições enumeradas pelo Tribunal se encontrem preenchidas).

É também interessante notar que o Tribunal, também no acórdão *Danosa*, declara que, para efeitos de proteção contra a discriminação com fundamento no sexo, ainda quando um membro do Conselho de Administração não preencha as condições que definem um trabalhador nos termos do direito da UE, não sendo assim abrangido pelo âmbito da Diretiva 92/85/CEE ou da Diretiva 76/207/CEE⁵, essa pessoa seria abrangida "na medida em que o

¹ Processo 53/81 *Levin*, Coletânea [1982] 1035, n.º 16; Processo 344/87 *Betray*, Coletânea [1989] 1621, n.ºs 15 e 16; Processo C-188/00 *Kurz*, Coletânea [2002].I-10691, n.º 32; e *Trojani*, n.º 16).

²Coletânea [2010] I-11405.

³ Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16. da Diretiva 89/391/CEE), (JO L 348 de 28.11.1992, p.1).

⁴ [Danosa v LKB Līzings SIA, *ibidem*, n.º 51.](#)

⁵Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39 de 14.2.1976, p.40).

tribunal competente a classifique como "empregado por conta própria – pelo âmbito da Diretiva 86/613¹, que se aplica às pessoas que exercem uma atividade independente e que, como se declara no artigo 1.º dessa diretiva, suplementa a Diretiva 76/207 no que respeita à aplicação do princípio da igualdade de tratamento a esses trabalhadores"². Embora o Tribunal obviamente só tenha decidido sobre questões abrangidas por estas diretivas, vale a pena notar que um membro do Conselho de Administração pertenceria a uma ou outra categoria uma vez que não considera de todo a possibilidade de este grupo profissional ser abrangido pelas disposições em questão.

Neste contexto, parecer haver fortes elementos para argumentar que os administradores são abrangidos ratione personae pelo artigo 157.º, n.º 3 TFUE, em especial dado que se encontram protegidos – independentemente de serem trabalhadores ou independentes – contra a discriminação ao abrigo do acervo existente por legislação adotada com bases jurídicas que precedem e correspondem ao artigo 157.º, n.º 3 TFUE; Por conseguinte, pareceria ilógico que esta mesma base jurídica não estivesse disponível para nova legislação destinada a melhorar a igualdade entre géneros, como a medida proposta em apreciação.

Vale a pena analisar mais de perto as medidas já adotadas pelo legislador da União ao abrigo do artigo 157.º, n.º 3 TFUE (e do seu antecessor artigo 141.º, n.º 3 do Tratado CE):

– Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional³ contém no seu artigo 14.º regras sobre as condições de acesso ao emprego e à atividade independente seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional."

– A Diretiva 2010/41/UE relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente⁴, que se baseia no artigo 157.º, n.º 3, TFUE, aplica-se segundo o seu artigo 2.º não apenas aos trabalhadores independentes, isto é, pessoas que exerçam uma atividade lucrativa por conta própria, mas também aos seus cônjuges que participem habitualmente nas atividades do trabalhador independente.

– O Artigo 4.º da mesma Diretiva 2010/41/CE proíbe discriminação com fundamento no sexo relacionada "com a criação, instalação ou ampliação de uma empresa, ou com o lançamento ou ampliação de qualquer outra forma de atividade do trabalhador independente".

Estes exemplos demonstram que a expressão "matéria de emprego e de trabalho" tem sido interpretada pelo legislador como referindo-se a todas as espécies de atividades profissionais e a todas as esferas da vida profissional. Tal corresponde à compreensão ampla dos conceitos relevantes do Tribunal como acima se definiu.

c) O artigo 157.º, n.º 3 TFUE como parte da política social da UE

Todavia, em conformidade com o princípio da atribuição tal como definido no artigo 4.º, n.º 1 TFUE e no artigo 5.º, n.º 1 TFUE e também com o artigo 51.º, n.º 2 da Carta dos Direitos Fundamentais, não é possível fazer uma interpretação das competências da União que tenha

¹ Diretiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, incluindo a atividade agrícola, bem como à proteção da maternidade (JO L359 de 19.12.1986, p. 56).

² [Danosa v LKB Līzings SIA, ibidem, n.º 70.](#)

³ [JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.](#)

⁴ [JO L 180 de 15.7.2010, p. 1.](#)

por efeito alargar essa competência para além dos limites do que se encontra previsto nos Tratados. A este propósito há que chamar a atenção para o facto de o artigo 157.º, n.º 3 TFUE constituir parte do Título X da Parte Terceira do TFUE, que se ocupa da política social da União. Os seus objetivos são descritos no artigo 151.º como "a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização".

Neste contexto, poder-se-á argumentar que, uma vez que a diretiva proposta diz respeito a matérias relacionadas com a composição dos Conselhos de Administração de empresas que constituem parte do direito das sociedades dos Estados-Membros, não se poderá basear no artigo 157.º, n.º 3 TFUE como base jurídica que é parte da política social da União. Contudo, é importante notar que a Comissão situa claramente a proposta num contexto de política social. Apresenta a proposta como uma medida de ação positiva destinada a assegurar o respeito pelo princípio fundamental da igualdade entre homens e mulheres no direito da UE e, desta forma, aumentar o equilíbrio entre géneros nos Conselhos de Administração por um certo número de razões alegadas nos seus considerandos, como a utilização eficiente do capital humano (considerando 7) a igualdade de mercado de trabalho (considerando 9) e a eliminação dos desníveis de emprego por género e da remuneração por género (considerando 9).

d) Base jurídica dupla?

O facto de a proposta simultaneamente se referir também a razões de governação económica e empresarial subjacentes às medidas propostas (ver, por exemplo, considerandos 5 e 7) não está em contradição com o que se afirmou. Da mesma forma, a presença destes elementos não exige o recurso a uma base jurídica dupla. No que respeita às bases jurídicas múltiplas, o Tribunal sustentou que se o exame de uma medida da UE revelar que esta tem uma dupla finalidade ou uma dupla componente, sendo uma delas identificável como elemento principal ou predominante, sendo a outra meramente acessória, o ato deve basear-se numa base jurídica única, designadamente a que for exigida pela finalidade ou elemento principal ou determinante¹. Por outro lado, caso uma medida tenha diversas finalidades ou componentes contemporâneos que se encontrem indissolúvelmente ligados entre si, sem que um seja secundário ou indireto em relação aos outros, a medida deve basear-se nas diversas disposições relevantes do Tratado².

Assegurar a aplicação dos princípios da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento de homens e de mulheres em matéria de emprego e de trabalho constitui claramente o principal foco da proposta. Há também que notar que a proposta não avança qualquer medida para harmonizar o direito das sociedades; pelo contrário, está concebida para se aplicar no interior do direito das sociedades dos Estados-Membros e independentemente dos sistemas nacionais específicos, refletindo assim cuidadosamente os diferentes sistemas que podem existir nos Estados-Membros. Uma reconsideração desta questão afigurar-se-ia adequada caso o foco das medidas fosse perceptivelmente alterado durante o procedimento legislativo.

¹ Processo C-42/97 *Parlamento v Conselho*, Coletânea [1999] I-868, n.ºs 39-40; Processo C-36/98 *Espanha v. Conselho*, Coletânea [2001] I-779, n.º 59; Processo C-211/98 *Comissão v. Conselho*, Coletânea [2003] I-8913, n.º 39.

² Processo C-165/87 *Comissão v. Conselho*, Coletânea [1988] 5545, n.º 11; Processo C-178/07 *Comissão v. Conselho*, Coletânea [2006] I-107, n.ºs 43-56.

6. O artigo 157.º do TFUE como base jurídica

Tem-se argumentado que a base jurídica adequada para medidas do tipo proposto seria o artigo 157.º, n.º 4 TFUE, pelo que se deve sublinhar que essa disposição não constitui uma base jurídica, prevendo meramente "a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional", que "o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividades profissional por uma pessoa do sexo sub-representado, ou a prevenir ou a compensar desvantagens na sua carreira profissional". Esta disposição permite assim aos Estados-Membros tomar medidas específicas, mas não há qualquer prova de que pretenda evitar que o legislador da UE tome medidas.

7. Requisitos para medidas de ação positiva

Finalmente, há que avaliar se as medidas propostas correspondem ao quadro definido pela Carta dos Direitos Fundamentais e à jurisprudência do Tribunal aplicável às medidas de ação positiva. A Carta, em princípio, proíbe qualquer discriminação baseada no sexo, no seu artigo 21.º, n.º 1, mas reconhece também no artigo 23.º que o princípio da igualdade não impede a adoção de medidas que prevejam vantagens específicas em favor do sexo sub-representado. De acordo com jurisprudência firme, a garantia da igualdade de acesso ao emprego e da igualdade de oportunidades de promoção para homens e mulheres não exclui medidas para melhorar a igualdade de oportunidades para homens e mulheres que pretendam *inter alia* eliminar casos reais de desigualdade que afetem as oportunidades das mulheres¹. No entanto, esta exceção não autoriza medidas que garantam uma prioridade absoluta incondicional para as mulheres em questões de promoção ou de emprego. Quando candidatos de ambos os sexos forem igualmente qualificados e quando haja menos mulheres que homens a nível dos postos relevantes, poderá ser dada prioridade à promoção dos candidatos femininos se tal não for excluído devido a um ou mais critérios específicos aos candidatos individuais que podem não ser de natureza a discriminar contra os candidatos femininos – que façam pender a balança a favor de alguns candidatos masculinos².

A Diretiva, tal como proposta, contém no artigo 4.º, n.º 3 uma disposição que a exige, em geral, que seja dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado se esse candidato for tão qualificado como um candidato do outro sexo em termos de adequação, competência e rendimento profissional, mas simultaneamente permite uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios específicos aos candidatos individuais para fazer pender a balança a favor do candidato do outro sexo. Encontra-se assim prevista a possibilidade exigida de ter em conta a situação individual.

Recomendação da Comissão dos Assuntos Jurídicos

A Comissão dos Assuntos Jurídicos procedeu à apreciação da questão supra na sua reunião de

¹ Processo C-476/99 *Lommers*, Coletânea [2002] I-2891, n.ºs 31-50; Processo C-366/99 *Griesmar*, Coletânea [2001] I-9383, n.ºs 62-67;

² Processo C-409/95 *Marschal*, Coletânea [1997], I-6363, n.ºs 21-35; Processo C-158/97, *Badeck e outros*, Coletânea [2000] I-1875, n.ºs 13-67; Processo C-407/98, *Abrahamsson e Anderson*, Coletânea [2000] I-5539, n.ºs 39-65;

20 de junho de 2013. Nesta reunião, decidiu em conformidade, por 11 votos a favor, 6 contra e 4 abstenções¹, recomendar que a base jurídica adequada da proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo nas empresas cotadas em bolsa seja o artigo 157.º, n.º 3 TFUE.

Aproveito a oportunidade para reiterar a V. Ex.^a os protestos da minha elevada consideração.

Klaus-Heiner Lehne

¹ Encontravam-se presentes no momento da votação final: Klaus-Heiner Lehne (Presidente, em substituição do relator), Evelyn Regner (Vice-Presidente), Raffaele Baldassarre (Vice-Presidente), Françoise Castex (Vice-Presidente), Sebastian Valentin Bodu (Vice-Presidente), Luigi Berlinguer, Sergio Gaetano Cofferati, Christian Engström, Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sajjad Karim, Eva Lichtenberger, Antonio Masip Hidalgo, Jiří Maštálka, Alajos Mészáros, Angelika Niebler, Bernhard Rapkay, Dimitar Stoyanov, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Axel Voss, Tadeusz Zwiefka and Frédérique Ries (nos termos do artigo 187.º, n.º 2 do Regimento).

27.9.2013

PARECER DA COMISSÃO DOS ASSUNTOS ECONÓMICOS E MONETÁRIOS

dirigido à Comissão dos Assuntos Jurídicos e à Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

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))

Relator de parecer: Olle Schmidt

JUSTIFICAÇÃO SUCINTA

O objetivo da política comunitária para a igualdade de género – estabelecer a igualdade de acesso para homens e mulheres às posições de poder e influência – constitui um desafio fundamental para a União Europeia. O relator reconhece a necessidade de a UE empreender uma ação legislativa audaciosa para atingir este objetivo.

Por conseguinte, o relator apoia plenamente os objetivos que a Comissão pretende atingir com a Diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas. Não obstante, em termos de âmbito e medidas, a proposta fica aquém do que seria de esperar.

Na UE, as empresas do setor financeiro têm uma maior proporção de mulheres nos seus quadros do que nos outros setores. Contudo, um terço dos conselhos de administração das empresas do setor não conta com qualquer representação feminina.

O relator apoia a opção de colocar as empresas cotadas no centro das atenções. No entanto, a possibilidade de alargamento do âmbito às empresas não cotadas acima do limiar das PME deve ser revista pela Comissão dois anos após a implementação da presente diretiva.

Âmbito alargado: as instituições da UE e o BCE

O relator considera que a diretiva deve ser alargada de forma a abranger as instituições e agências da UE, designadamente o Banco Central Europeu (BCE). A total ausência de representação feminina na Comissão Executiva, no Conselho e no Conselho Geral do BCE é verdadeiramente problemática e confirma a incapacidade sistemática do processo de nomeação para altos cargos de gestão no seio da União Europeia. Os Estados-Membros são

responsáveis pela promoção do acesso das mulheres aos cargos de direção.

As instituições da UE devem dar o exemplo em termos do equilíbrio entre homens e mulheres, em vez de confirmarem o estereótipo da falta desse equilíbrio, tanto para estabelecer normas para o setor privado, como para reforçar a legitimidade da UE. Os princípios da presente diretiva devem, portanto, ser incorporados nas normas que regem os procedimentos de recrutamento interno das instituições da UE.

