



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 14.11.2012
COM(2012) 614 final

2012/0299 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

**privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai
societăților cotate la bursă și măsuri conexe**

(Text cu relevanță pentru SEE)

{SWD(2012) 348 final}

{SWD(2012) 349 final}

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

Context

Organele de conducere ale întreprinderilor din UE se caracterizează printr-un dezechilibru de gen persistent, evidențiat de faptul că numai 13,7 % din posturile de conducere ale celor mai mari societăți cotate la bursă sunt ocupate, în prezent, de către femei (15 % în rândul administratorilor neexecutivi)¹. În comparație cu alte domenii ale societății, în special cu sectorul public², subreprezentarea femeilor în organele de conducere ale societăților cotate la bursă este deosebit de pronunțată.

Statele membre și instituțiile UE au depus numeroase eforturi în cursul mai multor decenii pentru a promova egalitatea de gen în procesul de luare a deciziilor economice, în special pentru a consolida prezența femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor, prin adoptarea de recomandări și prin încurajarea autoreglementării. Prin două recomandări (din 1984 și din 1996), Consiliul a încurajat sectorul privat să sporească prezența femeilor la toate nivelurile procesului decizional, în special prin derularea unor programe de acțiune pozitivă, și a solicitat Comisiei să întreprindă măsurile necesare pentru realizarea unei participări echilibrate a femeilor și a bărbaților în această privință³. Inițiativele în domeniul autoreglementării naționale și în cel al guvernantei corporative erau menite să încurajeze întreprinderile să numească mai multe femei în posturile de conducere de nivel superior.

Cu toate acestea, progresele realizate în ceea ce privește sporirea prezenței femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor au fost foarte lente, creșterea anuală medie în ultimii ani fiind de numai 0,6 puncte procentuale⁴. Rata de îmbunătățire în diferitele state membre a fost inegală și a produs rezultate extrem de divergente. Cele mai semnificative progrese au fost observate în statele membre și în alte țări în care au fost introduse măsuri obligatorii⁵. Inițiativele de autoreglementare din câteva state membre nu s-au soldat cu schimbări la fel de notabile. În ritmul actual, ar fi nevoie de mai multe decenii pentru realizarea unui echilibru de gen pe tot teritoriul UE.

¹ Acest dezechilibru de gen este frapant în toate statele membre ale UE, după cum o demonstrează mediile naționale cuprinse între aproximativ 5 % în MT, CY, HU, LU, PT, IT, EE și EL și aproximativ 25 % în SE, LV și FI. A se vedea Raportul privind progresele înregistrate „*Women in economic decision-making in the EU*” (Femeile în procesul de luare a deciziilor economice în UE), martie 2012 (http://ec.europa.eu/justice/egalitatea_de_gen/files/women-on-boards_en.pdf).

² Câteva exemple: 30 % din posturile de la cel mai înalt nivel al administrațiilor publice naționale sunt ocupate de femei, 33 % din membrii curților supreme sunt femei. În cadrul institutelor de cercetare, 22 % din membrii organelor de conducere sunt femei (2007). Numai băncile centrale naționale rămân, în ciuda tuturor tendințelor, bastioane dominate aproape exclusiv de bărbați: 83 % din membrii organelor de conducere ale băncilor centrale sunt bărbați, iar în prezent nu există niciun singur post de guvernator al unei bănci centrale din UE care să fie ocupat de o femeie.

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

⁴ A se vedea Raportul privind progresele înregistrate, nota de subsol 1.

⁵ Din octombrie 2010 până în ianuarie 2012, cu siguranță cea mai mare creștere a cotei de reprezentare a femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor a fost înregistrată în Franța (creștere de 10 puncte procentuale, până la 22 %); întreprinderile din această țară au realizat înainte de termen primul obiectiv fixat printr-o nouă lege din ianuarie 2011 (20 % până în 2014, 40 % până în 2017). În Norvegia, cota de reprezentare a femeilor în organele de conducere a crescut de la 18 % în 2006, atunci când a fost introdus obiectivul obligatoriu, la 40 % în decurs de numai trei ani.

