



Bruxelas, 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

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)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DA PROPOSTA

Contexto

Os conselhos de administração das empresas da UE caracterizam-se pela persistência de um grande desequilíbrio entre os géneros, como é evidenciado pelo facto de as mulheres apenas exercerem 13,7% dos cargos de administradores (15% entre os administradores não-executivos) das grandes empresas cotadas em bolsa¹. Comparativamente com outras áreas da sociedade, nomeadamente com o setor público², a sub-representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa é particularmente acentuada.

Há várias décadas que os Estados-Membros e as instituições da UE desenvolvem esforços consideráveis para promover a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisões económicas, nomeadamente procurando reforçar a presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas, adotando recomendações neste domínio e promovendo a autorregulação. Duas recomendações adotadas pelo Conselho (em 1984 e 1996) procuraram incentivar o setor privado a aumentar a participação das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão, nomeadamente através de programas de ação positiva, convidando a Comissão a adotar medidas para se atingir um equilíbrio entre a participação dos homens e das mulheres neste domínio³. Algumas iniciativas nacionais em matéria de autorregulação e de governo das sociedades procuraram incentivar as empresas a nomear mais mulheres para os cargos de direção.

No entanto, os progressos quanto ao reforço da presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas têm sido muito lentos, com um aumento médio anual nos últimos anos de apenas 0,6 pontos percentuais⁴. Os progressos dos diferentes Estados-Membros foram desiguais, tendo produzido resultados muito díspares. Os progressos mais significativos foram alcançados pelos Estados-Membros e outros países que introduziram medidas vinculativas⁵. As iniciativas de autorregulação de vários Estados-Membros não produziram alterações tão

¹ Este desequilíbrio entre os sexos é preocupante em todos os Estados-Membros da UE, com médias nacionais que variam entre cerca de 5% em MT, CY, HU, LU, PT, IT, EE e EL e cerca de 25% em SE, LV e FI. A proporção de mulheres varia consoante o Estado-Membro: entre 3% e 28% no que respeita aos administradores não-executivos e entre 0% e 21% no que se refere aos administradores executivos. Ver relatório intercalar: «As mulheres na tomada de decisão económica na UE», de março de 2012 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf).

² Alguns exemplos: 30% de mulheres no mais alto nível das administrações públicas nacionais, 33% das mulheres entre os membros dos supremos tribunais. Nas instituições de investigação, 22% dos membros dos conselhos de administração são mulheres (dados de 2007). Apenas os bancos centrais nacionais contrariam esta tendência, sendo quase exclusivamente dominados pelo sexo masculino: 83% dos seus administradores são homens, não existindo atualmente qualquer mulher no conselho de governadores do Banco Central da UE.

³ JO L 331 de 19.12.1984, p. 34, e JO L 319 de 10.12.1996, p. 11.

⁴ Ver relatório intercalar, nota de rodapé n.º 1.

⁵ Entre outubro de 2010 e janeiro de 2012, a França registou, de longe, o maior aumento da proporção de mulheres nos conselhos de administração das empresas (aumento de 10 pontos percentuais, passando para 22%), onde as empresas atingiram o primeiro objetivo definido por uma nova lei de janeiro de 2011 (20% até 2014, 40% em 2017) antes das datas previstas. A Noruega aumentou, em apenas três anos, a quota das mulheres nos conselhos de administração de 18% em 2006, quando foram introduzidos objetivos obrigatórios, para 40%.

importantes. Ao ritmo atual, seriam necessárias várias décadas para se acabar com o desequilíbrio entre os géneros na UE.

As discrepâncias entre os Estados-Membros poderão aumentar ainda mais, dadas as grandes diferenças existentes entre as abordagens adotadas por cada Estado-Membro. Alguns Estados-Membros adotaram legislação nacional, mas visando diferentes grupos de empresas e com abordagens jurídicas divergentes. Mesmo procurando abordar o mesmo problema, as legislações nacionais estão a evoluir em direções diferentes. Alguns Estados-Membros privilegiam um modelo do tipo «cumprir ou justificar o incumprimento», segundo o qual as empresas que não cumprem os objetivos em termos de equilíbrio entre os géneros devem esclarecer os motivos pelos quais o não fizeram. Outros estabelecem objetivos de equilíbrio entre os géneros juridicamente vinculativos, prevendo sanções. Alguns Estados-Membros têm em vista as empresas cotadas enquanto outros se concentram apenas nas grandes empresas (independentemente de estarem cotadas em bolsa ou não) ou nas empresas públicas. Alguns concentram as respetivas medidas nos administradores não-executivos das empresas cotadas, enquanto outros abrangem tanto os membros dos conselhos de administração que desempenham funções executivas como os que apenas desempenham funções não-executivas.

A divergência ou inexistência de regulamentação a nível nacional não só origina discrepâncias no número de mulheres entre os administradores executivos e não-executivos e taxas diferentes de progressos nos Estados-Membros, como também cria obstáculos ao mercado interno impondo requisitos divergentes em matéria de governo das sociedades. Esta evolução díspar das legislações nacionais conduziu a uma fragmentação dos enquadramentos legislativos no conjunto da UE, traduzindo-se na existência de obrigações jurídicas incoerentes e dificilmente comparáveis, em maior confusão e em custos mais elevados para as empresas, os investidores e os outros interessados, o que, em última análise, prejudica o correto funcionamento do mercado interno. As diferenças existentes em termos de requisitos jurídicos e de autorregulação quanto à composição dos conselhos de administração podem dificultar as atividades das empresas cotadas que operam transfronteiras, nomeadamente no que se refere à criação de filiais ou aos processos de fusões e aquisições, assim como quanto aos candidatos a cargos nos conselhos de administração. A falta de transparência atual dos procedimentos de seleção e dos critérios de qualificação para se aceder a cargos nos conselhos de administração na maior parte dos Estados-Membros constitui um obstáculo enorme a uma maior diversidade dos membros dos conselhos de administração, afetando negativamente as carreiras dos candidatos e a sua liberdade de circulação, assim como as decisões dos investidores. A opacidade das nomeações para os conselhos de administração obsta a que as mulheres com as qualificações necessárias se candidatem a um cargo no conselho de administração, sobretudo quando se trata de outro Estado-Membro. A falta de transparência dos critérios de qualificação dos administradores das empresas pode também ter um impacto negativo na confiança dos investidores na empresa em causa, em particular quando se trata de situações com dimensão transnacional. Divulgar as informações pertinentes quanto ao equilíbrio entre os géneros nos conselhos de administração contribuiria assim para uma maior responsabilização das empresas, uma tomada de decisão mais bem informada e sólida, uma melhor afetação dos capitais, e em última análise, para um maior emprego e crescimento sustentável na UE.