A via proposta: o modelo "cumprir ou justificar o incumprimento"

O relator discorda da proposta da Comissão segundo a qual a igualdade de género se torna um objetivo vinculativo, pois é fundamental evitar interferir nos direitos de propriedade dos acionistas e na sua liberdade de escolha dos representantes nos conselhos das empresas. Além disso, o relator coloca fortemente em questão os efeitos colaterais previstos pela Comissão em resultado de uma maior representação feminina entre os administradores não-executivos e em cargos superiores de gestão.

A ausência de investigação empírica de apoio, bem como a experiência norueguesa em matéria de quotas obrigatórias nos cargos de administração denuncia a falácia dessa linha de raciocínio. A existência de quotas fixas não altera fundamentalmente a situação de desequilíbrio entre homens e mulheres.

O relator prefere sublinhar a importância de concentrar a atenção no aumento do número de mulheres em todos os níveis de gestão, a fim de, numa fase posterior, alcançar uma melhor representação de homens e mulheres em cargos superiores de gestão, ou seja a "abordagem ascendente".

O relator gostaria, portanto, de propor um modelo assente no princípio "cumprir ou justificar o incumprimento" análogo ao da legislação dinamarquesa, segundo o qual as empresas são obrigadas a definir metas individuais para o equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de administradores executivos e não-executivos, bem como em todos os níveis de gestão das empresas, tendo simultaneamente em conta as características do setor e das empresas. Além disso, as empresas devem ser obrigadas a elaborar uma política de igualdade entre homens e mulheres, a fim de incentivar medidas ativas a favor da melhoria desse equilíbrio nas empresas.

As empresas devem divulgar publicamente a sua conformidade com os requisitos: a situação de equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos das empresas e ao nível da direção, a sua relação com os objetivos especificados em matéria de equilíbrio entre homens e mulheres, a política de igualdade dos géneros e as medidas tomadas ou previstas para atingir esses objetivos. Estas informações devem figurar no relatório anual e no sítio web das empresas abrangidas pela diretiva.

Não basta integrar algumas mulheres na qualidade de administradoras não-executivas das empresas em questão. O modelo "cumprir ou justificar o incumprimento", no entanto, garante que os acionistas e os quadros superiores das empresas pertinentes reflitam sobre a cultura e a política internas da empresa, o que eliminará em grande medida os obstáculos com que as mulheres se confrontam ao subir na hierarquia das empresas.

As empresas que não cumpram os procedimentos de fixação de objetivos quantitativos individuais e de definição de uma política de igualdade dos géneros devem ser sujeitas ao pagamento de multas sob a forma de coimas administrativas. No entanto, nenhuma empresa deve ser multada por não atingir os objetivos definidos em termos de género, pois tal pode desencorajar a fixação de objetivos ambiciosos.

Maior transparência no recrutamento para os conselhos das empresas

O relator acolhe favoravelmente a iniciativa da Comissão no sentido de incentivar a nomeação formal e mais transparente dos membros dos conselhos das empresas. No entanto, a inversão do ónus da prova segundo a qual as empresas devem provar a adequação da sua escolha quando confrontadas com reclamações de candidatos excluídos, não é proporcional. Os eventuais queixosos devem estar suficientemente protegidos pela obrigação de a empresa apresentar os critérios que servem de base à seleção, bem como pela legislação aplicável em matéria de combate à discriminação.

Por fim, a transparência das políticas empresariais em matéria de igualdade dos géneros face aos investidores, aos potenciais candidatos a emprego e ao público em geral é reforçada pelo modelo "cumprir ou justificar o incumprimento", graças às exigências propostas pelo relator relativamente à apresentação de relatórios sobre o equilíbrio entre homens e mulheres.

ALTERAÇÕES

A Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários insta a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, competente quanto à matéria de fundo, a incorporar as seguintes alterações no seu relatório:

Alteração 1

Proposta de diretiva Considerando 4

Texto da Comissão

(4) Nos últimos anos, a Comissão Europeia apresentou vários relatórios sobre o balanço da situação em matéria de diversidade de género nas instâncias de tomada de decisão económica. A Comissão tem incentivado as empresas cotadas em bolsa da UE a aumentarem o número de **mulheres** presentes nos respetivos conselhos de administração através de medidas de autorregulação e da assunção

Alteração

(4) Nos últimos anos, a Comissão Europeia apresentou vários relatórios sobre o balanço da situação em matéria de diversidade de género nas instâncias de tomada de decisão económica. A Comissão tem incentivado as empresas cotadas em bolsa da UE a aumentarem o número de **peçoas do sexo sub-representado** presentes nos respetivos conselhos de administração através de medidas de

de compromissos voluntários neste domínio. Na sua Carta das Mulheres, de 5 de março de 2010, a Comissão Europeia 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, a melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisão foi considerada uma das ações prioritárias da Comissão.

autorregulação e da assunção de compromissos voluntários neste domínio. Na sua Carta das Mulheres, de 5 de março de 2010, a Comissão Europeia 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, a melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisão foi considerada uma das ações prioritárias da Comissão.

Alteração 2

Proposta de diretiva Considerando 6-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-A) As instituições e as agências da UE devem dar o exemplo melhorando o equilíbrio entre géneros. Os princípios enunciados na presente diretiva devem ser incorporados nas normas que regem os procedimentos internos de recrutamento de pessoal na Comissão Europeia, no Parlamento Europeu e em todas as instituições e agências da UE, incluindo o Banco Central Europeu. Devem ser desenvolvidas em todas as instituições da UE políticas de igualdade entre homens e mulheres mais eficazes e com impacto sobre o recrutamento de pessoal, a formação e o funcionamento quotidiano das diferentes instituições europeias. Para o efeito, as instituições europeias devem velar pelo equilíbrio entre homens e mulheres no recrutamento para cargos de

direção, nomeadamente diretores gerais, diretores e chefes de unidade.

Alteração 3

**Proposta de diretiva
Considerando 6-B (novo)**

Texto da Comissão

Alteração

(6-B) As instituições e as agências da UE, em virtude da visibilidade acrescida de que beneficiam, devem dar o exemplo e criar políticas em prol de um maior equilíbrio entre homens e mulheres. Para uma melhor representação dos cidadãos, há que votar particular atenção às políticas de recrutamento para quadros de direção. Devem ser apresentadas, para cada quadro de direção, listas de candidatos que respeitem a igualdade entre homens e mulheres. A partir de dezembro de 2018, o mais tardar, as instituições e agências da UE devem publicar um relatório anual sobre os esforços envidados para esse fim.

Alteração 4

**Proposta de diretiva
Considerando 6-C (novo)**

Texto da Comissão

Alteração

(6-C) É fundamental que a administração da Comissão, órgão executivo da UE, melhore o seu equilíbrio entre homens e mulheres, a fim de garantir uma melhor representação dos cidadãos europeus. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a nomear candidatos de ambos os géneros para os diferentes cargos do colégio de comissários, a fim de assegurar um equilíbrio de género na

constituição do mesmo.

Alteração 5

Proposta de diretiva Considerando 6-D (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-D) O Banco Central Europeu (BCE), o Sistema Europeu de Supervisão Financeira (ESF) – nomeadamente o Comité Europeu do Risco Sistémico (CERS) – e as Autoridades Europeias de Supervisão (AES) devem respeitar todos os aspetos da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação em razão do género. Os Conselhos de Autoridades de Supervisão devem também ser incentivados a apresentar, aquando da audição no Parlamento Europeu, uma lista de candidatos equilibrada em termos de género para provimento dos lugares de presidente e de administrador executivo. A seleção final para estes lugares deve ser equilibrada em termos de género. É também importante que o Comité Diretor e os comités consultivos do CERS apresentem um equilíbrio de género.

Alteração 6

Proposta de diretiva Considerando 6-E (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-E) O Conselho de Supervisão do Banco Central Europeu (BCE), nomeadamente os cargos de presidente e vice-presidente, deve ser equilibrado em termos de género. Sempre que surja uma vaga junto da Comissão Executiva do BCE, os Estados-Membros que adotaram o euro devem ser incentivados a nomear dois candidatos, um homem e uma mulher,

para o lugar vago. Os Estados-Membros devem também ser incentivados a nomear mulheres para os cargos de governador dos bancos centrais nacionais (BCN), para que exista um equilíbrio entre homens e mulheres no Conselho e no Conselho Geral do BCE, assim como no Conselho Geral do CERS.

Alteração 7

Proposta de diretiva

Considerando 7

Texto da Comissão

(7) A utilização eficaz do capital humano é o principal fator de competitividade de uma economia, sendo decisiva para enfrentar os desafios demográficos da UE, 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 decisão *económica* continuaremos a negligenciar a exploração eficaz de um capital humano altamente qualificado.

Alteração

(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 UE, 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 para os cargos de *gestão e de* decisão *das empresas* continuaremos a negligenciar a exploração eficaz de um capital humano altamente qualificado.

Alteração 8

Proposta de diretiva

Considerando 7-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(7-A) A consecução da igualdade entre os géneros na sociedade como um todo pressupõe o estabelecimento dos mesmos

direitos académicos e profissionais para homens e mulheres, bem como a partilha das responsabilidades familiares, domésticas e de guarda de crianças. 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 são convidados a assegurar a implementação dos elementos de bem-estar, tais como subsídios de licença parental equitativos destinados às mulheres e aos homens, disposições abrangentes em matéria de guarda de crianças, bem como a possibilidade de partilha da licença parental.

Alteração 9

Proposta de diretiva Considerando 8

Texto da Comissão

(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

Alteração

(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 e favorecendo, por conseguinte, a adoção de decisões mais equilibradas. 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 pode, portanto, ter um impacto positivo no desempenho dessas empresas.

coletiva, integrando perspetivas mais amplas, ***bem como um modelo empresarial mais proativo***, e favorecendo, por conseguinte, a adoção de decisões mais equilibradas. 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 sua considerável responsabilidade económica e social***, pode, portanto, ter um impacto positivo no desempenho dessas empresas ***no desenvolvimento económico sustentável***.

Alteração 10

Proposta de diretiva Considerando 9

Texto da Comissão

(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 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

Alteração

(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, assegurar uma maior presença ***e reconhecer o contributo*** das mulheres em todos os níveis da gestão e entre os efetivos. Por conseguinte, uma maior proporção de mulheres nesses conselhos pode 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

para o setor público. A sub-representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas da UE é uma oportunidade perdida em termos de crescimento sustentável a longo prazo das economias dos Estados-Membros *no seu conjunto*.

académica, tanto a nível individual como para o setor público. A sub-representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas da UE é uma oportunidade perdida em termos de crescimento sustentável a longo prazo das economias dos *Estados-Membros*. *Os Estados-Membros devem, por conseguinte, introduzir medidas para incentivar a progressão na carreira das mulheres, a todos os níveis, através de ações positivas como programas de criação de redes e de orientação*.

Alteração 11

Proposta de diretiva Considerando 10

Texto da Comissão

(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 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. 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

Alteração

(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 nas altas instâncias de decisão das empresas na União. *Tal é, designadamente, o caso de determinadas instituições e agências da UE, como o Banco Central Europeu, as quais devem, porém, mostrar um exemplo e representar todos os cidadãos. Cumpre recordar que, aquando da nomeação de um novo membro da Comissão Executiva do Banco Central Europeu em finais de 2012, os próprios chefes de Estado e de Governo se recusaram a ter em conta a perspetiva da igualdade de género, violando o artigo 2.º do Tratado, pese embora o desacordo do Parlamento Europeu. Do mesmo modo,*

cotadas dos Estados-Membros. Quanto aos administradores *não-executivos*, apenas 15% eram mulheres.

no setor privado, *o* desequilíbrio entre os géneros *nos órgãos decisórios* é particularmente acentuado e grave. 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. *As disposições da presente diretiva, porém, não interferem indevidamente na gestão quotidiana das empresas, uma vez que estas têm a liberdade de selecionar livremente os candidatos com base nas suas competências ou noutras considerações objetivas relevantes.*

Alteração 12

Proposta de diretiva Considerando 11

Texto da Comissão

(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 progressos muito mais significativos. 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

Alteração

(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 progressos muito mais significativos. *Uma série de países, todavia, conseguiu igualmente bons resultados através de mecanismos voluntários, apoiados por sistemas de segurança social sólidos, favoráveis à participação das mulheres na força de*

de administração das empresas.

trabalho. 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.

Alteração 13

Proposta de diretiva Considerando 12

Texto da Comissão

(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.***

Alteração

(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 discrepâncias no número de mulheres entre os administradores ***não-executivos*** e ritmos diferentes de progresso registado pelos Estados-Membros.

Alteração 14

Proposta de diretiva Considerando 12-A (novo)

(12-A) O desequilíbrio em termos de género nas empresas é maior aos níveis superiores. Além disso, um grande número de mulheres representadas nos quadros superiores ocupa lugares em domínios tais como os recursos humanos e a comunicação, ao passo que os homens em cargos de nível superior são mais suscetíveis de exercer uma função de direção geral ou de "gestão operacional" da empresa. Como a principal lista de recrutamento para os lugares de administração empresarial é composta em grande parte por candidatos com experiência de gestão a um nível superior, é fundamental que o número de mulheres com acesso a esses cargos de gestão aumente. Este é um requisito fundamental para mudar efetivamente as possibilidades de acesso das mulheres aos cargos de tomada de decisão.

Alteração 15

Proposta de diretiva Considerando 13

(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

(13) A atual falta de transparência dos procedimentos de seleção, dos critérios relativos às qualificações **e do recrutamento** 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 e as decisões dos investidores. Essa falta de transparência impede os potenciais candidatos a lugares nos conselhos de administração 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.

concorrerem aos conselhos em que as suas qualificações seriam mais úteis e de contestarem as decisões de nomeação discriminatórias em razão do sexo. 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.