Este probabil ca discrepanțele accentuate dintre statele membre să se mărească în continuare, având în vedere abordările foarte diferite ale statelor membre. Unele state membre au elaborat o legislație națională în acest domeniu, dar s-au adresat unor grupuri diferite de întreprinderi și au folosit demersuri juridice diferite. Chiar și atunci când această problemă este abordată în legislațiile naționale, direcțiile de evoluție sunt diferite. Unele state membre au preferat modelul „respectă sau explică”; potrivit acestuia, întreprinderile care nu îndeplinesc un anumit obiectiv de echilibru de gen trebuie să prezinte motivele pentru care nu au făcut acest lucru. Alte state membre au stabilit un obiectiv categoric de echilibru de gen, care are caracter juridic obligatoriu și este însoțit de sancțiuni. Unele statele membre se adresează societăților cotate la bursă, în timp ce altele se axează pe întreprinderile mari (indiferent dacă sunt cotate la bursă) sau numai pe întreprinderile aflate în proprietatea statului. Unele state membre își concentrează măsurile asupra administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă, în timp ce altele vizează atât administratorii executivi, cât și pe cei neexecutivi ai societăților cotate la bursă.

Divergența sau absența reglementării la nivel național determină apariția unor discrepanțe în ceea ce privește numărul de femei în rândul administratorilor executivi și neexecutivi, precum și a unor rate diferite de îmbunătățire în statele membre, și, în plus, ridică obstacole în calea pieței interne, prin impunerea unor cerințe de guvernare corporativă divergente societăților europene cotate la bursă. Această evoluție eterogenă a legislațiilor naționale a condus la o fragmentare a cadrelor legislative la nivelul UE, ceea ce se traduce prin crearea unor obligații juridice neuniforme și cu greu comparabile, prin instalarea unei stări de confuzie și prin apariția unor costuri mai mari pentru întreprinderi, investitori și alte părți interesate, constituind, în cele din urmă, un obstacol în calea bunei funcționări a pieței interne. Trebuie subliniat că aceste diferențe existente între cerințele legale și de autoreglementare aplicabile componentei organelor de conducere pot genera complicații practice pentru societățile cotate la bursă care desfășoară activități transfrontaliere, îndeosebi atunci când înființează filiale sau când realizează fuziuni și achiziții, precum și pentru candidații la posturile de conducere. Lipsa de transparență a procedurilor de selecție și a criteriilor de calificare în ceea ce privește posturile de conducere, existentă în majoritatea statelor membre, reprezintă un obstacol semnificativ în calea unei mai mari diversități în rândul membrilor organelor de conducere și are efecte negative atât asupra carierei candidaților la posturi de conducere și a liberei circulații a acestora, precum și asupra deciziilor investitorilor. Dată fiind opacitatea numirii în organele de conducere, în general, femeilor care dețin calificările necesare pentru a ocupa un astfel de post le este dificil să își depună candidatura pentru o poziție într-un organ de conducere al unei întreprinderi, și chiar mai dificil dacă întreprinderea respectivă își are sediul într-un alt stat membru. Lipsa de transparență în ceea ce privește criteriile de calificare pentru administratorii de întreprinderi poate avea un impact negativ și asupra încrederii investitorilor într-o anumită întreprindere, în special în situații transfrontaliere. Furnizarea unor informații relevante privind structura pe gen a organelor de conducere ar determina, de asemenea, o mai mare responsabilitate a întreprinderilor, un proces decizional mai bine informat și mai solid, o alocare de capital îmbunătățită și, în cele din urmă, o rată mai ridicată și mai durabilă de creștere economică și de ocupare a forței de muncă în UE.

Subutilizarea competențelor femeilor cu o înaltă calificare reprezintă un potențial de creștere economică nevalorificat. Mobilizarea la întregul potențial a tuturor resurselor umane disponibile va fi un element esențial pentru soluționarea problemelor demografice ale UE, pentru concurența cu succes într-o economie globalizată și pentru asigurarea unui avantaj comparativ față de țările terțe. De asemenea, dezechilibrul de gen din organele de conducere

ale societăților cotate la bursă din UE poate constitui o ocazie ratată la nivelul întreprinderii, în ceea ce privește atât guvernanta corporativă, cât și performanța financiară a întreprinderii⁶. Esența problemei constă în faptul că, în ascensiunea lor spre pozițiile de vârf din cadrul corporațiilor, tot mai multe femei care dețin înalte calificări și sunt dispuse să ocupe o funcție într-un organ de conducere⁷ întâmpină în continuare numeroase obstacole. Reticiența de a numi candidați femei în posturile de conducere își are deseori originea în stereotipurile de gen caracteristice proceselor de recrutare și de promovare, într-o cultură de afaceri dominată de bărbați și în lipsa de transparență a proceselor de numire în organele de conducere. Aceste elemente, denumite adesea cu termenul de „plafon de sticlă”, subminează funcționarea optimă a pieței forței de muncă pentru posturile de conducere de nivel superior din întreaga UE.