A insuficiente utilização das competências de mulheres altamente qualificadas é uma perda grave em termos de potencial de crescimento económico. A plena mobilização de todos os recursos humanos disponíveis é um elemento determinante para se poder enfrentar o desafio demográfico da UE, competir com êxito numa economia globalizada e assegurar vantagens comparativas em relação aos países terceiros. Além disso, o desequilíbrio entre os géneros nos

conselhos de administração pode representar também uma oportunidade perdida pelas empresas, tanto em termos de governo das sociedades como de desempenho financeiro⁶. O cerne do problema reside na persistência de vários obstáculos ao percurso de um número cada vez maior de mulheres altamente qualificadas, disponíveis para desempenhar um cargo nos conselhos de administração⁷. A relutância em nomear mulheres para os conselhos de administração está muitas vezes enraizada nos estereótipos quanto aos géneros em matéria de recrutamento e de promoção, numa cultura empresarial dominada pelos homens e na falta de transparência nos processos de nomeação para os conselhos de administração. Estes aspetos, a que nos podemos referir genericamente como «teto de vidro», comprometem a otimização do funcionamento do mercado de trabalho para os cargos de direção na UE.

A persistente sub-representação das mulheres nos conselhos de administração é um aspeto fulcral da falta de diversidade dos conselhos de administração em geral, tendo várias consequências negativas. Nos conselhos de administração em que predominam os membros de um determinado sexo é bastante maior a probabilidade de emergir uma mentalidade de grupo fechada. Isto pode provocar uma falta de contestação das decisões da administração, na medida em que a inexistência de diversidade de pontos de vista, de valores e de competências pode levar a menos debate, a menos ideias e a menos desafios que têm de ser superados nas reuniões dos conselhos de administração. A falta de diversidade dos conselhos de administração decorre essencialmente da falta de incentivos do mercado para que as empresas alterem esta situação. A este respeito, a inadequação das práticas de recrutamento dos membros dos conselhos de administração contribui para perpetuar a seleção de membros com perfis semelhantes. A seleção incide frequentemente num conjunto demasiado reduzido de pessoas, sendo os administradores não-executivos muitas vezes recrutados a partir de uma rede de «antigos colegas» de empresa e contactos pessoais dos atuais membros dos conselhos de administração. A falta de transparência quanto à diversidade dos conselhos de administração agrava este problema, pois o nível de informações e a medida em que esta informação é disponibilizada ao grande público é muitas vezes insuficiente.

Quanto aos objetivos em matéria de composição dos conselhos de administração, de transparência dos recrutamentos e de apresentação de relatórios sobre a diversidade de género nos conselhos de administração, os problemas identificados afetam o desempenho global das empresas, a sua responsabilização, a capacidade dos investidores para avaliarem e terem em conta de forma adequada e em tempo útil as informações pertinentes, assim como a eficiência dos mercados financeiros da UE. Consequentemente, não é possível explorar plenamente o potencial do mercado interno em termos de crescimento sustentável e de criação de emprego. É, portanto, necessário formular exigências claras quanto aos objetivos a atingir pelas empresas quanto ao sexo dos administradores não-executivos, à transparência do processo de

⁶ Estudos recentes: Credit Suisse Research Institute (agosto de 2012), «*Gender diversity and corporate performance*»; outros estudos importantes: Catalyst (2004), «*The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*»; McKinsey (relatórios de 2007, 2008 e 2010), «*Women Matter*»; Deutsche Bank Research (2010), «*Towards gender-balanced leadership*»; Ernst & Young (2012), «*Mixed leadership*».

⁷ As mulheres representam cerca de 60% dos licenciados na UE. Mais importante ainda, a iniciativa *Women on Board* das escolas de gestão europeias identificou facilmente mais de 7 000 mulheres aptas para preencher um cargo em conselhos de administração, altamente qualificadas, profissionalmente experientes e dispostas a assumir um cargo desse tipo (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

recrutamento (critérios de qualificação) e às suas obrigações em matéria de apresentação de relatórios relativos à diversidade entre os géneros nos conselhos de administração.

Contexto

A problemática do reforço da participação das mulheres na tomada de decisão económica tem vindo a assumir recentemente uma preponderância cada vez maior a nível nacional, europeu e internacional, em particular quanto à dimensão económica da diversidade de géneros.

A Comissão Europeia reafirmou o seu apoio a uma maior participação das mulheres em cargos de responsabilidade na Carta das Mulheres⁸ e na Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015⁹, tendo publicado vários relatórios fazendo o balanço da situação neste domínio¹⁰.

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 homens e mulheres são vitais para o crescimento, a prosperidade e a competitividade, tendo apelado a uma ação urgente para promover a igualdade da participação dos homens e das mulheres no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, de modo a tirar pleno partido de todos os talentos existentes.

O Parlamento Europeu solicitou por diversas vezes às empresas e aos Estados-Membros que aumentassem a representação das mulheres nos seus órgãos de tomada de decisão, tendo convidado a Comissão a propor legislação sobre quotas obrigatórias para se atingir o limiar crítico de 30% de mulheres nos órgãos de gestão até 2015 e de 40% até 2020¹¹.

Os parceiros sociais europeus reafirmaram o seu empenhamento em prosseguirem as iniciativas neste domínio no seu programa de trabalho para 2012-2014.

Objetivos da proposta

A presente proposta tem por objetivo aumentar substancialmente o número de mulheres nos conselhos de administração das empresas de toda a UE, estabelecendo um objetivo mínimo de 40% de membros do sexo sub-representado entre os administradores não-executivos das empresas cotadas em bolsa e obrigando as empresas em que o número de membros do sexo sub-representado seja inferior a essa percentagem a aplicarem, para atingir esse objetivo, critérios pré-estabelecidos, claros, neutros e inequívocos no âmbito dos seus procedimentos de seleção para preencher esses cargos.

A proposta procura promover a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão económica e explorar plenamente os talentos dos diferentes candidatos, através de uma

⁸ COM(2010) 78 final.

⁹ COM(2010) 491 final.

¹⁰ Ver o relatório da Comissão intitulado «Mais mulheres em cargos superiores», de janeiro de 2010, o documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado «O equilíbrio entre homens e mulheres na direção das empresas», de março de 2011, [SEC(2011) 246 final], o relatório intercalar «As mulheres na tomada de decisão económica na UE», de março de 2012, assim como o documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado «Progressos alcançados em 2011 em matéria de igualdade entre homens e mulheres», de abril de 2012 [SWD(2012) 85 final].

¹¹ Ver, nomeadamente, a Resolução de 6 de julho de 2011 sobre as mulheres e a liderança empresarial [2010/2115(INI)] e a Resolução de 13 de março de 2012 sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia – 2011 [2011/2244 (INI)].

representação mais equilibrada entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, contribuindo assim para os objetivos da estratégia Europa 2020. A diretiva proposta pretende eliminar os obstáculos à participação das mulheres nos conselhos de administração, assegurar um melhor governo das sociedades e, conseqüentemente, melhores resultados financeiros para as empresas da UE.

Uma harmonização mínima tanto quanto à exigência de as empresas cotadas procederem a nomeações com base numa avaliação comparativa e objetiva das qualificações dos candidatos, como quanto à definição de objetivos quantitativos para a representação equilibrada de homens e mulheres entre os administradores não-executivos, é essencial para garantir condições de concorrência iguais e evitar complicações práticas no mercado interno para as empresas cotadas.