Alteração 16

Proposta de diretiva Considerando 14

Texto da Comissão

(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 numa avaliação comparativa objetiva das qualificações dos candidatos em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, para se alcançar um equilíbrio entre os administradores não-executivos. *Apenas* uma ação adotada a nível da UE pode contribuir efetivamente para assegurar a igualdade de condições de

Alteração

(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 numa avaliação comparativa objetiva das qualificações dos candidatos em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, para se alcançar um equilíbrio entre os administradores não-executivos. Uma ação adotada a nível da UE pode contribuir efetivamente para assegurar a igualdade de condições de concorrência em

concorrência em toda a União e evitar assim complicações práticas na vida das empresas.

toda a União e evitar assim complicações práticas na vida das empresas, ***permitindo às empresas o pleno aproveitamento das oportunidades proporcionadas pelo mercado interno.***

Alteração 17

Proposta de diretiva Considerando 15

Texto da Comissão

(15) A Estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo²⁹ 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 novos esforços para eliminar os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho. 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. 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.

Alteração

(15) A Estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo²⁹ 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 novos esforços para eliminar os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho. 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. Reforçar a participação das mulheres no processo de tomada de decisão económica, nomeadamente nos conselhos de administração das empresas ***e a nível dos cargos de direção***, deverá igualmente ter efeitos indiretos positivos no emprego das mulheres nas empresas em causa e em toda a economia.

Alteração 18

Proposta de diretiva Considerando 16

Texto da Comissão

(16) A União deve, assim, ter por objetivo aumentar a presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas, de modo a impulsionar o crescimento económico e 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.***

Alteração

(16) A União deve, assim, ter por objetivo aumentar a presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas, de modo a impulsionar o crescimento económico e 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 ***comuns*** 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.

Alteração 19

Proposta de diretiva Considerando 16-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(16-A) A nomeação de membros dos conselhos de administração e de administradores executivos e não-executivos deve continuar a ser da responsabilidade e uma prerrogativa dos acionistas.

Alteração 20

Proposta de diretiva Considerando 16-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(16-B) Reduzir as pessoas a representantes de diferentes grupos da sociedade, como homens, mulheres ou minorias étnicas, contraria o objetivo de assegurar igualdade de oportunidades para todos. Cada pessoa deve ser considerada como um indivíduo e, por essa razão, não devem existir quotas de representação impostas por lei. Deve ter-se em conta que o compromisso individual das empresas é essencial para mudar atitudes e práticas em relação a mulheres e homens, de modo mais abrangente, nas empresas. Permite igualmente às empresas atuarem de forma mais ampla e não apenas junto dos administradores não-executivos. As empresas devem, por conseguinte, instituir uma política em matéria de género e testemunhar, de modo transparente nos respetivos relatórios anuais, esse equilíbrio de género nos conselhos e aos níveis da gestão empresarial.

Alteração 21

Proposta de diretiva Considerando 16-C (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(16-C) Os Estados-Membros devem garantir que empresas cotadas elaboram uma política de igualdade entre homens e mulheres que permita atingir uma representação mais equilibrada dos géneros em toda a empresa. Essa política pode abranger uma descrição das medidas pertinentes aplicadas na empresa em

questão: nomeação de um candidato e de uma candidata para os principais cargos, sistemas de mentorado e de progressão e orientação na carreira dirigidos às mulheres, assim como estratégias de recursos humanos para favorecer a diversificação de recrutamento. Pode ainda prever condições de trabalho flexíveis, como por exemplo disposições flexíveis em matéria de licença parental, e proporcionar serviços subsidiados de limpeza e de guarda de menores. Paralelamente, estas políticas devem implicar as organizações de trabalhadores, de molde a que as mulheres a todos os níveis da sociedade daí possam retirar o devido benefício. Cada empresa pode optar pelas políticas mais adaptadas às suas atividades, devendo tomar medidas ativas para aumentar a proporção do género sub-representado no quadro da empresa.

Alteração 22

Proposta de diretiva Considerando 17

Texto da Comissão

(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 num Estado-Membro, 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, de 21 de abril de 2004, relativa aos mercados de instrumentos financeiros, em um ou vários Estados-Membros. Estas empresas estabelecem padrões para a

Alteração

(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 num Estado-Membro, 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, de 21 de abril de 2004, relativa aos mercados de instrumentos financeiros, 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.

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 **reguladas de forma adequada**, tendo em conta o interesse público.

Alteração 23

Proposta de diretiva Considerando 17-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(17-A) As empresas não cotadas em bolsa também desempenham um papel fundamental na economia. Por conseguinte, devem, em princípio, ser abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. No entanto, tendo em conta que, de um modo geral, a situação em termos de género nestas empresas não é bem conhecida e que podem ser necessárias disposições especiais para refletir as suas especificidades e a sua natureza variável no interior de cada um e entre os Estados-Membros, a sua inclusão só deve ser efetuada numa fase posterior. A Comissão pode apresentar uma proposta nesse sentido depois de ter efetuado uma investigação completa sobre todos os aspetos pertinentes.

Alteração 24

Proposta de diretiva Considerando 18

Texto da Comissão

Alteração

(18) A presente diretiva não se aplica às micro, pequenas ou médias empresas (PME), na aceção que lhes é dada pela

(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, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas, mesmo que estas se encontrem cotadas em bolsa.

Recomendação 2003/361/CE da Comissão, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas, mesmo que estas se encontrem cotadas em bolsa. ***Esta isenção das PME deve ser aplicável a empresas cotadas em bolsa e, eventualmente, na sequência de uma futura proposta da Comissão, a empresas não cotadas em bolsa.***

Alteração 25

Proposta de diretiva Considerando 21

Texto da Comissão

(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.

Alteração

(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, ***com base em consultas ponderadas e exaustivas com os parceiros sociais a nível nacional. É também importante que as organizações de trabalhadores sejam envolvidas na elaboração e implementação das políticas empresariais em matéria de igualdade entre homens e mulheres. A representação dos trabalhadores nos conselhos de administração das empresas cotadas é também uma forma positiva de promover a diversidade através da inclusão de***

pontos de vista fundamentais e um verdadeiro conhecimento do funcionamento interno da empresa.

Alteração 26

Proposta de diretiva Considerando 22

Texto da Comissão

(22) As empresas cotadas em bolsa 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. 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 preencher esses cargos com base numa análise comparativa das qualificações de cada candidato em função de critérios preestabelecidos, 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

Alteração

(22) As empresas cotadas em bolsa devem ser obrigadas a adotar procedimentos adequados *e eficazes* para cumprir os objetivos específicos em matéria de composição equilibrada entre homens e mulheres dos respetivos conselhos de administração. 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 preencher esses cargos com base numa análise comparativa das qualificações de cada candidato em função de critérios preestabelecidos, claros, neutros e inequívocos, de modo a poder atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020. *As empresas cotadas em bolsa podem, por exemplo, ponderar a criação de programas de formação e acompanhamento para o sexo sub-representado como um instrumento para atingir o equilíbrio de géneros, caso exista uma clara disparidade entre os sexos na lista de candidatos a recrutar para os cargos nos conselhos de administração das empresas.* 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,

às empresas e respetivos acionistas.

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.

Alteração 27

Proposta de diretiva Considerando 22-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(22-A) Tendo em vista a inclusão de um leque mais amplo de pontos de vista e de experiência no processo decisório a nível económico, as empresas cotadas devem ser incentivadas a ter em conta, nas suas políticas de recrutamento, não só a igualdade entre homens e mulheres, mas também a diversidade em matéria de competência, idade, origem geográfica ou étnica e percurso educativo ou profissional.

Alteração 28

Proposta de diretiva Considerando 23

Texto da Comissão

Alteração

(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, de 16 de novembro de 2006, relativa à

(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, 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. Em virtude dessa influência dominante, dispõem dos instrumentos necessários para introduzir mais rapidamente as alterações necessárias. ***Por conseguinte, nas empresas públicas o objetivo de 40% de administradores não-executivos do sexo sub-representado deve ser atingido mais cedo.***

Alteração 29

Proposta de diretiva

Considerando 26

Texto da Comissão

(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, 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 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***

transparência das relações financeiras entre os Estados-Membros e as empresas públicas, bem como à transparência financeira relativamente a certas empresas. Em virtude dessa influência dominante, dispõem dos instrumentos necessários para introduzir mais rapidamente as alterações necessárias.

Alteração

(26) Em consonância com a referida jurisprudência, ***as empresas cotadas em bolsa*** devem ***ser incentivadas a fundamentar a*** seleção dos candidatos mais qualificados para ocupar os cargos de administrador não-executivo ***numa*** análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios ***preestabelecidos***, 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, 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. ***Pode se*** ser dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado se este for, ***pelo menos***, tão qualificado quanto o candidato do outro sexo. ***Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas que não cumpram os objetivos principais da diretiva prestem informações adicionais relativamente às***

favor do candidato do outro sexo.

suas políticas de recrutamento, seleção e nomeação e apresentem, em particular, planos concretos que visem melhorar o equilíbrio entre os gêneros nos seus conselhos de administração.

Alteração 30

Proposta de diretiva Considerando 27

Texto da Comissão

(27) As modalidades de recrutamento 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. 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 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 gêneros nos conselhos de administração das empresas cotadas.

Alteração

(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 nos procedimentos de seleção, que devem assentar na transparência e no mérito, sem prejuízo da consecução do objetivo do aumento da 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 ***permite que os procedimentos de seleção sejam diversificados***, visando atingir o objetivo de uma representação mais equilibrada dos gêneros 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 competências ou noutras considerações objetivas relevantes.

Alteração 31

Proposta de diretiva Considerando 28

Texto da Comissão

(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.

Alteração

(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, ***sempre que possível***, 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. 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.

Alteração 32

Proposta de diretiva Considerando 29

Texto da Comissão

(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.

Alteração

Suprimido

Alteração 33

Proposta de diretiva Considerando 30

Texto da Comissão

(30) Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas para os casos de violação da presente diretiva, as quais poderão incluir, nomeadamente, a aplicação de coimas 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.

Alteração

(30) Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas para os casos de violação da presente diretiva, as quais poderão incluir, nomeadamente, a aplicação de coimas 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, ***bem como a publicação da decisão de impor coimas, informações sobre o tipo e a natureza da infração e o valor da coima aplicada. Tais sanções devem ser aplicadas às empresas cotadas que não respeitem os procedimentos para a nomeação ou a eleição de administradores não-executivos previstos no artigo 4.º, n.º 1, ou os requisitos de divulgação previstos no artigo 5.º da presente diretiva. Contudo, o facto de uma empresa não atingir objetivo quantitativo previsto no artigo 4.º, n.º 1, não deve constituir uma violação da***

presente diretiva e não deve ativar o mecanismo de sanções.

Alteração 34

Proposta de diretiva Considerando 31

Texto da Comissão

(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.

Alteração

Suprimido

Alteração 35

Proposta de diretiva Considerando 32

Texto da Comissão

(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.

Alteração

(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 devem, todavia, continuar a comunicar, nos seus relatórios anuais e nos respetivos sítios Internet, a taxa de representação dos homens e das mulheres***

a nível dos administradores executivos e não-executivos e as políticas nesse domínio, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 1, n.º 1-A e n.º 2, da presente diretiva.

Alteração 36

Proposta de diretiva Considerando 34

Texto da Comissão

(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 tornadas públicas e, se a empresa em causa não cumprir os objetivos, incluir uma descrição das medidas que esta adotou ou tenciona adotar para alcançar, no futuro, esse objetivo.

Alteração

(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 tornadas públicas ***de forma adequada e facilmente acessível no relatório anual e no sítio web da empresa e***, se a empresa em causa não cumprir os objetivos, incluir uma descrição ***ampla e pormenorizada*** das medidas que esta adotou ou tenciona adotar para alcançar, no futuro, esse objetivo. ***Além disso, as empresas que não cumpram devem apresentar uma justificação sobre as razões da não aplicação dos mecanismos adequados, bem como as medidas concretas a adotar, a fim de assegurar de forma eficiente o cumprimento do objetivo de uma representação mais equilibrada entre géneros.***

Alteração 37

Proposta de diretiva Considerando 35

Texto da Comissão

(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*.

Alteração

(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 ou *o objetivo estipulado no artigo 4.º, n.º1*, até 1 de janeiro de 2020. *A Comissão deve avaliar se as medidas tomadas pelos Estados-Membros são suficientes para alcançar os resultados pretendidos e decidir se a aplicação de artigos relevantes da diretiva pode ser suspensa para evitar interferências com as medidas nacionais.*

Alteração 38

Proposta de diretiva Considerando 38

Texto da Comissão

(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

Alteração

(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 período suficientemente longo de adaptação para o conjunto das empresas cotadas.

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.

Alteração 39

Proposta de diretiva Considerando 38-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(38-A) No intuito de garantir que os objetivos fixados na presente diretiva em matéria de equilíbrio entre homens e mulheres sejam plenamente implementados pelos Estados-Membros e integrados nas políticas específicas das empresas pertinentes, bem como de verificar os efeitos colaterais da presente diretiva, a Comissão apresentará um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho. O relatório deve igualmente avaliar o impacto positivo e negativo do eventual alargamento do âmbito de aplicação dos objetivos em matéria de equilíbrio entre homens e mulheres às empresas não cotadas e reavaliar a necessidade de introdução de objetivos juridicamente vinculativos à escala da UE.

Alteração 40

Proposta de diretiva Considerando 39

Texto da Comissão

(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.