Subreprezentarea persistentă a femeilor în organele de conducere este un element-cheie al unei lipse mai mari de diversitate de gen la nivelul conducerii în general, care are consecințele sale negative. Organele de conducere în care predomină membrii unuia dintre sexe prezintă o probabilitate considerabil mai mare de instaurare a unui „conformism de grup”, ceea ce poate contribui la eșecul unei contestări eficace a deciziilor de management, lipsa unor opinii, valori și competențe diferite putând sta la baza unei diminuări a dezbaterilor, a schimburilor de idei și a provocărilor în ședințele organelor de conducere. Diversitatea insuficientă din cadrul organelor de conducere este legată în primul rând de faptul că întreprinderile nu dispun de suficiente stimulente de piață pentru a schimba această situație. În acest sens, practicile inadecvate de recrutare a membrilor organelor de conducere contribuie la perpetuarea selectării unor membri cu profiluri similare. Selecția se bazează adesea pe un grup prea restrâns de persoane, administratorii neexecutivi fiind încă, deseori, recrutați prin intermediul unei „rețele de vechi amici” din rândul unor contacte de afaceri și personale ale membrilor curenți ai organelor de conducere. Transparența necorespunzătoare în ceea ce privește diversitatea în cadrul organelor de conducere contribuie la adâncirea problemei, nivelul de informații și măsura în care acestea sunt disponibile publicului larg fiind adesea insuficiente.

În ceea ce privește obiectivele referitoare la componența organelor de conducere, transparența procesului de recrutare și furnizarea de informații cu privire la diversitatea de gen din cadrul organelor de conducere, problemele identificate afectează performanța generală a întreprinderilor, responsabilitatea acestora, capacitatea investitorilor de a evalua și de a lua în considerare în mod corespunzător și în timp util toate informațiile relevante, precum și eficiența piețelor financiare din UE. În consecință, există probabilitatea să nu se valorifice pe deplin potențialul de creștere durabilă și de ocupare a forței de muncă pe care îl are piața internă. Prin urmare, este necesar să existe cerințe clare privind obiectivele care trebuie atinse de întreprinderi în ceea ce privește sexul administratorilor neexecutivi, transparența procesului de recrutare (criteriile referitoare la calificări) și obligațiile de raportare în ceea ce privește diversitatea de gen în cadrul organelor de conducere.

⁶ Cel mai recent studiu: Credit Suisse Research Institute (august 2012), „*Gender diversity and corporate performance*” (Diversitatea de gen și rezultatele întreprinderilor). Printre alte studii importante se numără: Catalyst (2004), „*The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*” (Argumentul principal: legătura dintre rezultatele întreprinderilor și diversitatea de gen); McKinsey (rapoarte din 2007, 2008 și 2010), „*Women Matter*” (Femeile contează); Deutsche Bank Research (2010), „*Towards gender-balanced leadership*” (Către o conducere echilibrată din perspectiva genului); Ernst & Young (2012), „*Mixed leadership*” (Conducere mixtă).

⁷ Femeile reprezintă aproximativ 60 % din absolvenții de facultate în UE. Mai mult, în cadrul inițiativei de promovare a femeilor în posturile de conducere, lansată de școlile de afaceri europene, au putut fi rapid identificate peste 7 000 de femei capabile să facă parte dintr-un organ de conducere, care au o înaltă calificare, dețin experiență profesională și sunt dispuse să preia un post într-un organ de conducere (<http://www.edhec.com/html/Communication/womenonboard.html>).

Contextul politic

Aspectul sporirii participării femeilor la procesul de luare a deciziilor economice a devenit, în ultimul timp, tot mai important în context național, european și internațional, accentul fiind pus, în special, pe dimensiunea economică a diversității de gen.

Comisia Europeană și-a reafirmat sprijinul pentru o mai mare reprezentare a femeilor în posturile de răspundere, atât prin adoptarea comunicărilor „O carte a femeii”⁸ și „Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015”⁹, cât și prin publicarea mai multor rapoarte în care este evaluată situația¹⁰.

În Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020), adoptat la 7 martie 2011, Consiliul a constatat că politicile în materie de egalitate de gen sunt vitale pentru creșterea economică, pentru prosperitate și pentru competitivitate, recomandând insistent întreprinderea unor acțiuni menite să promoveze participarea în mod egal a femeilor și a bărbaților la procesul decizional la toate nivelurile și în toate domeniile, în vederea valorificării depline a tuturor talentelor.