O objetivo quantitativo de 40% fixado pela presente diretiva apenas se aplica aos administradores não-executivos, de modo a garantir um bom equilíbrio entre a necessidade de aumentar a diversidade de género nos conselhos de administração, por um lado, e a necessidade de minimizar as interferências na gestão quotidiana das empresas, por outro. Os administradores não-executivos e os órgãos de supervisão têm um papel essencial na nomeação dos cargos superiores das empresas e na definição das políticas de recursos humanos. Uma presença mais forte do sexo sub-representado entre os administradores não-executivos poderá ter, por conseguinte, implicações positivas para a diversidade de géneros em toda a carreira profissional.

A proposta centra-se nas empresas que estão cotadas em bolsa dada a sua importância económica e grande visibilidade. De um modo geral, estas empresas estabelecem as normas que se aplicam ao resto do setor privado. Além disso, tendem a ter conselhos de administração maiores e um estatuto jurídico semelhante em toda a UE, permitindo assim a necessária comparabilidade das situações.

O objetivo proposto de 40% como percentagem mínima de ambos os sexos está em sintonia com os objetivos que estão atualmente a ser debatidos e estabelecidos em vários Estados-Membros da UE e países do EEE. Esta percentagem encontra-se entre o mínimo de «massa crítica» de 30% - considerado essencial para ter um impacto sustentável no desempenho dos conselhos de administração - e a plena paridade entre os sexos (50%).

Coerência com as outras políticas e objetivos da União e com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

Segundo o artigo 2.º e o artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia, a igualdade entre homens e mulheres é um dos valores fundadores e um dos objetivos fundamentais da União. Nos termos do artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a União deve ter por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas atividades.

Foram adotadas várias medidas legislativas importantes para promover a igualdade de tratamento e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo o trabalho por conta própria¹².

¹² Nomeadamente as Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE.

A presente proposta é coerente com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir designada por «Carta»). Ajudará a promover os direitos fundamentais, em especial os relacionados com a igualdade entre homens e mulheres (artigo 23.º) e a liberdade de escolher uma profissão (artigo 15.º). A proposta também afeta a liberdade de empresa (artigo 16.º) e o direito de propriedade (artigo 17.º). Fá-lo de modo justificado: de acordo com o princípio da proporcionalidade, a proposta incide sobre os administradores não-executivos, os quais, embora sejam intervenientes importantes, nomeadamente quanto ao governo das sociedades, não estão envolvidos na sua gestão quotidiana.

O artigo 21.º, n.º 1, da Carta proíbe, em princípio, qualquer discriminação em razão do sexo. O artigo 23.º reconhece, no entanto, que o princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

Este princípio da **ação positiva** é igualmente reconhecido no artigo 157.º, n.º 4, do TFUE.

O Tribunal de Justiça da União Europeia estabeleceu os critérios que devem ser satisfeitos para conciliar estas duas noções (a igualdade formal de tratamento e a ação positiva) a fim de introduzir uma igualdade de facto, sendo ambas as noções reconhecidos na Carta, bem como no artigo 157.º do TFUE e no artigo 3.º da Diretiva 2006/54/CE.

Esses critérios são os seguintes:

- (1) As medidas devem dizer respeito a um setor em que as mulheres se encontrem sub-representadas;
- (2) Só pode ser dada prioridade às mulheres com qualificações equivalentes às dos candidatos masculinos;
- (3) Não pode ser atribuída uma prioridade automática e incondicional aos candidatos igualmente qualificados, devendo prever-se uma «cláusula de salvaguarda» que contemple a possibilidade de se conceder derrogações em casos justificados, que tenham em conta a situação concreta, nomeadamente a situação pessoal de cada candidato.

A presente proposta satisfaz os referidos critérios (ver artigo 4.º, n.º 3).

2. RESULTADOS DAS CONSULTAS COM AS PARTES INTERESSADAS E AVALIAÇÃO DE IMPACTO

Consultas e conhecimentos especializados

Entre 5 de março e 28 de maio de 2012, a Comissão organizou uma consulta pública para apurar as opiniões das partes interessadas quanto à necessidade de se adotar medidas para combater o desequilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, e, em caso afirmativo, que tipo de medidas deveriam ser adotadas. Das 485 respostas recebidas, 161 foram enviadas por cidadãos individuais e 324 por organizações. Entre estas figuravam 13 Estados-Membros, 3 governos regionais, 6 cidades ou municípios, 79 empresas (tanto grandes empresas como PME), 56 associações empresariais a nível nacional ou da UE, 53 organizações não-governamentais (na sua maior parte, organizações de

mulheres), sindicatos, associações profissionais, partidos políticos, associações de investidores e acionistas, assim como outros intervenientes envolvidos no governo das sociedades.

Registou-se um amplo consenso quanto à urgência de aumentar a participação das mulheres nos conselhos de administração das empresas. A grande maioria dos inquiridos concorda que a diversidade dos géneros tanto a nível dos trabalhadores como da estrutura dos conselhos de administração fomenta a inovação, a criatividade, a boa governação e a expansão do mercado para as empresas e que seria uma falta de visão não tirar partido do potencial económico das mulheres qualificadas. As opiniões divergiram, todavia, quanto à forma mais adequada para se introduzir as alterações necessárias. Embora alguns dos inquiridos, em especial as empresas, tenham privilegiado a continuidade da autorregulação, outros interessados, nomeadamente as organizações sindicais, as organizações de mulheres, algumas ONG e várias autoridades regionais e municipais, defenderam uma abordagem mais ambiciosa, assumindo a forma de objetivos vinculativos. Alguns inquiridos sugeriram uma abordagem inicialmente centrada nos administradores não-executivos e nos órgãos de supervisão, pois interfere menos com a gestão diária das empresas, mas que, posteriormente, englobasse também os membros executivos dos conselhos de administração.

Um inquérito Eurobarómetro realizado em 2011¹³ revelou que 88% dos cidadãos europeus consideravam que as mulheres deveriam ser equitativamente representadas nos cargos de liderança das empresas. Face à possibilidade de se optar entre três possibilidades diferentes para alcançar o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, as opiniões repartiram-se entre a autorregulação das empresas (31%), as medidas jurídicas vinculativas (26%) e as medidas não-vinculativas, como a elaboração de uma carta ou de um código de governo das sociedades (20%). Não obstante, 75% dos europeus mostraram-se favoráveis à adoção de legislação, desde que tivesse em conta as qualificações e não favorecesse automaticamente os membros de um dos sexos.

Avaliação de impacto

A avaliação de impacto analisou cinco opções de ação, integralmente descritas no relatório da avaliação de impacto:

- **Opção 1:** o cenário de *statu quo* (ou seja, sem qualquer nova ação a nível da UE);
- **Opção 2:** uma recomendação da Comissão incentivando os Estados-Membros a alcançarem, até 2020, o objetivo de, pelo menos, 40% de membros de cada sexo;
- **Opção 3:** uma diretiva introduzindo o objetivo vinculativo de alcançar, até 2020, pelo menos, 40% de administradores não-executivos de cada sexo;
- **Opção 4:** uma diretiva introduzindo um objetivo vinculativo de alcançar, até 2020, pelo menos 40% de membros de cada sexo entre os administradores não-executivos,

¹³ Eurobarómetro especial n.º 376 (2012), «As mulheres nos cargos de tomada de decisão» (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376).

e um objetivo flexível para os administradores executivos, a fixar pelas próprias empresas;

- **Opção 5:** uma diretiva introduzindo um objetivo vinculativo de alcançar, até 2020, pelo menos 40% de membros de cada sexo, tanto para os administradores executivos como para os não-executivos.