Alteração

(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 eficientemente sobre a relevância da diretiva, bem como sobre a sua transposição e aplicação.***

Alteração 41

Proposta de diretiva Artigo 4 – n.º 1

Texto da Comissão

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

Alteração

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 ***adaptem os seus procedimentos de recrutamento, seleção e nomeação, de molde a garantir que a***

de critérios preestabelecidos, claros, neutros e inequívocos, de modo atingir a referida percentagem até 1 janeiro 2020 *ou, no caso das empresas cotadas que sejam empresas públicas, até 1 janeiro 2018.*

seleção dos administradores não-executivos é feita com base numa análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios preestabelecidos, claros, neutros e inequívocos, de modo atingir a referida percentagem até 1 janeiro 2020.

Alteração 42
Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 3

Texto da Comissão

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.

Alteração

3. A fim de atingir o objetivo fixado no n.º 1, os Estados-Membros devem garantir que, *no âmbito dos processos de recrutamento, seleção ou nomeação* dos administradores não-executivos, *possa ser* 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.

Alteração 43

Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 3-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

3-A. Os Estados-Membros devem assegurar, na fase adequada do processo de seleção, o respeito pelas exigências relativas à seleção dos candidatos, em conformidade com a legislação nacional e os estatutos da empresa em causa.

Alteração 44
Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 4

Texto da Comissão

4. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa são obrigadas a comunicar, a pedido de qualquer candidato preterido, os critérios relativos às qualificações em que se baseou a seleção, *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.*

Alteração

4. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa são obrigadas a comunicar, a pedido de qualquer candidato preterido, os critérios relativos às qualificações em que se baseou a seleção.

Alteração 45
Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 6

Texto da Comissão

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.

Alteração

Suprimido

Alteração 46

Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 7

Texto da Comissão

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

Alteração

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. *Essas*

executivos ou não-executivos.

empresas devem continuar a comunicar, nos seus relatórios anuais e nos respetivos sítios Internet, a taxa de representação dos homens e das mulheres a nível dos administradores executivos e não-executivos e os seus compromissos nesse domínio, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 1 e n.º 2, da presente diretiva.

Alteração 47

Proposta de diretiva Artigo 5 – n.º 1

Texto da Comissão

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.*

Alteração

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. *Estes compromissos devem ter por objetivo alcançar progressos tangíveis no que toca à situação atual da empresa em causa, a fim de assegurar uma representação equilibrada em termos de género, a nível dos administradores executivos.*

Alteração 48

Proposta de diretiva Artigo 5 – n.º 1-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

1-A. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas nas quais os membros do sexo sub-representado ocupem menos de um terço dos cargos de administradores executivos e não-executivos desenvolvam uma política de género visando aumentar

a proporção do sexo sub-representado nos níveis executivos e não-executivos da empresa.

Alteração 49

Proposta de diretiva

Artigo 5 – n.º 2

Texto da Comissão

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 acessível no respetivo sítio web.*

Alteração

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 *o seguinte:*

- a) a representação dos géneros nos respetivos conselhos de administração, distinguindo entre administradores executivos e não-executivos;*
- b) apresentação e análise das medidas adotadas para atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, e nos n.º 1 e 1-A do presente artigo;*
- c) as medidas específicas a adotar no ano seguinte;*
- d) o progresso em relação aos objetivos estabelecidos no artigo 4.º, n.º 1, e no n.º 1 do presente artigo.*

As empresas cotadas em bolsa publicam essas informações de forma adequada e acessível no respetivo sítio web, bem como no relatório anual.

Alteração 50
Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 3

Texto da Comissão

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 motivos **do** incumprimento, assim como uma descrição das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos.

Alteração

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 **e I-A** as informações previstas no n.º 2 devem indicar os motivos **que levaram ao incumprimento dos objetivos ou a não honrar os compromissos**, assim como uma descrição das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos.

Alteração 51

Proposta de diretiva
Artigo 6 – n.º 1

Texto da Comissão

1. Os Estados-Membros devem estabelecer o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais adotadas em conformidade com a presente diretiva e adotar as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções.

Alteração

1. Os Estados-Membros devem estabelecer o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais adotadas em conformidade com a presente diretiva e adotar as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções. **Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão as sanções em vigor para dar cumprimento às disposições da presente diretiva.**

Alteração 52

Proposta de diretiva
Artigo 6 – parágrafo 2 – parte introdutória

Texto da Comissão

2. Essas sanções *devem* ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas, **podendo incluir qualquer das** seguintes medidas:

Alteração

2. Essas sanções *têm de* ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas **e devem incluir, pelo menos, as** seguintes medidas:

Alteração 53

Proposta de diretiva Artigo 6 – n.º 2 – alínea b-A) (nova)

Texto da Comissão

Alteração

(b-A) publicação da decisão de impor coimas, informações sobre o tipo e a natureza da infração [e o valor da coima aplicada];

Alteração 54

Proposta de diretiva Artigo 8 – n.º 3 – parágrafo 1

Texto da Comissão

Alteração

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**

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 formuladas no artigo 4.º, n.ºs 1, 3 e 4, 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.

2018.

Alteração 55

Proposta de diretiva

Artigo 9 – n.º 1

Texto da Comissão

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.

Alteração

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.ºs 1 e 1-A.

Alteração 56

Proposta de diretiva

Artigo 9 – n.º 1-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

1-A. A Comissão deve apresentar um relatório de avaliação sobre a implementação 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.º 1, com base nos relatórios apresentados pelos Estados-Membros em conformidade com o n.º 1. Além disso, o relatório da Comissão deve dar conta da situação do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos das empresas das empresas não cotadas em bolsa e acima do limiar das PME, tal como definidas no artigo 2.º. A Comissão deve ponderar a apresentação de uma proposta para a inclusão de empresas não cotadas que

não sejam PME no âmbito de aplicação da presente diretiva, tendo em conta todas as evoluções pertinentes registadas à escala europeia e internacional, bem como as especificidades e a natureza diversa dessas empresas.

Sempre que o relatório demonstre que os esforços das empresas não resultaram num aumento significativo da proporção do género sub-representado nos conselhos de administração das mesmas, quer se trate de empresas cotadas ou não cotadas, a Comissão deve considerar a apresentação uma proposta legislativa apropriada de alteração das exigências previstas na presente diretiva, por forma a introduzir medidas mais rigorosas.

Alteração 57

Proposta de diretiva Artigo 9 – n.º 1-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

1-B. A Comissão deve apresentar um relatório sobre a forma como são aplicados e incorporados os princípios da presente diretiva nas normas que regem os procedimentos internos de recrutamento de pessoal em todas as instituições e agências da UE. Para este efeito, todas as instituições e agências da UE devem prestar contas à Comissão, o mais tardar até 31 de dezembro de 2018, e, posteriormente, todos os anos, sobre as suas estatísticas em matéria de género e os progressos realizados. A Comissão tornará, de imediato, públicos esses relatórios no seu sítio web. Se tal for pertinente, esse relatório pode ser acompanhado de uma proposta legislativa de alargamento do âmbito de aplicação da diretiva, de modo a abranger todas as instituições e agências da UE.

Alteração 58

Proposta de diretiva

Artigo 9 – n.º 2 – parágrafo 1

Texto da Comissão

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.

Alteração

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 **e 4**, 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 nas empresas cotadas até 1 de janeiro de 2020. 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.

Alteração 59

Proposta de diretiva

Artigo 9 – n.º 2 – parágrafo 2

Texto da Comissão

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

Alteração

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.

conselhos de administração até 1 de janeiro de **2020**, aplicam, a contar dessa data, as exigências processuais formuladas no artigo 4.º, n.ºs 1, 3 e 4.

Alteração 60

Proposta de diretiva

Artigo 9 – n.º 3

Texto da Comissão

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.

Alteração

3. A Comissão deve reexaminar a aplicação da presente diretiva e apresentar ***os relatórios referidos nos n.ºs 1-A e 1-B*** ao Parlamento Europeu e ao Conselho até 31 de dezembro de **2019** e, posteriormente, de dois em dois anos. A Comissão deve verificar, nomeadamente, se foram atingidos os objetivos da presente diretiva.

PROCESSO

Título	Equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa	
Referências	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)	
Comissões competentes quanto ao fundo Data de comunicação em sessão	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012
Parecer emitido por Data de comunicação em sessão	ECON 22.11.2012	
Relator(a) de parecer Data de designação	Olle Schmidt 14.1.2013	
Artigo 51.º - Reuniões conjuntas das comissões Data de comunicação em sessão	17.1.2013	
Exame em comissão	24.4.2013	18.6.2013
Data de aprovação	17.9.2013	
Resultado da votação final	+: -: 0:	39 2 6
Deputados presentes no momento da votação final	Marino Baldini, Jean-Paul Basset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain	
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds	
Suplente(s) (nº 2 do art. 187º) presente(s) no momento da votação final	Alda Sousa	

11.7.2013

PARECER DA COMISSÃO DO EMPREGO E DOS ASSUNTOS SOCIAIS

dirigido à Comissão dos Assuntos Jurídicos e à Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

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))

Relatora de parecer: Marije Cornelissen

JUSTIFICAÇÃO SUCINTA

Em outubro de 2012, a Comissão apresentou uma proposta legislativa com vista a promover o equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa. Um ano antes, foi dada a última possibilidade às empresas cotadas em bolsa da UE de se autorregular para aumentar o número de mulheres nos conselhos de administração, quando a Vice-Presidente Reding as convidou a assinarem o «Compromisso europeu pelas mulheres na administração das empresas». Apenas 24 empresas em toda a Europa o fizeram. Tendo em conta que se continua a registar um reduzido número de mulheres nos conselhos de administração das empresas e que a autorregulação se revelou um fracasso para melhorar significativamente a situação das décadas anteriores, chegou o momento de adotar medidas legislativas.

Âmbito de aplicação: diretores executivos e não-executivos

A relatora sugere que a diretiva seja aplicada, tanto a administradores executivos, como não-executivos. 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 competências ou noutros aspetos pertinentes. A proporção de administradoras executivas é particularmente reduzida (10% em 2013, em comparação com 17% no caso de administradoras não-executivas). Por conseguinte, os artigos essenciais da presente diretiva, que dizem respeito às adaptações ao procedimento de seleção, devem aplicar-se a todos os administradores.

Diversidade de procedimentos

A proposta da Comissão dá ênfase ao procedimento específico para a seleção de candidatos a

cargos nos conselhos de administração. Este procedimento deve ser transparente, neutro e basear-se nas qualificações individuais. No entanto, o método de seleção ou nomeação para cargos de administrador nem sempre pode ser comparado com o de qualquer outro trabalhador. Por exemplo, em certos Estados-Membros, os conselhos de administração são nomeados ou eleitos pelos trabalhadores ou pelos sindicatos, como é o caso do sistema alemão denominado *Mitbestimmung*. Para além disso, as qualidades individuais nem sempre são o único critério relevante. O equilíbrio entre as diferentes competências, as aptidões, a nacionalidade ou os critérios de representação podem ser fatores importantes, ou até mesmo decisivos para a escolha final dos administradores. Os sindicatos e as empresas apelaram a uma maior flexibilidade nos processos de nomeação ou de seleção.

Assim, a relatora propõe que o artigo 4.º, n.º1 deixe aos Estados-Membros e às empresas a liberdade para adaptarem os seus procedimentos de seleção ou nomeação, colocando sim a tónica nos resultados. As adaptações podem assumir diversas formas e poderão aplicar-se aos processos de nomeação, recrutamento e seleção, na condição de que tenham por objetivo alcançar a proporção de 40% de mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa.

O processo de recrutamento no seu conjunto

A proposta da Comissão centra-se apenas na seleção individual dos candidatos para lugares nos conselhos de administração. No entanto, o recrutamento de um administrador não começa apenas na fase de seleção, mas sim com o estabelecimento de uma lista de pré-seleção de candidatos. Se esta lista não incluir um número suficiente de mulheres qualificadas ou competentes, é pouco provável que uma mulher seja selecionada, mesmo se os critérios de seleção forem neutros no plano da igualdade entre homens e mulheres.

Assim, a relatora propõe que, entre as obrigações de notificação por parte das empresas que não selecionaram mulheres e onde as mulheres ainda sejam sub-representadas, se incluam informações sobre a lista de candidatos pré-selecionados, solicitando informações sobre o número de mulheres incluídas nesta lista, os critérios de seleção utilizados, bem como as medidas que adotarão para garantir nos próximos processos de seleção o recrutamento de candidatos suficientemente qualificados e competentes do sexo sub-representado.

Obrigações em matéria de informação e justificação

A diretiva deve dirigir-se às empresas que não realizam esforços suficientes para obter resultados satisfatórios na promoção da igualdade de géneros nos seus conselhos de administração. Por conseguinte, a relatora pretende distinguir as empresas que têm um desempenho louvável das que agem menos corretamente. Todas as empresas terão de fornecer anualmente informações sobre a representação de homens e mulheres nos respetivos conselhos de administração nos seus relatórios anuais, bem como às autoridades nacionais competentes. Se as empresas nomearem um indivíduo do género mais representado, aumentam as suas obrigações em matéria de justificação, informação e divulgação. Terão de divulgar a composição por género da lista de candidatos pré-selecionados, de expor os motivos e os critérios que levaram à escolha do candidato do sexo mais representado e de divulgar as medidas tomadas para assegurar um maior equilíbrio entre homens e mulheres na lista de seleção e para aumentar as possibilidades de nomeação de um administrador do género menos representado nas futuras nomeações.

Cláusula suspensiva

A proposta da Comissão visa evitar interferências com as medidas nacionais já adotadas para

aumentar a diversidade de género nos conselhos de administração. A relatora sugere que se mantenha a possibilidade de os Estados-Membros suspenderem a aplicação de determinados artigos essenciais da diretiva. Os Estados-Membros devem ser livres de considerar que certas medidas voluntárias ou de outra natureza conduzirão também à realização dos objetivos da diretiva. No entanto, a relatora propõe reforçar as salvaguardas para garantir que as políticas nacionais são igualmente eficazes para alcançarem o objetivo de 40% fixado pela diretiva. Para tal, a suspensão deve estar subordinada à aprovação da Comissão. Se, para além disso, em 2017, não for alcançado o objetivo intermédio de 30% de mulheres nos conselhos de administração, a diretiva entrará automaticamente em vigor no Estado-Membro em questão.

