



PARLAMENTO EUROPEU

2009 - 2014

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

2012/0299(COD)

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

PA_Legam

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 autorregularem 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**

Texto da Comissão

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
(Texto relevante para efeitos do EEE)

Alteração

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 *grandes* empresas *públicas* 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 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.

(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 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)

(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

(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.

(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 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 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 **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 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 *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.

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

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.

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 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

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.

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 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

Alteração

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

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 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 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, 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 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

(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.

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

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

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 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

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

(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.

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 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**.

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

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 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

(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

Alteração

(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*, 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

com a jurisprudência pertinente do Tribunal de Justiça.

consequente, 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 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 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 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 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,

Alteração

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

esse objetivo.

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

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

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

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,***

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.

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 de janeiro de 2018.

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 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

Alteração

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%*.

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

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**

favor do candidato do outro sexo.

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 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.***

5. Os Estados-Membros devem adotar as medidas necessárias, em conformidade com os respetivos sistemas judiciais 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 das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos.

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, 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 incluir qualquer das seguintes medidas:

2. Essas sanções devem ser eficazes, proporcionadas, **progressivas** e dissuasivas, 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 caso das empresas ***cotadas que sejam empresas públicas***, até 1 de janeiro de 2018.

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 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.

¹ JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

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 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

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

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.

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,

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 deve verificar, nomeadamente, se foram atingidos os objetivos da presente diretiva.

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, Adam 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		