A comparação dos efeitos das diferentes opções de ação permitiu chegar às seguintes conclusões: i) as medidas vinculativas são mais eficazes do que as não-vinculativas para atingir os objetivos preconizados; ii) as medidas que visam tanto os membros do conselho de administração que desempenham funções executivas como os que só desempenham funções não-executivas são mais eficazes que as medidas apenas dirigidas a um determinado grupo e iii) as medidas vinculativas geram mais benefícios para a sociedade e a economia que as medidas não-vinculativas.

Ao mesmo tempo, a eficácia das diferentes opções de ação está diretamente relacionada com o grau de interferência com os direitos das empresas e dos acionistas enquanto seus proprietários, incluindo os seus direitos fundamentais. Comparativamente com uma medida não-vinculativa, com efeitos tangíveis mas limitados, um aumento considerável do impacto em termos de objetivos fixados exigiria um instrumento com força vinculativa, que impusesse requisitos mínimos para a composição dos conselhos de administração.

Comparativamente, as medidas vinculativas implicariam mais custos e maiores encargos administrativos que, contudo, continuariam a ser muito moderados quando comparados com os benefícios económicos previstos. Os encargos administrativos seriam mínimos para qualquer das opções, na medida em que estas abrangem apenas empresas cotadas, que devem poder utilizar os mecanismos de comunicação de informações de que já dispõem.

A presente proposta opta pela eficácia acrescida dos objetivos fixos e pelos correspondentes benefícios mais vastos para a economia e a sociedade quanto aos administradores não-executivos, o que justifica um maior grau de interferência com os direitos fundamentais. A proposta não estabelece um objetivo vinculativo fixo para os membros executivos dos conselhos de administração, dada a maior necessidade de experiência e de conhecimentos específicos na gestão quotidiana das empresas. As empresas devem, todavia, ser obrigadas a assumir compromissos quanto aos administradores executivos que reflitam as suas circunstâncias específicas, assim como a apresentar relatórios sobre o cumprimento desses compromissos. A proposta assenta, por conseguinte, na opção 4.

3. ELEMENTOS JURÍDICOS DA PROPOSTA

Base jurídica

O artigo 157.º, n.º 3, do TFUE constitui 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.

A proposta baseia-se no artigo 157.º, n.º 3, do TFUE

Subsidiariedade

As medidas introduzidas por alguns Estados-Membros a fim de reforçar o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas variam enormemente. Muitos Estados-Membros, sobretudo aqueles onde a percentagem de mulheres entre os administradores é particularmente baixa, não adotaram quaisquer ações neste domínio, não demonstrando vontade ou resistindo mesmo a agir por sua própria iniciativa. Ao mesmo tempo, existem grandes diferenças quanto ao número de mulheres nos conselhos de administração nos diferentes Estados-Membros – uma variação entre 3% e 27% – situação essa que compromete a realização do objetivo fundamental da igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão económica na União.

As projeções constantes do relatório da avaliação de impacto, assentes em informações exaustivas sobre as iniciativas legislativas e de autorregulação existentes ou programadas em todos os Estados-Membros, mostram que, sem qualquer intervenção da UE, a representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas deve evoluir de 13,7% em 2012 para 20,4% em 2020 (20,84% se excluirmos as PME). Nesse ano, apenas um dos Estados-Membros (a França) deverá ter uma representação de 40% de mulheres nos conselhos de administração das empresas, como resultado da legislação nacional que impõe quotas nacionais obrigatórias. Apenas sete dos outros Estados-Membros (Finlândia, Letónia, Países Baixos, Eslováquia, Espanha, Dinamarca e Suécia) deverão atingir os 40% antes de 2035. Para além de ser muito insatisfatória em termos de igualdade entre homens e mulheres, esta situação seria também insuficiente para criar uma «massa crítica» de mulheres nos conselhos de administração da União, a qual, como a investigação tem revelado, é imprescindível para gerar efeitos positivos nos resultados financeiros das empresas. Com base neste cenário, a UE, no seu conjunto, não deverá sequer atingir os 40% de mulheres nos conselhos de administração no ano de 2040. Independentemente da possibilidade geral de os Estados-Membros intervirem eficazmente, as indicações concretas quanto às suas intenções, incluindo as respostas à consulta pública, e as projeções baseadas nas informações disponíveis, mostram claramente que uma ação individual dos Estados-Membros não permitiria atingir o objetivo de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, em conformidade com os objetivos estratégicos enunciados na presente proposta, quer seja até 2020 ou noutra data num futuro previsível.

Esta situação gera uma série de riscos para a realização do objetivo fundamental da igualdade entre homens e mulheres na União. Os Tratados constitutivos da UE tinham em vista estabelecer a igualdade de condições de concorrência entre os Estados-Membros, consagrando o princípio da igualdade de remuneração e de igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, de modo a evitar uma concorrência nivelada por baixo entre os Estados-Membros em matéria laboral e de igualdade de tratamento. Os Estados-Membros podem efetivamente hesitar em regulamentar esta matéria por si próprios uma vez que receiam colocar as suas próprias empresas em desvantagem relativamente às empresas de outros Estados-Membros. Essa perceção, reforçada pela pressão da comunidade empresarial, constitui um grave obstáculo a que os Estados-Membros adotem as medidas necessárias.

Além disso, regulamentações nacionais fragmentadas e divergentes podem criar problemas práticos no funcionamento do mercado interno. A existência de diferenças a nível das normas de direito das sociedades e das sanções aplicáveis ao incumprimento de uma quota obrigatória nacional, nomeadamente a exclusão dos contratos públicos, pode complicar a vida das

empresas e ter um efeito dissuasor sobre os seus investimentos transnacionais ou sobre o estabelecimento de filiais noutros Estados-Membros. Por outro lado, a normas divergentes ou a falta de regras aplicáveis ao processo de seleção, desprovido de normas mínimas, para os principais cargos de administrador não-executivo, bem como o impacto dessas divergências em matéria de governo das sociedades e sobre a avaliação deste último pelos investidores, pode suscitar igualmente problemas ao funcionamento do mercado interno.

O potencial de competitividade e de crescimento resultante do pleno aproveitamento pelos conselhos de administração dos talentos das mulheres mais qualificadas poderá assim ser alcançado mais eficazmente, por motivos de escala, se todos os Estados-Membros avançarem nessa direção, em especial aqueles cujas percentagens são atualmente mais baixas e não tenham adotado, ou sequer previsto, qualquer ação. Só uma iniciativa da UE pode contribuir eficazmente para assegurar a igualdade de condições de concorrência em toda a União, evitando complicações práticas para a vida das empresas, mediante a harmonização dos requisitos mínimos em matéria de governo das sociedades quanto às decisões de nomeação baseadas em critérios de qualificação, de modo a garantir um equilíbrio de género entre os administradores não-executivos.