Sanções e incentivos

A relatora concorda com a abordagem da Comissão de atribuir aos Estados-Membros a responsabilidade fundamental de pôr em prática sanções eficazes, proporcionadas e dissuasoras. No entanto, podem ser criados incentivos adicionais. Os Estados-Membros devem poder recompensar as empresas que cumpram o objetivo de 40% no âmbito da concessão de contratos públicos, constituindo esse cumprimento um critério favorável. Para além disso, as instituições da UE devem dar o exemplo ao atribuir financiamentos apenas a empresas que atingiram o objetivo de 40%. O cumprimento do disposto na diretiva (a não confundir com o objetivo final) deve constituir uma condição para a receção de fundos da UE.

ALTERAÇÕES

A Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais insta a Comissão dos Assuntos Jurídicos e a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, competentes quanto à matéria de fundo, a incorporar as seguintes alterações no seu relatório:

Alteração 1 Proposta de diretiva Título 1

<i>Texto da Comissão</i>	<i>Alteração</i>
Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador <i>não-executivo</i> das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas (Texto relevante para efeitos do EEE)	Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador das empresas cotadas em bolsa e das <i>grandes</i> empresas <i>públicas</i> e a outras medidas conexas (Texto relevante para efeitos do EEE)

Alteração 2
Proposta de diretiva
Citação 1

Texto da Comissão

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

Alteração

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo **8.º e o artigo 157.º, n.ºs 3 e 4**,

Alteração 3
Proposta de diretiva
Citação 1-A (nova)

Texto da Comissão

Alteração

Tendo em conta os artigos 2.º e 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia,

Alteração 4
Proposta de diretiva
Citação 1-B (nova)

Texto da Comissão

Alteração

Tendo em conta o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,

Alteração 5
Proposta de diretiva
Citação 1-C (nova)

Texto da Comissão

Alteração

Tendo em conta o artigo 4.º da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW),

Alteração 6

Proposta de diretiva Considerando 2-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(2-A) A fim de se alcançar a igualdade entre os homens e as mulheres no domínio do emprego, impõe-se promover a existência de um modelo de tomada de decisão equilibrado em termos de género em todos os níveis de gestão das empresas, bem como assegurar a eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres, que contribuem significativamente para a feminização da pobreza.

Alteração 7

Proposta de diretiva Considerando 6-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-A) Todas as instituições e agências da UE devem observar o princípio da igualdade entre homens e mulheres nas suas políticas de pessoal, assegurando, em particular, uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nos processos de tomada de decisão a todos os níveis dos organismos em causa.

Alteração 8

Proposta de diretiva Considerando 7

Texto da Comissão

Alteração

(7) A utilização eficaz do capital humano é o principal fator de competitividade de uma economia, sendo decisiva para enfrentar os desafios demográficos da

(7) A utilização eficaz do capital humano é o principal fator de competitividade de uma economia, de modo a que esta possa competir com êxito numa economia

UE, 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 **umenta 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 decisão económica continuaremos a negligenciar a exploração eficaz de um capital humano altamente qualificado.

globalizada. **Existe um** número de mulheres altamente instruídas e qualificadas, como o demonstra, **entre outros aspetos**, o facto de atualmente 60% dos licenciados serem mulheres. Se continuarmos a não aproveitar esta reserva de qualificações nas nomeações para os cargos de decisão económica continuaremos a negligenciar a exploração eficaz de um capital humano altamente qualificado.

Alteração 9

Proposta de diretiva Considerando 7-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(7-A) A fim de assegurar a promoção da igualdade de género, os Estados-Membros devem estabelecer 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.

Alteração 10

Proposta de diretiva Considerando 8

Texto da Comissão

Alteração

(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

(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 **é reforçado** e a

processo de decisão *são reforçados por uma mentalidade mais diversificada e coletiva, integrando perspetivas mais amplas e favorecendo, por conseguinte, a adoção de decisões mais equilibradas.*

Vários estudos revelaram igualmente que existe uma correlação positiva entre a diversidade de género nos quadros de direcção, 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 *pode*, portanto, ter um impacto positivo no desempenho dessas empresas.

qualidade do processo de decisão *é melhorada devido ao facto de integrar uma perspetiva mais equilibrada.* Vários estudos revelaram igualmente que existe uma correlação positiva entre a diversidade de género nos quadros de direcção, 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 *na União deve*, portanto, ter um impacto positivo no desempenho dessas empresas.

Alteração 11

Proposta de diretiva Considerando 9

Texto da Comissão

(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* 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

Alteração

(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 *deve* 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 UE é uma oportunidade perdida em termos de crescimento sustentável a longo prazo das economias dos Estados-Membros no seu conjunto.

administração das empresas cotadas da UE é uma oportunidade perdida em termos de crescimento sustentável a longo prazo das economias dos Estados-Membros no seu conjunto.

Alteração 12

Proposta de diretiva Considerando 11

Texto da Comissão

(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 progressos muito mais significativos. 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.

Alteração

(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 progressos muito mais significativos. 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. ***É conveniente que os Estados-Membros troquem informações e boas práticas destinadas a conseguir melhores resultados através da adoção de medidas para promover o equilíbrio de género.***

Alteração 13

Proposta de diretiva Considerando 13

Texto da Comissão

(13) A atual falta de transparência dos

Alteração

(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.

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 importante que o processo de nomeação nos conselhos de administração seja claro e transparente e que as competências dos candidatos sejam analisadas em igualdade de circunstâncias, independentemente do género.*

Alteração 14

Proposta de diretiva Considerando 14

Texto da Comissão

(14) *Embora* a diretiva não *tenha* por objetivo harmonizar em pormenor as

Alteração

(14) *A* diretiva não *tem* por objetivo harmonizar em pormenor as legislações

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 numa avaliação comparativa objetiva das qualificações dos candidatos em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, não apenas*** para se alcançar um equilíbrio entre os administradores não-executivos, ***mas também para assegurar o correto funcionamento do mercado interno. Apenas uma*** ação adotada a nível da UE ***pode contribuir efetivamente*** para assegurar a igualdade de condições de concorrência em toda a União e evitar assim complicações práticas na vida das empresas.

nacionais em matéria de procedimentos de ***recrutamento, seleção e nomeação, nem*** de critérios relativos às qualificações para exercer um cargo nos conselhos de administração, ***mas prevê a obrigação, por parte das*** empresas cotadas ***e das grandes empresas públicas*** em que não existe uma representação equilibrada dos géneros, ***de ajustarem os seus procedimentos de recrutamento, seleção e nomeação, não apenas*** para se alcançar um equilíbrio entre os administradores. ***Uma*** ação adotada a nível da UE ***constitui o principal instrumento*** para assegurar ***eficazmente*** a igualdade de condições de concorrência em toda a União e evitar, assim, complicações práticas na vida das empresas.

Alteração 15

Proposta de diretiva Considerando 15

Texto da Comissão

(15) A estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo 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 novos esforços para eliminar os obstáculos à participação das mulheres no mercado de

Alteração

(15) A estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo 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 novos esforços para eliminar os obstáculos à participação das mulheres no mercado de

trabalho. 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. 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.

trabalho. 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. Reforçar a participação das mulheres no processo de tomada de decisão económica, nos conselhos de administração **e em todos os níveis de gestão das empresas**, deverá igualmente ter efeitos indiretos positivos no emprego das mulheres nas empresas em causa e em toda a economia.

Alteração 16

Proposta de diretiva Considerando 16

Texto da Comissão

(16) A União deve, assim, ter por objetivo aumentar a presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas, de modo a impulsionar o crescimento económico e 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.

Alteração

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 **e das grandes empresas públicas**, 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.

Alteração 17

Proposta de diretiva Considerando 18

Texto da Comissão

(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, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas, mesmo que estas se encontrem cotadas em bolsa.

Alteração

(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, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas, mesmo que estas se encontrem cotadas em bolsa, ***no entanto, os Estados-Membros devem aplicar políticas para apoiar e incentivar as PME a melhorarem de forma significativa o equilíbrio entre homens e mulheres em todos os níveis de gestão e nos conselhos de administração.***

Alteração 18

Proposta de diretiva Considerando 20

Texto da Comissão

(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***

Alteração

(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 ***a todos*** os administradores.

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.

Alteração 19

Proposta de diretiva Considerando 21

Texto da Comissão

(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.

Alteração

(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, ***com base em consultas ponderadas e exaustivas com os parceiros sociais a nível nacional.***

Alteração 20

Proposta de diretiva Considerando 22

Texto da Comissão

(22) As empresas cotadas em bolsa 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. 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 *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.

Alteração

(22) As empresas cotadas em bolsa 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. As empresas cotadas *e as grandes empresas públicas* em que os membros do conselho de administração do sexo sub-representado ocupem menos de 40% dos cargos de administradores devem *adaptar os seus procedimentos de recrutamento, seleção e nomeação*, 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 pertencerem ao sexo sub-representado. Este objetivo, em princípio, refere-se apenas à diversidade de género entre os administradores, 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.

Alteração 21
Proposta de diretiva
Considerando 23

Texto da Comissão

(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, 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. Em virtude dessa influência dominante, dispõem dos instrumentos necessários para introduzir mais rapidamente as alterações necessárias. Por conseguinte, nas empresas públicas o objetivo de 40% de administradores **não-executivos** do sexo sub-representado deve ser atingido mais cedo.

Alteração

(23) Os Estados-Membros exercem uma influência dominante sobre as **grandes** empresas públicas, na aceção do artigo 2.º, alínea b), da 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. Em virtude dessa influência dominante, dispõem dos instrumentos necessários para introduzir mais rapidamente as alterações necessárias. Por conseguinte, nas empresas públicas o objetivo de 40 % de administradores do sexo sub-representado deve ser atingido mais cedo.

Alteração 22
Proposta de diretiva
Considerando 24

Texto da Comissão

(24) O 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

Alteração

(24) O número de cargos de administrador 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 **e as grandes empresas públicas** não devem ser

sexo sub-representado para *metade* ou mais dos cargos de administrador *não-executivo*. Deste modo, os membros do sexo sub-representado passariam 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*.

obrigadas a nomear membros do sexo sub-representado para mais *de metade* dos cargos de administrador. Deste modo, os membros do sexo sub-representado passariam a exercer pelo menos um cargo nos conselhos de administração compostos por três administradores, pelo menos dois cargos nos conselhos de administração com *quatro*, cinco ou seis administradores, e pelo menos três cargos nos conselhos de administração com sete ou oito administradores.

Alteração 23

Proposta de diretiva Considerando 26

Texto da Comissão

(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, 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 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*

Alteração

(26) Em consonância com *o artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e, se for caso disso, com a jurisprudência conexa, os Estados-Membros devem garantir a transparência nos seus procedimentos de recrutamento, seleção e nomeação, respeitando ao mesmo tempo o direito à vida privada no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais, reconhecido nos artigos 7.º e 8.º da Carta*. Entre os exemplos de critérios de seleção que as empresas poderiam aplicar figuram a experiência profissional em cargos de gestão e/ou de supervisão, 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 candidato do sexo sub-representado se este for, *pelo menos*, tão qualificado quanto o candidato do outro. *Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas que não*

candidatos não fizer pender a balança a favor do candidato do outro sexo.

registem progressos no sentido da consecução do objetivo principal da diretiva divulguem informações adicionais sobre as suas políticas de recrutamento, seleção e nomeação, e, em particular, apresentem planos concretos para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos seus conselhos de administração.

Alteração 24

Proposta de diretiva Considerando 27

Texto da Comissão

(27) As modalidades de recrutamento 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. 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 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.

Alteração

(27) As modalidades de recrutamento 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. ***O presente instrumento legislativo respeita portanto a diversidade de procedimentos de seleção, insistindo ao mesmo tempo para que estes procedimentos sejam adaptados, a fim de se alcançar o objetivo de aumentar a participação das mulheres 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 ***permite diferentes*** procedimentos de seleção visando atingir o objetivo de uma representação mais equilibrada dos géneros nos conselhos de

administração das empresas cotadas.

Alteração 25

Proposta de diretiva Considerando 27-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(27-A) Caso a pré-seleção de candidatos seja feita com base em eleição ou votação, por exemplo, pelos trabalhadores ou pelos seus representantes, os procedimentos utilizados neste processo devem ser ajustados em conformidade com o objetivo de atingir uma representação mais equilibrada de homens e mulheres no conselho de administração, assegurando ao mesmo tempo que o sexo do administrador eleito segundo estes procedimentos não seja de modo nenhum predeterminado.

Alteração 26

Proposta de diretiva Considerando 28

Texto da Comissão

Alteração

(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

(28) A diretiva pretende melhorar o equilíbrio de géneros entre os administradores das empresas cotadas em bolsa *e das grandes empresas públicas* 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 *e as grandes empresas públicas* devem ser obrigadas a divulgar, a pedido de qualquer candidato preterido, não só os critérios relativos às qualificações em que se baseou *o recrutamento*, seleção *ou nomeação*,

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.

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 ***e as grandes empresas públicas*** 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.

Alteração 27

Proposta de diretiva Considerando 29

Texto da Comissão

(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.

Alteração

(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 ***em causa*** deve ser obrigada a demonstrar a fundamentação da sua escolha.

Alteração 28

Proposta de diretiva Considerando 30

Texto da Comissão

(30) Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas para os casos de violação da presente diretiva, as quais poderão incluir, nomeadamente, a aplicação de coimas 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.