Parlamentul European a solicitat în repetate rânduri întreprinderilor și statelor membre să mărească gradul de reprezentare a femeilor în organele de decizie și a invitat Comisia să propună cote legislative pentru ca prezența femeilor în rândul membrilor organelor de conducere să atingă pragul critic de 30 % până în 2015 și de 40 % până în 2020¹¹.

În programul lor de lucru pentru perioada 2012-2014, partenerii sociali europeni și-au reafirmat angajamentul de a acționa în continuare în acest domeniu.

Obiectul propunerii

Scopul propunerii este acela de a mări în mod substanțial numărul femeilor din organele de conducere ale întreprinderilor de pe întregul teritoriu al UE prin stabilirea unui obiectiv minim de 40 % în ceea ce privește prezența sexului subreprezentat în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursele de valori și prin obligarea întreprinderilor în care sexul subreprezentat constituie o proporție scăzută în rândul administratorilor neexecutivi să introducă criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate în procedurile de selecție pentru posturile respective, în vederea îndeplinirii obiectivului menționat.

Prin această propunere se urmărește promovarea egalității de gen în procesul de luare a deciziilor economice și valorificarea pe deplin a talentelor existente ale candidaților pentru o

⁸ COM(2010) 78 final.

⁹ COM(2010) 491 final.

¹⁰ A se vedea raportul Comisiei „*More women in senior positions*” (Mai multe femei în posturi de conducere), ianuarie 2010; Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „*The Gender Balance in Business Leadership*” (Echilibrul de gen în conducerea întreprinderilor), martie 2011 [SEC(2011) 246 final]; Raportul privind progresele înregistrate „*Women in economic decision-making in the EU*” (Femeile în procesul de luare a deciziilor economice în UE), martie 2012; Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „*Progress on equality between women and men in 2011*” (Progresele înregistrate în ceea ce privește egalitatea dintre femei și bărbați în 2011), aprilie 2012 [SWD(2012) 85 final].

¹¹ A se vedea, de exemplu, Rezoluția din 6 iulie 2011 referitoare la femei și conducerea întreprinderilor [2010/2115 (INI)], Rezoluția din 13 martie 2012 privind egalitatea dintre femei și bărbați în Uniunea Europeană – 2011 [2011/2244 (INI)].

reprezentare mai echilibrată din perspectiva genului în organele de conducere ale întreprinderilor, contribuind astfel la atingerea obiectivelor fixate în Strategia Europa 2020. Directiva propusă va conduce la înlăturarea obstacolelor pe care le întâmpină femeile atunci când doresc să ocupe o funcție într-un organ de conducere, precum și la îmbunătățirea guvernantei corporative și a performanței întreprinderii.

Pentru asigurarea unui mediu concurențial și pentru evitarea complicațiilor practice întâmpinate de societățile cotate la bursă în cadrul pieței interne se pare că o armonizare minimă este esențială în ceea ce privește atât obligația societăților cotate la bursă de a lua decizii de numire pe baza unei evaluări comparative obiective a calificărilor candidaților, cât și stabilirea unui obiectiv cantitativ pentru echilibrul de gen în rândul administratorilor neexecutivi.

Obiectivul cuantificat de 40 %, astfel cum este stabilit în prezenta directivă, se aplică numai administratorilor neexecutivi, în vederea realizării unui raport echilibrat între necesitatea de a spori diversitatea de gen în organele de conducere, pe de o parte, și necesitatea de a reduce la minimum interferențele cu gestionarea curentă a unei întreprinderi, pe de altă parte. Administratorii neexecutivi și consiliile de supraveghere joacă un rol esențial în numirea celui mai înalt nivel de conducere și în modelarea politicii de resurse umane a unei întreprinderi. O prezență mai pregnantă a sexului subreprezentat în rândul administratorilor neexecutivi va genera, așadar, o reacție în lanț pozitivă în ceea ce privește diversitatea de gen de-a lungul întregii cariere.

Propunerea se concentrează asupra societăților cotate la bursă, dată fiind importanța economică a acestora și marea lor vizibilitate. Acestea servesc drept model sectorului privat în general. În plus, ele tind să aibă structuri de administrare mai mari și au un statut juridic asemănător în întreaga UE, oferind astfel baza necesară pentru comparabilitatea situațiilor.

Obiectivul propus de 40 % pentru cota minimă a ambelor sexe corespunde obiectivelor aflate în discuție și prezentate în mai multe state membre ale UE/țări din SEE. Această cifră se situează între valoarea minimă a „masei critice” de 30 %, care a fost considerată necesară pentru asigurarea unui impact durabil asupra performanței organelor de conducere, și paritatea deplină de gen (50 %).