Pode concluir-se, por conseguinte, que os objetivos da ação prevista não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros a título individual, podendo ser mais facilmente atingidos através de uma ação coordenada a nível da UE do que por iniciativas nacionais de âmbito, ambição e eficácia muito diferentes. A proposta satisfaz, assim, o princípio da subsidiariedade.

Proporcionalidade

A adoção de medidas não-vinculativas, como as anteriores recomendações da UE e os apelos à autorregulação, não alcançou nem permite alcançar o objetivo de melhorar a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão económica em toda a UE. Para atingir esse objetivo será pois necessário adotar medidas mais abrangentes a nível da União. Essas medidas não devem, todavia, ir além do estritamente necessário para alcançar progressos sustentáveis quanto à proporção de mulheres nos conselhos de administração das empresas, sem afetar o funcionamento das empresas privadas e a economia de mercado.

A harmonização mínima proposta limita-se assim à definição de objetivos comuns, dando aos Estados-Membros liberdade suficiente para decidirem a melhor forma de os atingir a nível nacional, tendo em conta as circunstâncias locais, regionais ou nacionais, incluindo o direito das sociedades e as práticas nacionais de recrutamento dos administradores de empresas. Concretamente, a proposta exige apenas aos Estados-Membros a introdução das alterações ao seu direito das sociedades estritamente necessárias para harmonizar os requisitos mínimos quanto às decisões de nomeação, respeitando as diferentes estruturas dos conselhos de administração dos Estados-Membros. A proposta não abrange as pequenas e médias empresas (PME), em relação às quais estas medidas poderiam representar um encargo desproporcionado. Além disso, como já foi referido, a proposta estabelece objetivos quantitativos aplicáveis unicamente aos administradores não-executivos, limitando assim consideravelmente as interferências na gestão quotidiana das empresas. Como os administradores não-executivos desempenham essencialmente tarefas de supervisão, será também mais fácil recrutar candidatos qualificados exteriores à empresa ou ao setor específico – facto pertinente em áreas da economia em que os membros de um determinado sexo estão especialmente sub-representados no mercado de trabalho.

O caráter temporário da diretiva proposta (ver artigo 10.º) reforça a sua conformidade com os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade.

Escolha do instrumento

A diretiva é o instrumento que melhor assegura, no conjunto da UE, um nível mínimo coerente de diversidade de géneros entre os administradores não-executivos que compõem os conselhos de administração das empresas cotadas, permitindo simultaneamente aos Estados-Membros adaptar os pormenores da regulamentação às respetivas situações específicas em termos do seu direito das sociedades e escolher os meios mais adequados para garantir a sua aplicação, assim como as sanções aplicáveis em caso de incumprimento. Além disso, permite ainda aos Estados-Membros, numa base voluntária, irem para além dos requisitos mínimos.

Espaço Económico Europeu

O texto tem relevância para o Espaço Económico Europeu e a diretiva será aplicável aos países terceiros que o integram na sequência de uma decisão do Comité Misto do EEE.

4. INCIDÊNCIA ORÇAMENTAL

A proposta não tem qualquer incidência no orçamento da União.

5. EXPLICAÇÃO DETALHADA DAS DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

Artigo 1.º Objeto

Esta disposição enuncia a finalidade da diretiva.

Artigo 2.º Definições

Este artigo estabelece as principais definições, que têm por base a Recomendação da Comissão 2005/162/CE, relativa ao papel dos administradores não-executivos ou membros do conselho de supervisão de sociedades cotadas e aos comités do conselho de administração ou de supervisão¹⁴, a Recomendação da Comissão 2003/361/CE, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas¹⁵, no que se refere à definição de PME, e a 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 empresas¹⁶, no que se refere à definição de empresa pública.

As definições permitem garantir, nomeadamente, que a diretiva se aplica uniformemente aos diferentes tipos de estruturas de conselhos de administração existentes nos vários Estados-Membros, ou seja, o sistema dualista, em que as empresas possuem um conselho de direção e um conselho de supervisão, o sistema monista, que integra as funções de direção e

¹⁴ JO L 52 de 25.2.2005, p. 51.

¹⁵ JO L 124 de 20.5.2003, p. 36.

¹⁶ JO L 318 de 17.11.2006, p. 17.

supervisão num único conselho de administração, assim como os sistemas híbridos, que apresentam características de ambos os sistemas, permitindo às empresas escolher entre diferentes modelos.

A definição de «administrador» especifica que os objetivos fixados pela diretiva abrangem todos os administradores não-executivos, incluindo os representantes dos funcionários da empresa, nos Estados-Membros em que alguns dos administradores não-executivos podem, ou devem, ser nomeados ou eleitos pelos trabalhadores da empresa e/ou as organizações de trabalhadores, em conformidade com o direito interno ou as práticas nacionais, enquanto os procedimentos práticos para garantir a realização dos objetivos fixados pela presente Diretiva devem ser definidos pelos Estados-Membros em causa (ver considerando n.º 21).

Artigo 3.º: Exclusão das pequenas e médias empresas

Este artigo exclui do âmbito de aplicação da diretiva as empresas cotadas que sejam pequenas e médias empresas (PME), na aceção da Recomendação da Comissão 2003/361/CE de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas¹⁷.

Artigo 4.º: Objetivos relativos aos administradores não-executivos

O n.º 1 impõe às empresas cotadas que não disponham de pelo menos 40% de administradores não-executivos do sexo sub-representado a obrigação de 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 atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020. Foi ainda fixado um prazo mais curto para a consecução desse objetivo (1 de janeiro de 2018) no que respeita às empresas cotadas que sejam 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 empresas¹⁸. Na medida em que exercem uma influência dominante sobre essas empresas, os Estados-Membros dispõem de mais instrumentos para impor uma mudança mais rápida.

O n.º 2 especifica o método de cálculo do número exato de cargos de administradores não-executivos necessários para cumprir o objetivo fixado no n.º 1. É conveniente que esse número ande à volta de 40%, por defeito ou por excesso, mas, em paralelo, as empresas cotadas não devem ser obrigadas a nomear membros do sexo sub-representado para metade, ou mais, dos cargos de administradores não-executivos, de modo a não impor entraves excessivos.

O n.º 3 impõe uma regra de preferência, com o objetivo de atingir o objetivo fixado no n.º 1. Essa regra prevê que, perante dois candidatos dos dois sexos com idênticas qualificações, seja dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado, a menos que uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios específicos relativos aos dois candidatos faça pender a balança a favor do candidato do outro sexo. Este requisito de forma é necessário para assegurar a conformidade dos objetivos com a jurisprudência¹⁹ do Tribunal de Justiça da

¹⁷ JO L 124 de 20.5.2003, p. 36.

¹⁸ JO L 318 de 17.11.2006, p. 17.

¹⁹ Processo C-450/93, Kalanke (Coletânea 1995, p. I-3051), processo C-409/95, Marschall (Coletânea 1997, p. I-6363), processo C-158/97, Badeck (Coletânea 2000, p. I-1875), processo C-407/98, Abrahamsson (Coletânea 2000, p. I-5539).

União Europeia em matéria de ação positiva. Os requisitos estabelecidos neste número devem ser satisfeitos na fase adequada do processo de seleção, em função do ordenamento jurídico nacional e dos estatutos das empresas cotadas.