Alteração

(30) Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas para os casos de violação da presente diretiva, as quais poderão incluir, nomeadamente, a aplicação de coimas e a nulidade ou anulação, decretada por um órgão jurisdicional, da nomeação ou eleição de administradores que viole as disposições nacionais adotadas por força do artigo 4.º, n.º 1, ***bem como a dissolução obrigatória, ordenada por um órgão judicial competente, no pleno respeito das garantias processuais previstas, em caso de infração grave e reiterada.***

Alteração 29
Proposta de diretiva
Considerando 31

Texto da Comissão

(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.

Alteração

Suprimido

Alteração 30
Proposta de diretiva
Considerando 32

Texto da Comissão

(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

Alteração

(32) Uma vez que *a percentagem de mulheres em cargos de administradores executivos é ainda inferior, deverá ser criado um incentivo adicional com vista a* aumentar *o número de administradoras*

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**.

executivas. Os Estados-Membros podem prever que o objetivo previsto na presente diretiva seja considerado atingido quando as empresas cotadas puderem demonstrar que os **administradores** do sexo sub-representado desempenham pelo menos um terço dos cargos de administrador, **na condição de que pelo menos um dos administradores executivos seja do sexo sub-representado**.

Alteração 31

Proposta de diretiva

Considerando 33

Texto da Comissão

(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.

Alteração

(33) Para além **dos incentivos relativos** aos administradores **executivos**, e a fim de melhorar **ainda mais** o equilíbrio de géneros entre os administradores que exercem funções de gestão quotidianas, as empresas cotadas devem ser obrigadas a assumir compromissos individuais quanto **a uma** representação **mais equilibrada** de ambos os sexos entre os administradores executivos, a atingir até 1 de janeiro de 2020, ou, no caso das **grandes empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018**. 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.

Alteração 32

Proposta de diretiva

Considerando 34

Texto da Comissão

(34) Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas que comuniquem

Alteração

(34) Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas **e às grandes empresas**

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 tornadas públicas e, se a empresa em causa não cumprir os objetivos, incluir uma descrição das medidas que esta adotou ou tenciona adotar para alcançar, no futuro, esse objetivo.

públicas 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 **e cada grande empresa pública** quanto a uma representação equilibrada dos homens e das mulheres entre os seus administradores. Essas informações devem ser tornadas públicas **de forma adequada e facilmente acessível no relatório anual e na página da empresa na Internet** e, se a empresa em causa não cumprir os objetivos, incluir uma descrição ampla e pormenorizada das medidas que esta adotou ou tenciona adotar para alcançar, no futuro, esse objetivo.

Alteração 33

Proposta de diretiva Considerando 35

Texto da Comissão

(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**

Alteração

(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 das empresas cotadas **ou o objetivo de um terço referido no artigo 4.º, n.º 1, da presente diretiva**

que são empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018.

até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das *grandes* empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018. *A Comissão deve avaliar se os progressos realizados no sentido da consecução dos objetivos da presente diretiva são suficientes. No caso de serem insuficientes num determinado Estado-Membro, as disposições da presente diretiva entrarão automaticamente em vigor para o Estado-Membro em causa.*

Alteração 34

Proposta de diretiva Considerando 37

Texto da Comissão

(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

Alteração

(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 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, 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.

igualdade entre os géneros, 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.

Alteração 35

Proposta de diretiva Considerando 38

Texto da Comissão

(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 período suficientemente longo de adaptação para o conjunto das empresas cotadas.

Alteração

(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 período suficientemente longo de adaptação para o conjunto das empresas cotadas *e das grandes empresas públicas*.

Alteração 36

Proposta de diretiva Artigo 1

Texto da Comissão

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 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.

Alteração

A presente diretiva prevê medidas destinadas a garantir uma representação mais equilibrada dos géneros entre os administradores das empresas cotadas em bolsa *e das grandes empresas públicas*, estabelecendo medidas 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.

Alteração 37

Proposta de diretiva Artigo 2 – ponto 1

Texto da Comissão

(1) «empresa cotada em bolsa», uma empresa *constituída* 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;

Alteração

(1) «empresa cotada em bolsa», uma empresa *situada* 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;

Alteração 38

Proposta de diretiva

Artigo 3

Texto da Comissão

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

Alteração

A presente diretiva não é aplicável às pequenas, médias *e micro* empresas (“PME”), ***embora os Estados-Membros devam estabelecer políticas de apoio e incentivar as PME a melhorar significativamente o equilíbrio entre géneros a todos os níveis da administração e nos conselhos de administração.***

Alteração 39 Proposta de diretiva Artigo 4 – título

Texto da Comissão

Objetivos relativos aos administradores ***não-executivos***

Alteração

Objetivos relativos aos administradores

Alteração 40

Proposta de diretiva Artigo 4 – n.º 1

Texto da Comissão

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 a*** atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das empresas cotadas que sejam empresas públicas, até 1

Alteração

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas ***e as grandes empresas públicas*** em cujos conselhos de administração os membros do sexo sub-representado ocupem menos de 40 % dos cargos de administradores ***adaptem os seus procedimentos de recrutamento, incluindo os procedimentos de pré-seleção, seleção ou nomeação, para todos os cargos de administrador, de modo a que estes contribuam efetivamente para*** atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das empresas cotadas que sejam empresas

de janeiro de 2018.

públicas, até 1 de janeiro de 2018.

Os Estados-Membros devem velar por que as empresas cotadas façam os ajustamentos nas fases adequadas do processo de recrutamento, pré-seleção, seleção ou nomeação. Os Estados-Membros devem assegurar, em particular, que as empresas escolhem os candidatos para cargos no conselho de administração de entre uma seleção de candidatos equilibrada em termos de género.

Na medida em que o processo de seleção se baseie numa análise comparativa das qualificações de cada candidato, os Estados-Membros devem certificar-se de que os referidos ajustamentos incluem a aplicação de critérios preestabelecidos, claros, com uma formulação neutral e inequívocos.

Alteração 41

Proposta de diretiva Artigo 4 – n.º 1-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

1-A. Os Estados-Membros podem prever que o objetivo fixado no presente número é cumprido, quando uma empresa cotada ou uma grande empresa pública pode demonstrar que os membros do sexo sub-representado ocupam pelo menos um terço do conjunto dos cargos de administrador, desde que ambos os tipos de administradores – executivos e não-executivos – sejam representados nesta quota. O número necessário para cumprir este objetivo de um terço é o número mais próximo da proporção de um terço.

Alteração 42

Proposta de diretiva

Artigo 4 – n.º 2

Texto da Comissão

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* de 40%, *sem todavia ultrapassar 49%*.

Alteração

2. O número de cargos de administrador necessários para satisfazer o objetivo fixado no n.º 1 deve *equivaler a pelo menos 40 %*.

Alteração 43

Proposta de diretiva

Artigo 4 – n.º 3

Texto da Comissão

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.

Alteração

3. A fim de atingir o objetivo fixado no n.º 1, *e em conformidade com o artigo 23.º, n.º 2 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, os Estados-Membros devem garantir que, *no recrutamento*, na seleção *e na nomeação* dos administradores, é dada prioridade ao candidato *competente* do sexo sub-representado, salvo se uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios fizer pender a balança a favor do candidato do outro sexo. *Para este efeito, os critérios de seleção devem sobretudo ser claros, transparentes e não-discriminatórios.*

No caso de um procedimento de seleção baseado na competência, deve ser dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado, no caso de esse candidato ser pelo menos tão qualificado quanto o candidato do outro sexo em termos de aptidão, competências ou desempenho profissional.

Alteração 44
Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 4

Texto da Comissão

4. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa são obrigadas a comunicar, ***a pedido de qualquer candidato preterido***, os critérios relativos às qualificações em que se baseou a seleção, 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.

Alteração

4. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa ***e as grandes empresas públicas*** são obrigadas a comunicar ***aos candidatos preteridos o número e género dos candidatos que figuram na lista de seleção, sem deixar de respeitar o seu anonimato, de acordo com a legislação da UE relativa à proteção de dados***, os critérios relativos às qualificações em que se baseou ***o recrutamento***, 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.

Alteração 45
Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 4-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

4-A. Os Estados-Membros devem assegurar, na fase adequada do processo de seleção, o respeito pelas exigências relativas à seleção dos candidatos, em conformidade com a legislação nacional e os estatutos da empresa em causa.

Alteração 46

Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 5

Texto da Comissão

Alteração

5. Os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias, em conformidade com os respetivos sistemas judiciais

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 preterido conseguir apresentar 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.***

nacionais, para que as empresas cotadas ***e as grandes empresas públicas sejam obrigadas a poder demonstrar que o seu processo de nomeação respeitou a regra prevista no n.º 3, em particular*** no caso de um candidato do sexo sub-representado preterido conseguir apresentar factos que permitam presumir que é tão qualificado quanto o candidato nomeado do outro sexo.

Alteração 47
Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 6

Texto da Comissão

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.

Alteração

Suprimido

Alteração 48

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1

Texto da Comissão

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.

Alteração

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa assumem compromissos individuais ***adicionais*** quanto a uma representação equilibrada entre homens e mulheres a nível dos administradores executivos, ***em conformidade com os procedimentos descritos no artigo 4.º.***

O objetivo desses compromissos é conseguir a realização de progressos palpáveis no que diz respeito a um maior equilíbrio entre géneros, até 1 de janeiro de 2020, ou, no caso das grandes empresas

públicas, até 1 de janeiro de 2018.

Alteração 49

Proposta de diretiva

Artigo 5 – n.º 2

Texto da Comissão

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 acessível no respetivo sítio web.

Alteração

2. Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas **e às grandes empresas públicas** que [dois anos após a adoção da diretiva] comuniquem anualmente nos seus relatórios anuais, **quando aplicável**, 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 **os progressos realizados** e as medidas adotadas para atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, e no n.º 1 do presente artigo, **e, se aplicável, sobre o género de todos os administradores nomeados durante o período em referência**, publicando essas informações de forma adequada e acessível ao público no respetivo sítio web.

Alteração 50

Proposta de diretiva

Artigo 5 – n.º 3

Texto da Comissão

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 motivos do incumprimento, assim como uma descrição

Alteração

3. Sempre que uma empresa cotada **ou uma grande empresa pública** 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 motivos do incumprimento,

das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos.

assim como uma descrição **abrangente** das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos.

Alteração 51

Proposta de diretiva Artigo 5 – n.º 4

Texto da Comissão

Alteração

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, 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 atividade profissional (reformulação), são igualmente competentes para promover, analisar, acompanhar e apoiar o equilíbrio entre os géneros nos conselhos de administração das empresas cotadas.

Suprimido

Justificação

Esta supressão não visa a eliminação do texto, mas sim a necessidade de reestruturação da diretiva. O texto do presente número é transferido para um novo artigo separado, o artigo 8.º-A. Esta alteração visa o alargamento das competências dos órgãos para a promoção da igualdade.

Alteração 52

Proposta de diretiva Artigo 6 – n.º 2 – parte introdutória

Texto da Comissão

Alteração

2. Essas sanções devem ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas, podendo

2. Essas sanções devem ser eficazes, proporcionadas, **progressivas** e dissuasivas,

incluir qualquer das seguintes medidas:

podendo incluir qualquer das seguintes medidas:

Alteração 53

Proposta de diretiva

Artigo 6 – n.º 2 – alínea a)

Texto da Comissão

(a) aplicação de coimas;

Alteração

(a) ***aviso prévio seguido da*** aplicação de coimas progressivas;

Alteração 54

Proposta de diretiva

Artigo 6 – n.º 2 – alínea b-A) (nova)

Texto da Comissão

Alteração

(b-A) dissolução imposta, decretada por um órgão jurisdicional competente, no pleno respeito das garantias processuais aplicáveis, em caso de infração grave e reiterada.

Justificação

Deve ficar clara a disponibilidade de uma vasta gama de opções para os Estados-Membros aquando do estabelecimento de um regime credível de sanções a nível nacional.

Alteração 55

Proposta de diretiva

Artigo 6 – n.º 2-C (novo)

Texto da Comissão

Alteração

2-C. Os Estados-Membros devem comunicar as sanções existentes para dar cumprimento às disposições da presente diretiva.

Alteração 56

Proposta de diretiva Artigo 7 – n.º 1

Texto da Comissão

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 prejudiquem o bom funcionamento do mercado interno.***

Alteração

Os Estados-Membros ***são incentivados a*** introduzir ou manter em vigor disposições mais favoráveis do que as previstas na presente diretiva a fim de ***alcançar o objetivo do artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e de*** garantir uma representação mais equilibrada entre homens e mulheres nas empresas com sede no seu território, desde que essas disposições ***sejam concebidas para atingir os objetivos da presente diretiva e não ultrapassem o necessário para alcançar este objetivo.***

Alteração 57

Proposta de diretiva Artigo 8 – n.º 3 – parágrafo 1

Texto da Comissão

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

Alteração

Sem prejuízo do disposto no artigo 4.º, ***n.º 6***, 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 das empresas cotadas ***e das grandes empresas públicas ou Estados-Membros onde existam outras, por exemplo, medidas autorreguladoras que visem assegurar uma representação mais equilibrada de mulheres e homens entre os administradores não-executivos das empresas cotadas e das grandes empresas públicas***, podem suspender a aplicação das exigências processuais em

caso das empresas *cotadas que sejam empresas* públicas, até 1 de janeiro de 2018.

matéria de nomeação formuladas no artigo 4.º, n.ºs 1, 3, 4 e 5 e a aplicação do artigo 5.º, n.º 1, desde que *uma avaliação pela Comissão Europeia indique* que essas medidas permitem aos membros do sexo sub-representado *ou* ocupar pelo menos 40% dos cargos de administrador das empresas cotadas *ou atingir o objetivo de um terço referido no artigo 4.º, n.º 7*, até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018. *Os Estados-Membros em causa devem notificar essas informações à Comissão.*

Justificação

A existência nos Estados-Membros de medidas de autorregulação (por exemplo, códigos de governo das sociedades) que demonstrem ser eficazes deve igualmente justificar a suspensão das exigências processuais.