Coerența cu alte politici și obiective ale Uniunii și cu Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

Egalitatea între femei și bărbați reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii și unul dintre obiectivele sale principale, după cum se specifică la articolul 2 și la articolul 3 alineatul (3) din TUE. În conformitate cu articolul 8 din TFUE, Uniunea urmărește, în toate acțiunile sale, să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.

Au fost instituite mai multe măsuri juridice importante menite să promoveze egalitatea de tratament și egalitatea de șanse între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv în cazul activităților independente¹².

Propunerea este în concordanță cu Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene („carta”). Aceasta va contribui la promovarea drepturilor fundamentale, în special a celor care

¹² În special Directivele 2006/54/CE și 2010/41/UE.

au legătură cu egalitatea între femei și bărbați (articolul 23) și cu libertatea de alegere a ocupației (articolul 15). De asemenea, propunerea se referă la libertatea de a desfășura o activitate comercială (articolul 16) și la dreptul de proprietate (articolul 17). Această referire este justificată prin faptul că, în conformitate cu principiul proporționalității, propunerea se axează pe membrii neexecutivi ai organelor de conducere care, deși au un rol important în special în ceea ce privește guvernanta corporativă, nu sunt implicați în gestionarea curentă a activităților.

Articolul 21 alineatul (1) din cartă interzice, în principiu, discriminarea de orice fel pe criterii de sex. Articolul 23 recunoaște, cu toate acestea, că principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea unor măsuri care să prevadă avantaje specifice pentru sexul subreprezentat.

Acest principiu al acțiunii pozitive este recunoscut și la articolul 157 alineatul (4) din TFUE.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit criteriile care trebuie îndeplinite pentru a reconcilia conceptul egalității de tratament cu cel al acțiunii pozitive, menite să determine o egalitate de facto și formulate în cartă, precum și la articolul 157 din TFUE și la articolul 3 din Directiva 2006/54/CE.

Aceste criterii sunt:

- (1) măsurile trebuie să vizeze un sector în care femeile sunt subreprezentate;
- (2) măsurile pot acorda prioritate față de candidații de sex masculin numai candidaților de sex feminin care au aceleași calificări;
- (3) măsurile nu trebuie să acorde o prioritate automată și necondiționată candidaților care au aceleași calificări, ci trebuie să includă o „dispoziție de excepție” care să prevadă posibilitatea acordării unor derogări în cazuri justificate în care se ține seama de situația individuală, în special de situația personală a fiecărui candidat.

Prezenta propunere îndeplinește criteriile de mai sus [a se vedea articolul 4 alineatul (3)].

2. REZULTATELE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

Consultare și expertiză

Între 5 martie și 28 mai 2012, Comisia a organizat o consultare publică în cadrul căreia părțile interesate au fost întrebate dacă apreciază necesar să fie adoptate măsuri de combatere a dezechilibrului de gen în organele de conducere ale întreprinderilor și, în caz afirmativ, ce fel de măsuri ar trebui adoptate. Din numărul total de 485 de răspunsuri, 161 au fost trimise de cetățeni și 324 de organizații. Aceste răspunsuri au provenit din 13 state membre, 3 administrații regionale, 6 orașe sau municipii, de la 79 de întreprinderi (atât societăți mari cotate la bursă, cât și IMM-uri), 56 de asociații de întreprinderi la nivelul UE și la nivel național, 53 de ONG-uri (în cea mai mare parte organizații ale femeilor), sindicate, asociații profesionale, partide politice, asociații de investitori și acționari, actori implicați în guvernanta corporativă și alții.

A existat un consens larg cu privire la necesitatea urgentă de a mări reprezentarea femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor. Marea majoritate a respondenților au fost de acord că diversitatea de gen în ceea ce privește personalul și structura organelor de conducere reprezintă pentru întreprinderi un motor al inovației, al creativității, al bunei guvernante și al expansiunii de piață și că ar fi o dovadă de lipsă de perspectivă dacă potențialul economic al femeilor calificate ar rămâne nevalorificat. În ceea ce privește mijloacele adecvate pentru generarea unei schimbări, părțile interesate au exprimat păreri variate. În timp ce unele dintre acestea, în principal întreprinderile, s-au declarat în favoarea unei autoreglementări continue, altele, printre care syndicatele, organizațiile femeilor, alte ONG-uri și mai multe autorități regionale și municipale, au susținut o abordare mai ambițioasă, care să ia forma unor obiective obligatorii. Unele părți interesate au exprimat ideea ca accentul să fie pus, în primul rând, pe membrii neexecutivi ai organelor de conducere, argumentând că acest lucru ar constitui un amestec mai puțin pronunțat în gestionarea curentă a întreprinderilor, și ca membrii executivi ai organelor de conducere să facă obiectul unor măsuri ulterioare.