O n.º 4 impõe uma obrigação de divulgação e uma regra em matéria de ónus da prova aplicáveis caso um candidato preterido conteste o processo de seleção.

O n.º 5 prevê a possibilidade de justificar o incumprimento do objetivo quando os membros do sexo sub-representado representem menos de 10% dos efetivos.

O n.º 6 prevê que o objetivo fixado no n.º 1 possa igualmente considerar-se satisfeito se os membros do sexo sub-representado ocuparem pelo menos um terço do conjunto dos cargos de administrador, independentemente de se tratar de administradores executivos ou não-executivos.

Artigo 5.º: Medidas complementares a adotar pelas empresas e apresentação de relatórios

O n.º 1 impõe às empresas cotadas a obrigação de assumirem compromissos individuais quanto à representação de ambos os sexos entre os administradores executivos, a atingir até 1 de janeiro de 2020, ou, no caso das empresas cotadas que sejam empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018.

O n.º 2 impõe às empresas cotadas a obrigação de apresentarem e publicarem anualmente informações sobre a repartição entre os géneros dos respetivos conselhos de administração, em conformidade com o artigo 4.º, n.º 1, e o artigo 5.º, n.º 1.

O n.º 3 impõe às empresas cotadas que não cumpram os objetivos quanto ao número de administradores não-executivos ou os compromissos assumidos quanto aos administradores executivos, uma obrigação suplementar de explicar os motivos e incluir a descrição das medidas adotadas e previstas para cumprir, no futuro, esses objetivos ou os compromissos assumidos.

O n.º 4 versa sobre as diferentes competências dos organismos nacionais responsáveis em matéria de igualdade criados por força da Diretiva 2006/54/CE.

Artigo 6.º: Sanções

Este artigo obriga os Estados-Membros a estabelecerem regras sobre as sanções aplicáveis à violação do disposto na diretiva. Essas sanções devem ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas. O n.º 2 contém uma lista não-exaustiva de possíveis medidas concretas.

Artigo 7.º: Requisitos mínimos

Esta disposição enuncia que a diretiva procede apenas a uma harmonização mínima.

Artigo 8.º: Transposição

Os Estados-Membros são obrigados a adotar as medidas de transposição pertinentes no prazo de dois anos a contar da data de adoção da diretiva. O artigo especifica ainda as obrigações respeitantes a essas medidas, bem como a sua comunicação à Comissão. O n.º 3 autoriza os Estados-Membros que, antes da entrada em vigor da diretiva, tenham adotado medidas para

garantir uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres entre os administradores não-executivos das empresas cotadas, a 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 as medidas adotadas têm uma eficácia equivalente para atingir o objetivo fixado no artigo 4.º, n.º 1.

Artigos 9.º, 10.º e 11.º: Reexame, entrada em vigor e caducidade; destinatários

A diretiva impõe aos Estados-Membros a obrigação de apresentarem relatórios. De dois em dois anos, a Comissão deve reexaminar e apresentar um relatório sobre a aplicação da diretiva, que incida, nomeadamente, sobre o facto de os objetivos da diretiva terem ou não sido atingidos.

Os objetivos mantêm-se em vigor até que sejam registados progressos sustentáveis quanto a uma repartição equilibrada dos géneros nos conselhos de administração das empresas. A diretiva prevê uma cláusula de caducidade para esse efeito.

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)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu²⁰,

Deliberando nos termos do processo legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

- (1) Nos termos do artigo 2.º e do artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia, a igualdade entre homens e mulheres constitui um dos valores fundadores e um dos objetivos fundamentais da União. Nos termos do artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (a seguir denominado «Tratado»), a União tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas atividades. O artigo 157.º, n.º 3, do Tratado constitui a base jurídica para a adoção pela União de medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho.
- (2) O princípio da ação positiva e a sua importância para a concretização de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres são reconhecidos no artigo 157.º, n.º 4, do Tratado e no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, prevendo esta

²⁰ JO C ..., p. .

última que seja garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios e que o princípio da igualdade não obste a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

- (3) A Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13 de dezembro de 1984, relativa à promoção de ações positivas a favor das mulheres²¹, recomendava aos Estados-Membros a adoção de medidas para garantir que as ações positivas incluíssem, tanto quanto possível, ações que incidissem na participação ativa das mulheres nos órgãos de decisão. A Recomendação 96/694/CE do Conselho, de 6 de dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão²², recomendava aos Estados-Membros que incentivassem o setor privado a aumentar a presença das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão, nomeadamente através da adoção ou no quadro de planos de igualdade e de programas de ação positiva.
- (4) Nos últimos anos, a Comissão Europeia apresentou vários relatórios sobre o balanço da situação em matéria de diversidade de género nas instâncias de tomada de decisão económica²³. 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 domínio²⁴. Na sua Carta das Mulheres²⁵, 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 2010-2015²⁶, a melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisão foi considerada uma das ações prioritárias 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.

²¹ JO L 331 de 19.12.1984, p. 34.

²² JO L 319 de 10.12.1996, p.11.

²³ Relatório da Comissão «Mais mulheres em cargos superiores» (2010); Documento de trabalho dos serviços da Comissão «O equilíbrio entre homens e mulheres na direção das empresas» de 1.3.2011 (SEC (2011) 246 final); Relatório intercalar «As mulheres na tomada de decisão económica na UE», de 5.3.2012; Documento de trabalho dos serviços da Comissão «Progressos alcançados em matéria de igualdade entre homens e mulheres em 2011», de 16.4.2012 [SWD(2012) 85 final].

²⁴ «Compromisso europeu pelas mulheres na administração das empresas», IP/11/242.

²⁵ COM(2010) 78 final.

²⁶ COM(2010) 491 final.

- (6) Na sua resolução sobre as mulheres e a liderança empresarial, de 6 de julho de 2011²⁷, 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 2011²⁸.
- (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.
- (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.
- (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.
- (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

²⁷ 2010/2115 (INI).

²⁸ 2011/2244 (INI).

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.

- (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.
- (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.
- (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.

- (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 e evitar assim complicações práticas na vida das empresas.
- (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.
- (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.
- (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 financeiros³⁰, em um ou vários Estados-Membros. Estas empresas estabelecem padrões para a economia na sua

²⁹ COM(2010) 2020 final.

³⁰ JO L 145 de 30.4.2004, p. 1.

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.