Alteração 58

Proposta de diretiva Artigo 8-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

Artigo 8.º-A

Órgão para a igualdade

Os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias para garantir que o órgão, ou órgãos, designados nos termos do artigo 20.º da 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 atividade profissional (reformulação)¹ são também competentes para promover, analisar, acompanhar e apoiar o equilíbrio entre géneros nos conselhos de administração das empresas cotadas.

Alteração 59

Proposta de diretiva

Artigo 9 – n.º 1

Texto da Comissão

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.

Alteração

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 *e grandes empresas públicas* nos termos do artigo 5.º, n.º 1.

Alteração 60

Proposta de diretiva

Artigo 9 – n.º 2 – parágrafo 1

Texto da Comissão

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

Alteração

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.

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 *grandes* empresas públicas ou até 1 de janeiro de 2020 nas empresas cotadas. 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.

Alteração 61

Proposta de diretiva

Artigo 9 – n.º 2 – parágrafo 2

Texto da Comissão

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.

Alteração

Os Estados-Membros em causa devem garantir que as empresas cotadas *e as grandes empresas públicas* 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 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 *recrutamento, seleção* e nomeação formuladas no artigo 4.º, n.ºs 1, 3, 4 e 5.

Alteração 62

Proposta de diretiva

Artigo 9 – n.º 3

Texto da Comissão

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.

Alteração

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, ***depois de consultar o Parlamento Europeu, o Conselho e os parceiros sociais europeus***, deve verificar, nomeadamente, se foram atingidos os objetivos da presente diretiva.

Alteração 63

**Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 4**

Texto da Comissão

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.

Alteração

Suprimido

PROCESSO

Título	Equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa		
Referências	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Comissões competentes quanto ao fundo Data de comunicação em sessão	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Parecer emitido por Data de comunicação em sessão	EMPL 22.11.2012		
Relator(a) de parecer Data de designação	Marije Cornelissen 12.12.2012		
Artigo 51.º - Réuniões conjuntas das comissões Data de comunicação em sessão	17.1.2013		
Exame em comissão	23.4.2013	19.6.2013	8.7.2013
Data de aprovação	9.7.2013		
Resultado da votação final	+: -: 0:	37 5 4	
Deputados presentes no momento da votação final	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber		
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer		
Suplente(s) (nº 2 do art. 187º) presente(s) no momento da votação final	Anneli Jäätteenmäki, Jacek Włosowicz		

4.6.2013

PARECER DA COMISSÃO DO MERCADO INTERNO E DA PROTEÇÃO DOS CONSUMIDORES

dirigido à Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

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))

Relatora de parecer: Antonyia Parvanova

JUSTIFICAÇÃO SUCINTA

A proposta visa promover a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisões económicas, nomeadamente em empresas cotadas, em conformidade com o artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia, e explorar o potencial de talentos existente através de uma representação mais equilibrada entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, contribuindo, assim, para o bom funcionamento do mercado interno e a consecução dos objetivos da estratégia Europa 2020 da União, nomeadamente o de atingir, até 2020, uma taxa de emprego de 75 % para as mulheres.

A relatora apoia os objetivos da proposta, congratulando-se, em particular, com a escolha de uma diretiva como um instrumento que visa estabelecer um sistema jurídico harmonizado na União e criar uma maior segurança jurídica, a fim de reduzir os encargos administrativos resultantes de divergências na aplicação e implementação, pelos Estados-Membros, dos princípios de igualdade de género nos conselhos de administração.

A promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui um dos princípios fundamentais da UE, tal como consagrado nos Tratados (artigo 3.º, n.º 3, do TUE e artigos 8.º e 157.º do TFUE), bem como na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigo 23.º). As instituições da UE desenvolvem esforços consideráveis para promover a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisões económicas. Em 2010, a Comissão identificou a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisões económicas como sendo uma das prioridades da Carta das Mulheres (COM(2010)78 final) e da Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 (COM(2010)491 final) em 2010. Em março de 2011, a Vice-Presidente da Comissão Viviane Reding lançou o «Compromisso Europeu pelas Mulheres na Administração das Empresas», apelando a que as empresas cotadas se comprometessem, a título voluntário, a aumentar a proporção de mulheres nos conselhos de administração para 40 % até 2020. Apesar de o convite para a assinatura do compromisso ter durado um ano, apenas 24 empresas o assinaram.

A persistência de um grande desequilíbrio entre homens e mulheres continua a verificar-se

nos conselhos de administração das empresas, não obstante estes esforços. De acordo com os dados da Comissão, 15,8 % dos cargos nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas são ocupados por mulheres. Os progressos para corrigir esta situação são lentos, com um aumento médio anual de apenas 0,6 % e os resultados variam consoante os Estados-Membros.

A proposta da Comissão é apoiada por todos os comissários que ocupam cargos relacionados com a área da economia: o Vice-Presidente Antonio Tajani (Indústria e Empreendedorismo), o Vice-Presidente Joaquín Almunia (Concorrência), o Vice-Presidente Olli Rehn (Assuntos Económicos e Monetários), o Comissário Michel Barnier (Mercado Interno e Serviços) e o Comissário László Andor (Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão), bem como a Vice-Presidente Viviane Reding.

A relatora identificou vários domínios de grande interesse para esta comissão, os quais destacou particularmente no seu contributo, nomeadamente o funcionamento do mercado interno, a segurança jurídica das empresas e a influência das preferências dos consumidores nas tomadas de decisão das empresas. A relatora abordou, em especial, a frágil situação económica na UE e as formas como a presente proposta pode contribuir positivamente para a estabilidade económica e o crescimento económico a longo prazo.

Segundo dados da Comissão, as mulheres tomam cerca de 70 % das decisões sobre despesas de consumo a nível global. Por conseguinte, um maior número de mulheres em cargos de direção pode contribuir para uma melhor compreensão do comportamento económico e das escolhas dos consumidores. Os produtos e serviços que melhor se adequam às necessidades e preferências dos consumidores podem aumentar os valores das vendas.

Outro elemento essencial é garantir segurança jurídica às empresas que operam em mais de um Estado-Membro. Atualmente, verifica-se que existem diferenças nas regras de implementação da igualdade de género nos conselhos de administração na UE. Tal diversidade pode ter um impacto negativo no funcionamento do mercado único. As empresas que operam ao nível transnacional precisam de um enquadramento jurídico coerente e fiável, a fim de beneficiarem plenamente do acesso ao mercado único e de obterem resultados económicos satisfatórios.

No atual ambiente económico, vários estudos de natureza qualitativa revelaram 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. Por conseguinte, reforçar a representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa na União não só atende ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e da não-discriminação, mas também pode ter um impacto positivo no desempenho dessas empresas.

Num contexto de envelhecimento da população na UE, a relatora acredita que a não utilização do potencial de metade da população europeia nos conselhos de administração das empresas pode entravar o desenvolvimento da nossa economia, a recuperação das nossas estruturas financeiras e a capacidade de capital humano disponível.

Nas alterações realizadas, a relatora insta, igualmente, os Estados-Membros a incentivarem as empresas a fazerem progressos, bem como a comunicarem os mesmos, no que toca ao respeito pelo princípio da igualdade de género nos seus conselhos de administração, permitindo o acesso das mulheres às redes empresariais e adaptando as suas políticas de recursos humanos com vista ao reforço das reservas de talentos femininos.

As alterações propostas são equilibradas e constituem uma confirmação do texto original, reforçando os aspetos supracitados. A sua inclusão proporcionará uma maior segurança jurídica à proposta e reforçará os princípios fundamentais de igualdade de género, assegurando o cumprimento do artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais e dos artigos 8.º e 157.º do TFUE.

ALTERAÇÕES

A Comissão do Mercado Interno e da Proteção dos Consumidores insta a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, competente quanto à matéria de fundo, a incorporar as seguintes alterações no seu relatório:

Alteração 1 **Proposta de diretiva**

Considerando 6-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-A) Segundo a Comissão¹, as mulheres são atualmente responsáveis pela maioria das despesas de consumo a nível global. Uma melhor representação das mulheres nos conselhos de administração propiciaria às empresas envolvidas uma compreensão mais ampla das necessidades e do comportamento económico dos consumidores. As empresas poderiam, assim, propor bens e serviços que estivessem mais em consonância com a procura por parte dos consumidores.

D-G Justiça da Comissão Europeia, «As mulheres na tomada de decisão económica na UE: uma iniciativa Europa 2020», 2012

Alteração 2 **Proposta de diretiva**

Considerando 6-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-B) As instituições e as agências da UE devem dar o exemplo melhorando o equilíbrio de género. Os princípios enunciados na presente diretiva devem ser incorporados nas normas que regem os procedimentos internos de recrutamento de pessoal na Comissão, no Parlamento Europeu e em todas as instituições e agências da UE, incluindo o Banco Central Europeu. Devem ser desenvolvidas em todas as instituições da UE políticas de género mais eficazes e com impacto sobre o recrutamento de pessoal, a formação e o funcionamento quotidiano das diferentes instituições europeias. Para o efeito, as instituições europeias devem velar pelo equilíbrio de género no recrutamento de membros do quadro superior, nomeadamente diretores gerais, diretores e chefes de unidade.

**Alteração 3
Proposta de diretiva**

Considerando 6-C (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-C) É fundamental que a administração da Comissão, órgão executivo da UE, melhore o seu equilíbrio de género, a fim de garantir uma melhor representação dos cidadãos europeus. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a nomear candidatos de ambos os sexos para os diferentes cargos do colégio de comissários, a fim de assegurar um equilíbrio entre homens e mulheres na respetiva constituição.

Alteração 4
Proposta de diretiva

Considerando 6-D (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-D) O Banco Central Europeu (BCE), o Sistema Europeu de Supervisão Financeira (SESF) – nomeadamente o Comité Europeu do Risco Sistémico (CERS) – e as Autoridades Europeias de Supervisão (AES) devem respeitar todos os aspetos da igualdade entre homens e mulheres e da não-discriminação em razão do género. Os Conselhos de Autoridades de Supervisão devem também ser incentivados a apresentar, aquando da audição no Parlamento Europeu, uma lista de candidatos equilibrada em termos de género para provimento dos lugares de presidente e de administrador executivo. A seleção final para estes lugares deve ser equilibrada em termos de género. É também importante que o Comité Diretor e os comités consultivos do CERS apresentem um equilíbrio de género.

Alteração 5
Proposta de diretiva

Considerando 6-E (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(6-E) O Conselho de Supervisão do Banco Central Europeu (BCE), nomeadamente os cargos de presidente e vice-presidente, deve ser equilibrado em termos de género. Sempre que surja uma vaga junto da Comissão Executiva do BCE, os Estados-Membros que adotaram o euro devem ser incentivados a nomear dois candidatos, um homem e uma mulher, para o lugar vago. Os Estados-Membros devem também ser incentivados a nomear mulheres para os cargos de governador

dos bancos centrais nacionais (BCN), para que exista um equilíbrio entre homens e mulheres no Conselho e no Conselho Geral do BCE, assim como no Conselho Geral do CERS.

Alteração 6
Proposta de diretiva
Considerando 8

Texto da Comissão

(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 e favorecendo, por conseguinte, a adoção de decisões mais equilibradas. 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 pode, portanto, ter um impacto positivo no desempenho dessas empresas.

Alteração

(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 e favorecendo, por conseguinte, a adoção de decisões mais equilibradas. 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 pode, portanto, ter um impacto positivo no desempenho dessas empresas *em termos organizativos e financeiros.*

Alteração 7
Proposta de diretiva

Considerando 9

Texto da Comissão

(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

Alteração

(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 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 UE é uma oportunidade perdida em termos de crescimento sustentável a longo prazo das economias dos Estados-Membros no seu conjunto.

Alteração 8 **Proposta de diretiva**

Considerando 10

Texto da Comissão

(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 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. O principal indicador da Comissão

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 **mais representativa** proporção de mulheres nesses conselhos pode 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 UE é uma oportunidade perdida em termos de crescimento sustentável a longo prazo das economias dos Estados-Membros no seu conjunto.

Alteração

(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 **sub-representadas** em relação aos homens 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, **embora determinadas instituições e agências**

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.

européias, tais como o Banco Central Europeu, também apresentem um desequilíbrio muito problemático entre homens e mulheres. 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.

Alteração 9 **Proposta de diretiva**

Considerando 11

Texto da Comissão

(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 progressos muito mais significativos. 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.

Alteração

(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 progressos muito mais significativos. A disparidade entre os Estados-Membros é *passível* de aumentar, dadas as abordagens muito diferentes adotadas pelos diferentes Estados-Membros para aumentar a representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas. ***Por conseguinte, os Estados-Membros devem ser encorajados a partilhar informações e a divulgar práticas de excelência destinadas a promover o equilíbrio entre homens e mulheres, incluindo as***

realizações de empresas que possuam conselhos de administração cuja composição seja equilibrada em termos de género.

Alteração 10
Proposta de diretiva

Considerando 11-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(11-A) Os Estados-Membros devem adotar estratégias orientadas para uma mudança sociocultural na sua abordagem ao 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 de locais de trabalho que facilitem a vida familiar, bem como um melhor acesso a centros de acolhimento e creches.

Alteração 11
Proposta de diretiva

Considerando 12

Texto da Comissão

Alteração

(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

(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.