Dintr-un sondaj Eurobarometru realizat în 2011¹³ a reieșit că 88 % din europeni consideră că femeile ar trebui să fie reprezentate în mod egal în posturile de conducere ale unei întreprinderi. Atunci când există posibilitatea de a alege între trei variante de atingere a echilibrului de gen în organele de conducere ale întreprinderilor, părerile sunt împărțite între autoreglementarea de către întreprinderi (31 %), măsurile juridice obligatorii (26 %) și măsurile neobligatorii, cum ar fi codurile de governanță corporativă și cartele (20 %). Cu toate acestea, 75 % din europeni se declară în favoarea legislației, cu condiția să fie luate în considerare calificările și să nu se favorizeze în mod automat reprezentanții unuia dintre sexe.

Evaluarea impactului

În studiul de impact realizat au fost analizate cinci opțiuni de politică, care sunt descrise în detaliu în raportul studiului de impact:

- **opțiunea 1:** scenariul de bază (fără acțiuni suplimentare la nivelul UE);
- **opțiunea 2:** o recomandare a Comisiei prin care statele membre să fie încurajate să atingă obiectivul unei reprezentări a ambelor sexe de cel puțin 40 % în organele de conducere până în 2020;
- **opțiunea 3:** o directivă prin care să se stabilească un obiectiv obligatoriu de reprezentare a ambelor sexe de cel puțin 40 % până în 2020 în cazul administratorilor neexecutivi;
- **opțiunea 4:** o directivă prin care să se stabilească un obiectiv obligatoriu de reprezentare a ambelor sexe de cel puțin 40 % în organele de conducere până în 2020 în cazul administratorilor neexecutivi, precum și un obiectiv flexibil în cazul administratorilor executivi, care ar urma să fie fixat de către întreprinderi;

¹³ Sondajul Eurobarometru special 376 (2012) intitulat „*Women in decision-making positions*” (Accesul femeilor la funcțiile de decizie) poate fi consultat la adresa http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm#376.

- **opțiunea 5:** o directivă prin care să se stabilească un obiectiv obligatoriu de reprezentare a ambelor sexe de cel puțin 40 % în organele de conducere până în 2020, atât pentru administratorii neexecutivi, cât și pentru administratorii executivi.

În urma comparării consecințelor diferitelor opțiuni de politică a rezultat că (i) măsurile obligatorii sunt mai eficace pentru îndeplinirea obiectivelor de politică decât măsurile neobligatorii, (ii) măsurile care vizează atât membrii executivi, cât și membrii neexecutivi ai organelor de conducere sunt mai eficace decât măsurile care vizează un singur grup și (iii) măsurile obligatorii vor genera mai multe beneficii sociale și economice decât măsurile neobligatorii.

În același timp, eficacitatea diferitelor opțiuni de politică este direct legată de gradul de interferență cu drepturile întreprinderilor și ale acționarilor, în calitate de proprietari ai acestora, precum și cu drepturile lor fundamentale. În comparație cu o măsură neobligatorie, al cărei efect este tangibil dar limitat, o creștere substanțială a impactului în ceea ce privește obiectivele de politică ar necesita un instrument cu caracter juridic obligatoriu, în care să fie prevăzute cerințe minime privind componența organelor de conducere.

Măsurile obligatorii ar presupune costuri și sarcini administrative comparativ mai mari, care s-ar menține însă la un nivel destul de modest în raport cu beneficiile economice estimate. Se preconizează că sarcina administrativă va fi una minimă în toate opțiunile de politică, având în vedere că aceste opțiuni ar viza numai societățile cotate la bursă despre care se presupune că au posibilitatea de a utiliza mecanismele de raportare existente.

În propunerea de față se optează pentru o eficacitate sporită a obiectivelor stabilite și, astfel, pentru beneficii economice și sociale mai ample în ceea ce privește membrii neexecutivi ai organelor de conducere, beneficii care justifică un grad mai ridicat de interferență cu drepturile fundamentale. Propunerea se abține de la stabilirea unui obiectiv obligatoriu pentru membrii executivi ai organelor de conducere, având în vedere că gestionarea curentă a unei întreprinderi necesită într-o mai mare măsură experiență și cunoștințe sectoriale. Cu toate acestea, ar trebui ca întreprinderile să fie obligate să își asume angajamente în ceea ce privește administratorii executivi, care să reflecte circumstanțele lor specifice, și să informeze cu privire la respectarea acestor angajamente. Prin urmare, prezenta propunere se bazează pe opțiunea 4.