- (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 empresas³¹, mesmo que estas se encontrem cotadas em bolsa.
- (19) As empresas cotadas dos Estados-Membros possuem diferentes tipos de estruturas de conselhos de administração. A principal diferença é entre o sistema «dualista», que prevê um conselho de administração e um conselho de supervisão, e o sistema «monista», que integra as funções de administração e de supervisão num único conselho. Existem também sistemas híbridos, que combinam aspetos de ambos os sistemas ou permitem que as empresas escolham entre diferentes modelos. As medidas previstas na presente diretiva aplicam-se a todos os tipos de estruturas de conselhos de administração dos Estados-Membros.
- (20) Todos os sistemas de administração das empresas efetuam uma distinção entre administradores executivos, que estão envolvidos na gestão corrente da sociedade, e administradores não-executivos, que não participam na sua gestão quotidiana, mas desempenham funções de supervisão. Os objetivos quantitativos fixados na presente diretiva aplicam-se apenas aos administradores não-executivos, de modo a assegurar um bom equilíbrio entre a necessidade de aumentar a diversidade de género nos conselhos de administração e a necessidade de reduzir ao mínimo as interferências com a gestão quotidiana das empresas. Como os administradores não-executivos desempenham essencialmente tarefas de supervisão, é também mais fácil recrutar candidatos qualificados exteriores à empresa e, em grande medida, igualmente exteriores ao setor específico em que essa empresa opera – consideração particularmente pertinente nas áreas da economia em que os membros de um determinado sexo são especialmente sub-representados no mercado de trabalho.
- (21) Em alguns Estados-Membros, uma determinada proporção de administradores não-executivos podem, ou devem, ser nomeados ou eleitos pelos trabalhadores e/ou organizações de trabalhadores da empresa, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais. Os objetivos quantitativos previstos na presente diretiva devem aplicar-se, portanto, a todos os administradores não-executivos, incluindo os representantes dos trabalhadores. Contudo, os procedimentos práticos para garantir que esses objetivos são atingidos, dado que alguns administradores não-executivos são representantes dos trabalhadores, devem ser definidos pelos Estados-Membros em causa.
- (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

³¹ JO L 124 de 20.5.2003, p. 36.

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.

- (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 empresas³². 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.
- (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.
- (25) Na sua jurisprudência³³ em matéria de ação positiva e de compatibilidade desta com o princípio da não-discriminação em razão do sexo (agora também enunciada no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia), o Tribunal de Justiça da União Europeia aceitou que, em certos casos, fosse dada prioridade ao sexo sub-representado no processo de seleção para um emprego ou promoção, desde que o candidato do sexo sub-representado seja tão qualificado quanto o concorrente do outro sexo em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, bem como que essa prioridade não fosse concedida de forma automática e incondicional, podendo ser

³² JO L 318 de 17.11.2006, p. 17.

³³ Processo C-450/93, Kalanke (Coletânea 1995, p. I-3051), processo C-409/95, Marschall (Coletânea 1997, p. I-6363), processo C-158/97, Badeck (Coletânea 2000, p. I-1875), processo C-407/98, Abrahamsson (Coletânea 2000, p. I-5539).

excluída se razões específicas inerentes ao candidato do outro sexo fizerem pender a balança a favor desse candidato, e que cada candidatura fosse sujeita a uma apreciação objetiva tendo em conta todos os critérios específicos dos candidatos individuais.

- (26) Em consonância com a referida jurisprudência, os Estados-Membros devem garantir que a seleção dos candidatos mais qualificados para ocupar os cargos de administrador não-executivo tem por base uma análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios pré-estabelecidos, claros, neutros e inequívocos. Entre os exemplos de critérios de seleção que as empresas poderiam aplicar figuram a experiência profissional em cargos de gestão e/ou de supervisão, 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.
- (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.
- (28) A diretiva pretende melhorar o equilíbrio de géneros entre os administradores das empresas cotadas em bolsa e, desse modo, contribuir para a realização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, reconhecido como um direito fundamental da União. Por conseguinte, as empresas cotadas devem ser obrigadas a divulgar, a pedido de qualquer candidato preterido, não só os critérios relativos às qualificações em que se baseou a seleção, mas também a avaliação comparativa objetiva desses critérios e, se for caso disso, os motivos que fizeram pender a balança a favor do candidato que não pertence ao sexo sub-representado. Estas restrições do direito ao respeito pela vida privada quanto ao tratamento de dados pessoais, reconhecido nos artigos 7.º e 8.º da Carta, assim como a obrigação de as empresas cotadas fornecerem as referidas informações, mediante pedido, a qualquer candidato preterido, são necessárias e conformes com o princípio da proporcionalidade, correspondendo efetivamente a objetivos reconhecidos como de interesse geral. São, por conseguinte, conformes com os requisitos aplicáveis a essas restrições previstas no artigo 52.º, n.º 1, da Carta, assim como com a jurisprudência pertinente do Tribunal de Justiça.
- (29) Se um candidato preterido do sexo sub-representado estabelecer a presunção de que é tão qualificado quanto o candidato nomeado do outro sexo, a empresa cotada deve ser obrigada a demonstrar a fundamentação da sua escolha.

- (30) Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas para os casos de violação da 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.
- (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.
- (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.
- (33) Para além das medidas relativas aos administradores não-executivos, e a fim de melhorar igualmente o equilíbrio de géneros entre os administradores que exercem funções de gestão quotidianas, as empresas cotadas devem ser obrigadas a assumir compromissos individuais quanto à representação de ambos os sexos entre os administradores executivos, a atingir até 1 de janeiro de 2020. Com esses compromissos, as empresas em causa devem ter por objetivo alcançar progressos tangíveis em relação à sua situação atual, em matéria de equilíbrio entre homens e mulheres.
- (34) Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas que comuniquem anualmente às autoridades nacionais competentes informações sobre a repartição por género dos respetivos conselhos de administração, assim como informações sobre a forma como pretendem satisfazer os objetivos estabelecidos na presente diretiva, que permitam avaliar os progressos de cada empresa cotada quanto a uma representação equilibrada dos homens e das mulheres entre os seus administradores. Essas informações devem ser 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.
- (35) Os Estados-Membros podem ter adotado, ainda antes da entrada em vigor da presente diretiva, medidas que prevejam meios para garantir uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres nos conselhos de administração das empresas. Esses Estados-Membros devem ter a possibilidade de aplicar as referidas medidas em vez das exigências processuais em matéria de nomeação, desde que possam demonstrar que as medidas adotadas têm uma eficácia equivalente para atingir o objetivo de garantir uma presença de pelo menos 40% de membros do sexo sub-representado entre os administradores não-executivos das empresas cotadas até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das empresas cotadas que são empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018.
- (36) A presente diretiva respeita os direitos fundamentais e os princípios consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Mais especificamente, contribui

para a concretização do direito à igualdade entre homens e mulheres (artigo 23.º da Carta), assim como da liberdade de escolha de uma profissão e do direito a trabalhar (artigo 15.º da Carta). A diretiva visa igualmente assegurar o pleno respeito do direito a uma ação perante um tribunal imparcial (artigo 47.º da Carta). As restrições ao exercício da liberdade de empresa (artigo 16.º da Carta) e ao direito de propriedade (artigo 17.º, n.º 1, da Carta) respeitam a essência desses direitos e liberdades, sendo necessários e proporcionados. Respondem assim, efetivamente, a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, assim como à necessidade de proteger os direitos e liberdades de terceiros.