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 supervisão da execução das disposições previstas na diretiva deve ser independente das diferentes formas de seleção de administradores não-executivos para os conselhos de administração das empresas europeias.***

Alteração 12 Proposta de diretiva

Considerando 12-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(12-A) Um dos principais fatores para uma correta aplicação da presente diretiva é a utilização efetiva de critérios para a seleção dos administradores não executivos, que seriam definidos com antecedência e com total transparência, e em que as competências dos candidatos sejam ponderadas de forma equitativa, independentemente do género.

Alteração 13 Proposta de diretiva Considerando 12-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

(12-B) Num contexto de envelhecimento da população e escassez de competências, a não utilização do potencial de metade da população europeia nos conselhos de administração das empresas pode refrear as oportunidades de desenvolvimento da

nossa economia e a recuperação das nossas estruturas financeiras. Se nem sequer for considerada metade dos talentos para cargos de chefia, o processo e a qualidade das nomeações para esses cargos podem ser prejudicados, o que pode levar a um aumento da desconfiança em relação às estruturas de poder empresarial e a uma menor eficiência na consecução do capital humano disponível. A inclusão sistemática de candidatos qualificados dos dois sexos constitui uma garantia de que os novos membros de um conselho de administração foram selecionados entre os melhores candidatos, homens e mulheres, e que a sociedade se reflete, de forma legítima, nos processos de tomada de decisão dessa empresa.

Alteração 14 **Proposta de diretiva**

Considerando 14

Texto da Comissão

(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 numa avaliação comparativa objetiva das qualificações dos candidatos em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, não apenas para se alcançar um equilíbrio entre os administradores não-executivos, mas também para assegurar o correto funcionamento do mercado interno. Apenas uma ação adotada

Alteração

(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 anúncio de vagas conducente a um convite à apresentação de candidaturas*** e numa avaliação comparativa objetiva das qualificações dos candidatos em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, não apenas para se alcançar um equilíbrio entre os administradores não-executivos, mas também para

a nível da UE pode contribuir efetivamente para assegurar a igualdade de condições de concorrência em toda a União e evitar assim complicações práticas na vida das empresas.

assegurar o correto funcionamento do mercado interno. Apenas uma ação adotada a nível da UE pode contribuir efetivamente para assegurar a igualdade de condições de concorrência em toda a União e evitar assim complicações práticas na vida das empresas.

Alteração 15 **Proposta de diretiva**

Considerando 17

Texto da Comissão

(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 num Estado-Membro, 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, de 21 de abril de 2004, relativa aos mercados de instrumentos financeiros, 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.

Alteração

(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 num Estado-Membro, 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, de 21 de abril de 2004, relativa aos mercados de instrumentos financeiros, 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 *reguladas de forma adequada*, tendo em conta o interesse público.

Alteração 16 **Proposta de diretiva**

Considerando 17-A (novo)

(17-A) As empresas não cotadas em bolsa também desempenham um papel importante na economia. Elas poderiam, por isso, e em princípio, ser abrangidas pelo campo de aplicação da presente diretiva. No entanto, tendo em conta que, de um modo geral, a situação de género nestas empresas não é bem conhecida e que podem ser necessárias disposições especiais para refletir as suas especificidades e a sua natureza variável no interior de cada um e entre os Estados-Membros, a sua inclusão só deve ser efetuada numa fase posterior. A Comissão deverá apresentar uma proposta congruente nesse sentido, depois de ter efetuado uma investigação exaustiva sobre todos os aspetos relevantes.

Alteração 17
Proposta de diretiva

Considerando 18

(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, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas, *mesmo que estas se encontrem* cotadas em bolsa.

(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, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas, mesmo que estas se encontrem cotadas em bolsa. *Esta isenção das PME deve ser aplicável a empresas* cotadas em bolsa e, *numa fase posterior, a empresas não cotadas em bolsa.*

Alteração 18
Proposta de diretiva

Considerando 21

Texto da Comissão

(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.

Alteração

(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, ***com base em consultas amplas e aturadas com os parceiros sociais a nível nacional.***

Alteração 19 **Proposta de diretiva**

Considerando 22

Texto da Comissão

(22) As empresas cotadas em bolsa 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. 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 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

Alteração

(22) As empresas cotadas em bolsa devem adotar procedimentos adequados para cumprir os objetivos específicos em matéria de composição equilibrada entre homens e mulheres dos respetivos conselhos de administração. 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 preencher esses cargos com base ***num anúncio de vagas conducente a um convite à apresentação de candidaturas e*** numa análise comparativa das qualificações de cada candidato em função de critérios pré-estabelecidos, claros,

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.

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.

Alteração 20 **Proposta de diretiva**

Considerando 26

Texto da Comissão

(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, 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

Alteração

(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 ***um anúncio de vagas conducente a um convite à apresentação de candidaturas*** e 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, os conhecimentos em determinados domínios importantes, como as finanças, o controlo

de trabalhar em rede. Deve ser dada prioridade ao 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.

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 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.

Alteração 21 **Proposta de diretiva**

Considerando 31

Texto da Comissão

(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.

Alteração

Suprimido

Alteração 22 **Proposta de diretiva**

Considerando 34

Texto da Comissão

(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

Alteração

(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 tornadas públicas e, se a empresa em causa não cumprir os objetivos, incluir uma descrição das medidas que esta adotou ou tenciona adotar para alcançar, no futuro, esse objetivo.

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 tornadas públicas ***de forma adequada e facilmente acessível no relatório anual e na página da empresa na Internet*** e, se a empresa em causa não cumprir os objetivos, incluir uma descrição ***ampla e pormenorizada*** das medidas que esta adotou ou tenciona adotar para alcançar, no futuro, esse objetivo.

Alteração 23 **Proposta de diretiva**

Artigo 1

Texto da Comissão

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 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.

Alteração

A presente diretiva prevê medidas destinadas a ***lograr*** uma representação mais equilibrada dos géneros entre os administradores não-executivos das empresas cotadas em bolsa, estabelecendo medidas destinadas a assegurar progressos rápidos para se alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres, ***no respeito pelo quadro económico e jurídico dos Estados-Membros***, e dando simultaneamente às empresas tempo suficiente para procederem às adaptações necessárias.

Alteração 24 **Proposta de diretiva**

Artigo 4 – n.º 1

Texto da Comissão

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em cujos conselhos de administração os membros do sexo sub-representado ocupem menos de

Alteração

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.

40% dos cargos de administradores não-executivos, preenchem esses cargos com base *num anúncio de vagas conducente a um convite à apresentação de candidaturas e* numa análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios pré-estabelecidos, claros *e* neutros, 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.

Alteração 25 **Proposta de diretiva**

Artigo 4 – n.º 3

Texto da Comissão

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.

Alteração

3. A fim de atingir o objetivo fixado no n.º 1, os Estados-Membros *poderão incentivar* 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.

Os critérios utilizados para a seleção referida no primeiro parágrafo devem ser claros, transparentes e não discriminatórios. Devem ser definidos com antecedência e acessíveis a todos os candidatos.

Alteração 26 **Proposta de diretiva**

Artigo 4 – n.º 3-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

3-A. Os Estados-Membros determinam na sua legislação a fase do processo de seleção de administradores não-executivos adequada à consecução mais eficaz do objetivo fixado no n.º 1.

Alteração 27
Proposta de diretiva

Artigo 4 – n.º 3-B (novo)

Texto da Comissão

Alteração

3-B. Se a seleção referida no n.º 3 for efetuada por via de votação das partes interessadas ou dos trabalhadores, as empresas devem assegurar que são fornecidas aos eleitores informações adequadas sobre as medidas previstas na presente diretiva, incluindo as sanções aplicáveis à empresa em caso de incumprimento;

Alteração 28
Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 6

Texto da Comissão

Alteração

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.

Suprimido

Alteração 29
Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 7-A (novo)

7-A. Independentemente dos membros que o compõem ou da forma como se encontra organizado, o conselho de administração é, e deve continuar a ser, um órgão colegial que representa, coletivamente, todos os acionistas, cabendo-lhe defender sempre os interesses da empresa. É necessário prestar especial atenção, nomeadamente, ao equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração e garantir a paridade dos dois sexos, no sentido de se refletir devidamente os interesses dos acionistas e, em termos mais vastos, a composição da população de consumidores.

Alteração 30
Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 2

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 acessível no respetivo sítio web.

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 relatório anual e** no respetivo sítio web.

Alteração 31
Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 2-A (novo)

Texto da Comissão

Alteração

2-A. Os Estados-Membros devem criar os incentivos adequados para que as empresas façam progressos e os comuniquem no âmbito da salvaguarda do princípio da igualdade de género nos seus conselhos de administração; do reforço das possibilidades de os acionistas encontrarem candidatos do sexo feminino com boas qualificações e incentivarem o intercâmbio de informações e das melhores práticas; da viabilização do acesso das mulheres a importantes redes empresariais para o desenvolvimento empresarial; e da adaptação das políticas de recursos humanos com vista ao reforço das reservas de talentos femininos e da garantia de não discriminação em razão do sexo;

Alteração 32
Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 3

Texto da Comissão

Alteração

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 motivos do incumprimento, assim como uma descrição das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos.

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 motivos do incumprimento, assim como uma descrição ***exaustiva*** das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos.

Alteração 33
Proposta de diretiva
Artigo 6 – n.º 2 – alínea b)

Texto da Comissão

Alteração

b) nulidade ou anulação, decretada por um

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.

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. ***A nulidade ou anulação da nomeação ou da eleição de administradores não-executivos não deve ter quaisquer consequências na validade das decisões tomadas pelo conselho de administração.***

Alteração 34
Proposta de diretiva
Artigo 8 – n.º 3 – parágrafo 1

Texto da Comissão

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.

Alteração

Os Estados-Membros que tenham ***procurado obter***, ainda antes da entrada em vigor da presente diretiva, uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres entre os administradores não-executivos, ***ou entre os administradores em geral (executivos e não executivos)***, das empresas cotadas, podem suspender a aplicação das ***disposições dos artigos 4.º, 5.º e 6.º da presente diretiva relativamente às empresas cotadas que sejam empresas públicas, se considerarem que os membros do sexo sub-representado ocupam, em média, pelo menos 40% dos cargos não-executivos, ou um terço dos cargos de administrador em geral (executivo e não executivo), dessas empresas*** 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 aos quais este parágrafo seja aplicável devem notificar a Comissão em conformidade.

PROCESSO

Título	Equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa		
Referências	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Comissões competentes quanto ao fundo Data de comunicação em sessão	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Parecer emitido por Data de comunicação em sessão	IMCO 22.11.2012		
Relator(a) de parecer Data de designação	Antonyia Parvanova 18.12.2012		
Artigo 51.º - Reuniões conjuntas das comissões Data de comunicação em sessão	17.1.2013		
Exame em comissão	21.3.2013	11.4.2013	29.5.2013
Data de aprovação	30.5.2013		
Resultado da votação final	+: -: 0:	27 3 3	
Deputados presentes no momento da votação final	Claudette Abela Baldacchino, Pablo Arias Echeverría, Adam Bielan, Preslav Borissov, Jorgo Chatzimarkakis, Birgit Collin-Langen, Lara Comi, Anna Maria Corazza Bildt, António Fernando Correia de Campos, Cornelis de Jong, Vicente Miguel Garcés Ramón, Evelyne Gebhardt, Małgorzata Handzlik, Stanimir Ilchev, Edvard Kožušník, Toine Manders, Hans-Peter Mayer, Sirpa Pietikäinen, Phil Prendergast, Mitro Repo, Zuzana Roithová, Heide Rühle, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Barbara Weiler		
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Jürgen Creutzmann, Ashley Fox, Ildikó Gáll-Pelcz, Anna Hedh, Roberta Metsola, Kyriacos Triantaphyllides, Sabine Verheyen, Josef Weidenholzer		

PROCESSO

Título	Equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa		
Referências	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)		
Data de apresentação ao PE	14.11.2012		
Comissões competentes quanto ao fundo Data de comunicação em sessão	JURI 22.11.2012	FEMM 22.11.2012	
Comissões encarregadas de emitir parecer Data de comunicação em sessão	ECON 22.11.2012	EMPL 22.11.2012	IMCO 22.11.2012
Relator(es) Data de designação	Evelyn Regner 18.1.2013	Rodi Kratsa-Tsagaropoulou 18.1.2013	
Artigo 51.º - Réuniões conjuntas das comissões Data de comunicação em sessão	17.1.2013		
Exame em comissão	9.7.2013		
Data de aprovação	14.10.2013		
Resultado da votação final	+: -: 0:	40 9 2	
Deputados presentes no momento da votação final	Raffaele Baldassarre, Regina Bastos, Edit Bauer, Sebastian Valentin Bodu, Françoise Castex, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Marielle Gallo, Zita Gurmai, Mary Honeyball, Lívía Járóka, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Constance Le Grip, Klaus-Heiner Lehne, Astrid Lulling, Antonio Masip Hidalgo, Alajos Mészáros, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Antonia Parvanova, Bernhard Rapkay, Evelyn Regner, Raül Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Francesco Enrico Speroni, Dimitar Stoyanov, Marc Tarabella, Rebecca Taylor, Alexandra Thein, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Cecilia Wikström, Marina Yannakoudakis, Tadeusz Zwiefka		
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Izaskun Bilbao Barandica, Mojca Kleva Kekuš, Eva Lichtenberger, Kartika Tamara Liotard, Doris Pack, Rui Tavares, Corien Wortmann-Kool		
Suplente(s) (nº 2 do art. 187º) presente(s) no momento da votação final	Jutta Haug, Karin Kadenbach, Jürgen Klute, Judith A. Merkies, María Muñiz De Urquiza, Eva Ortiz Vilella, Andrés Perelló Rodríguez, Andrej Plenković, Catherine Trautmann		
Data de entrega	25.10.2013		