3. ASPECTELE JURIDICE ALE PROPUNERII

Temeiul juridic

Articolul 157 alineatul (3) din TFUE constituie temeiul juridic al tuturor măsurilor obligatorii menite să garanteze aplicarea principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv acțiunea pozitivă.

Propunerea se întemeiază pe articolul 157 alineatul (3) din TFUE.

Subsidiaritatea

Măsurile introduse de anumite state membre în scopul de a consolida echilibrul de gen în organele de conducere ale întreprinderilor sunt foarte variate, iar un număr semnificativ de state membre, în special cele în care proporția de femei în rândul administratorilor este deosebit de scăzută, nu au întreprins nicio acțiune în acest domeniu. Aceste state fie nu dau niciun semn că ar fi dispuse să acționeze din proprie inițiativă, fie întâmpină rezistență în acest sens. În același timp, există discrepanțe între statele membre în ceea ce privește numărul de femei din organele de conducere ale întreprinderilor, indicatorul-cheie variind de la 3 % la 27 %, o situație care compromite îndeplinirea obiectivului fundamental al egalității de gen în procesul de luare a deciziilor economice în Uniune.

Previziunile din raportul studiului de impact, realizate pe baza unor informații cuprinzătoare despre inițiativele existente sau planificate în acest domeniu la nivel de legislație și de autoreglementare în toate statele membre ale UE, indică o evoluție a reprezentării femeilor în organele de conducere ale societăților cotate la bursă de la 13,7 % în 2012 la 20,4 % (20,84 % dacă nu se iau în calcul IMM-urile) în 2020 în UE, în condițiile în care nu se întreprinde nicio acțiune la nivelul UE. Un singur stat membru (Franța) ar putea atinge obiectivul de 40 % de reprezentare a femeilor în organele de conducere până în 2020, ca urmare a unei cote obligatorii impuse de legislația națională. Se estimează că numai alte 7 state membre - Finlanda, Letonia, Țările de Jos, Slovacia, Spania, Danemarca și Suedia - vor atinge obiectivul de 40 % înainte de 2035. Pe lângă faptul că este nesatisfăcătoare din punctul de vedere al egalității de gen, această evoluție ar fi insuficientă pentru crearea „masei critice” de femei în organele de conducere ale întreprinderilor din Uniune, care, după cum reiese din cercetările efectuate, este necesară pentru a genera efecte pozitive asupra performanței unei întreprinderi. Pe baza acestui scenariu, se preconizează că UE în ansamblu nu va ajunge la o reprezentare de 40 % a femeilor în organele de conducere nici până în 2040. Indiferent de posibilitatea generală a statelor membre de a acționa în mod eficient, informațiile concrete furnizate de statele membre cu privire la intențiile lor, inclusiv răspunsurile acestora la consultarea publică și previziunile realizate pe baza tuturor informațiilor disponibile, demonstrează clar că acțiunile întreprinse individual de către statele membre nu vor permite realizarea obiectivului unei reprezentări mai echilibrate din perspectiva genului în organele de conducere ale întreprinderilor, în conformitate cu obiectivele de politică stabilite în prezenta propunere, nici până în 2020 și nici la o altă dată din viitorul apropiat.

Această situație implică un anumit număr de riscuri pentru atingerea obiectivului fundamental al egalității de gen la nivelul Uniunii. Prin tratatele fondatoare se intenționa crearea unor condiții echitabile de concurență între statele membre, prin consacrarea principiului egalității de remunerare și al egalității de gen pe piața forței de muncă, pentru a se evita orice aliniere a statelor membre la cel mai mic numitor comun în chestiuni legate de piața muncii și de egalitatea de tratament. Este într-adevăr posibil ca ezitarea statelor membre de a reglementa acest domeniu pe cont propriu să provină din faptul că ele percep în aceasta un risc de a-și pune propriile întreprinderi într-o situație dezavantajoasă față de întreprinderile din alte state membre. Această percepție, întărită de presiunea exercitată de către comunitatea de afaceri, reprezintă un alt obstacol major în calea adoptării unor măsuri adecvate de către statele membre.