- (37) Embora alguns Estados-Membros tenham adotado medidas de regulação ou promovido a autorregulação com resultados mitigados, a maioria dos Estados-Membros não tomou qualquer medida nem manifestou vontade de intervir de forma a registar progressos suficientes. Algumas projeções, baseadas numa análise exaustiva das informações disponíveis sobre as tendências passadas e atuais, bem como sobre as intenções manifestadas, revelam que a representação equilibrada dos homens e das mulheres entre os administradores não-executivos em toda a União, em consonância com os objetivos estabelecidos na presente diretiva, não pode ser alcançada por uma ação individual dos Estados-Membros num futuro previsível. Atendendo a estas circunstâncias e dadas as disparidades crescentes entre os Estados-Membros em matéria de representação de homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, o equilíbrio nesta matéria no conjunto da União só poderá ser melhorado através de uma abordagem comum. Da mesma forma, o potencial em termos de igualdade entre os géneros, 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.
- (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.
- (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.

- (40) De acordo com a Declaração Política Conjunta dos Estados-Membros e da Comissão sobre os documentos explicativos³⁴, de 28 de setembro de 2011, os Estados-Membros assumiram o compromisso de, nos casos em que tal se justifique, fazer acompanhar a comunicação das suas disposições de transposição de um ou mais documentos explicando a relação entre os elementos da diretiva e as partes correspondentes dos instrumentos nacionais de transposição. Em relação à presente diretiva, o legislador considera que a transmissão desses documentos se justifica,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

Artigo 1.º
Objeto

A presente diretiva prevê medidas destinadas a garantir uma representação mais equilibrada dos géneros entre os administradores não-executivos das empresas cotadas em bolsa, estabelecendo medidas 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.

Artigo 2.º
Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- (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;
- (2) «conselho de administração», qualquer órgão de administração, de direção ou de supervisão de uma empresa;
- (3) «administrador», qualquer membro de um conselho de administração, incluindo o representante dos trabalhadores;
- (4) «administrador executivo», qualquer membro de uma estrutura monista encarregado da gestão quotidiana da empresa, assim como qualquer membro do conselho de direção a nível de um sistema dualista;
- (5) «administrador não-executivo», qualquer membro de uma estrutura monista que não seja administrador executivo, e qualquer membro de um conselho de supervisão a nível de um sistema dualista;
- (6) «estrutura monista», um conselho único, que integra as funções de administração e de supervisão de uma empresa;
- (7) «sistema dualista», um sistema em que as funções de direção e de supervisão de uma empresa são exercidas por conselhos distintos;

³⁴ JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

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

Artigo 3.º

Exclusão das pequenas e médias empresas

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

Artigo 4.º

Objetivos relativos aos administradores não-executivos

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em cujos conselhos de administração os membros do sexo sub-representado ocupem menos de 40% dos cargos de administradores não-executivos, preenchem esses cargos com base numa análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios pré-estabelecidos, claros, neutros e inequívocos, de modo atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das empresas cotadas que sejam empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018.
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%.
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.
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.

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

Artigo 5.º

Medidas complementares a adotar pelas empresas e apresentação de relatórios

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa assumem compromissos individuais quanto a uma representação equilibrada entre homens e mulheres a nível dos administradores executivos, a atingir até 1 de janeiro de 2020, ou, no caso das empresas cotadas em bolsa que sejam empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018.
2. Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas que [*dois anos após a adoção da diretiva*] comuniquem anualmente informações às autoridades nacionais competentes sobre a representação dos géneros nos respetivos conselhos de administração, distinguindo entre administradores executivos e não-executivos, bem como sobre as medidas adotadas para atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, e no n.º 1 do presente artigo, publicando essas informações de forma adequada e acessível no respetivo sítio *web*.
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.
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)³⁵, são igualmente competentes para promover, analisar, acompanhar e apoiar o equilíbrio entre os géneros nos conselhos de administração das empresas cotadas.

³⁵ JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

Artigo 6.º

Sanções

1. Os Estados-Membros devem estabelecer o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais adotadas em conformidade com a presente diretiva e adotar as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções.
2. Essas sanções devem ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas, podendo incluir qualquer das seguintes medidas:
 - (a) aplicação de coimas;
 - (b) nulidade ou anulação, decretada por um órgão jurisdicional, da nomeação ou da eleição de administradores não-executivos que viole as disposições nacionais adotadas nos termos do artigo 4.º, n.º 1.

Artigo 7.º

Requisitos mínimos

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

Artigo 8.º

Transposição

1. Os Estados-Membros devem adotar e publicar até [*dois anos após a sua adoção*], as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva. Os Estados-Membros devem comunicar imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.
2. As disposições adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades da referência são estabelecidas pelos Estados-Membros.
3. Sem prejuízo do disposto no artigo 4.º, n.ºs 6 e 7, os Estados-Membros que tenham adotado, ainda antes da entrada em vigor da presente diretiva, medidas para garantir uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres entre os administradores não-executivos das empresas cotadas, podem suspender a aplicação das exigências processuais em matéria de nomeação formuladas no artigo 4.º, n.ºs 1, 3, 4 e 5, desde que possam demonstrar que essas medidas permitem aos membros do sexo sub-representado ocupar pelo menos 40% dos cargos de administrador não-executivo das empresas cotadas até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das empresas cotadas que sejam empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018.

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

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

Artigo 9.º

Reexame

1. Os Estados-Membros devem transmitir à Comissão até 1 de janeiro de 2017 e, posteriormente, de dois em dois anos, um relatório sobre a transposição da presente diretiva. Esses relatórios incluem, nomeadamente, informações exaustivas sobre as medidas adotadas com vista a atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, as informações prestadas nos termos do artigo 5.º, n.º 2, assim como informação sobre os compromissos individuais assumidos pelas empresas cotadas nos termos do artigo 5.º, n.º 1.
2. Os Estados-Membros que tenham suspenso, nos termos do artigo 8.º, n.º 3, a aplicação das exigências processuais em matéria de nomeação formuladas no artigo 4.º, n.ºs 1, 3, 4 e 5 devem incluir, nos relatórios referidos no n.º 1, dados que comprovem os resultados concretos obtidos pelas medidas nacionais referidas no artigo 8.º, n.º 3. A Comissão publica, seguidamente, um relatório específico em que declara se as medidas em causa permitem efetivamente aos membros do sexo sub-representado ocupar pelo menos 40% dos cargos de administrador não-executivo até 1 de janeiro de 2018 nas empresas cotadas que são empresas públicas ou até 1 de janeiro de 2020 nas empresas cotadas que não são empresas públicas. A Comissão publica o primeiro desses relatórios até 1 de julho de 2017 e os relatórios posteriores no prazo de seis meses a contar da notificação por cada Estado-Membro do respetivo relatório nacional referido no n.º 1.

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

3. A Comissão deve reexaminar a aplicação da presente diretiva e apresentar um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho até 31 de dezembro de 2021 e, posteriormente, de dois em dois anos. A Comissão deve verificar, nomeadamente, se foram atingidos os objetivos da presente diretiva.
4. No seu relatório, a Comissão deve avaliar se, tendo em conta a evolução da situação em matéria de representação de homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas e nos diferentes níveis de tomada de decisão da economia em geral e em função dos progressos alcançados serem ou não suficientemente sustentáveis, é necessário alargar o período de vigência da presente diretiva para além da data indicada no artigo 10.º, n.º 2, ou alterar o seu teor.

Artigo 10.º

Entrada em vigor e caducidade

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

Artigo 11.º
Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu
O Presidente

Pelo Conselho
O Presidente