În plus, o reglementare dispersată și divergentă la nivel național va crea cu siguranță probleme practice în ceea ce privește funcționarea pieței interne. Aplicarea unor norme și sancțiuni diferite în materie de drept al societăților comerciale pentru nerespectarea unei cote obligatorii naționale, cum ar fi interdicția de a participa la procedurile de achiziții publice, ar putea să

genereze complicații în viața întreprinderilor și să aibă asupra acestora un efect de descurajare a investițiilor transfrontaliere și a înființării de filiale în alte state membre. Existența unor norme divergente sau absența unor norme în ceea ce privește procedura de selecție pentru principalele funcții neexecutive din organele de conducere, fără standarde minime, și impactul acestor diferențe asupra guvernantei corporative și a evaluării guvernantei corporative de către investitori ar putea determina, la rândul lor, apariția unor probleme în funcționarea pieței interne.

Potențialul de competitivitate și de creștere, inerent valorificării pe deplin a talentelor femeilor cu cele mai bune calificări pentru un post în organele de conducere, poate fi fructificat într-un mod mai eficace, din motive de scară, dacă toate statele membre se angajează în această direcție, în special cele în care cifrele sunt în prezent scăzute și în care nici nu s-a întreprins, nici nu se preconizează vreo acțiune. Numai o măsură la nivelul UE poate contribui în mod eficace la asigurarea unor condiții echitabile de concurență pe întregul teritoriu al Uniunii și la evitarea complicațiilor practice în viața întreprinderilor, prin intermediul unei armonizări minime a cerințelor în materie de guvernanta corporativă, referitoare la deciziile de numire pe baza unor criterii obiective de calificare, în vederea atingerii echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi.

Se poate concluziona astfel că obiectivele acțiunii preconizate nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre pe cont propriu și că acestea pot fi mai bine atinse printr-o acțiune coordonată la nivelul UE decât prin inițiative naționale diferite din punctul de vedere al domeniului de aplicare, al nivelului de ambiție și al eficacității. Prin urmare, propunerea respectă principiul subsidiarității.

Proportionalitatea

Măsurile neobligatorii, cum ar fi recomandările anterioare ale UE și apelurile la autoreglementare, nu au atins și nu vor putea atinge, conform estimărilor, obiectivul de îmbunătățire a egalității de gen în procesul de luare a deciziilor economice în UE. Pentru atingerea acestor obiective sunt necesare, așadar, acțiuni complexe la nivelul UE. La întreprinderea unor astfel de acțiuni nu ar trebui totuși să se depășească nivelul strict necesar pentru înregistrarea unor progrese durabile în ceea ce privește reprezentarea femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor, fără a se afecta funcționarea întreprinderilor private și economia de piață.

Prezenta propunere de armonizare minimă se limitează la stabilirea unor obiective comune și lasă statelor membre o libertate suficientă de a determina cea mai bună modalitate de atingere a acestor obiective la nivel național, ținând seama de circumstanțele naționale, regionale sau locale, inclusiv de dreptul național al societăților comerciale și de practicile de recrutare a membrilor organelor de conducere. În special, propunerea prevede ca în dreptul național al societăților comerciale să fie introduse numai acele modificări care sunt strict necesare pentru o armonizare minimă a cerințelor aplicabile deciziilor de numire, respectându-se diferențele structuri ale organelor de conducere din statele membre. În sfera de aplicare a prezentei propuneri nu intră întreprinderile mici și mijlocii (IMM), pentru care astfel de măsuri ar putea reprezenta o povară disproporționată. În plus, astfel cum s-a explicat mai sus, obiectivele cantitative stabilite în prezenta propunere sunt valabile numai pentru membrii neexecutivi ai organelor de conducere, ceea ce limitează în mod considerabil interferențele cu gestionarea curentă a întreprinderilor. Întrucât administratorii neexecutivi îndeplinesc preponderent sarcini de supraveghere, este, de asemenea, mai ușor să se recruteze candidați calificați din afara întreprinderii sau a sectorului specific – un considerent cu relevanță pentru acele

sectoare ale economiei în care reprezentanții unui anumit sex sunt în mod special subreprezențați în cadrul personalului.

Propunerea de directivă respectă principiile subsidiarității și proporționalității, după cum o demonstrează caracterul său temporar (a se vedea articolul 10).

Alegerea instrumentului

Directiva este instrumentul care asigură cel mai bine un nivel minim coerent de diversitate de gen în rândul administratorilor neexecutivi din organele de conducere ale societăților cotate la bursă din întreaga UE, permițând, în același timp, statelor membre să adapteze normele concrete prevăzute într-un astfel de instrument la dreptul național al societăților comerciale și să aleagă cele mai potrivite mijloace de punere în aplicare și sancțiuni. Aceasta permite, de asemenea, statelor membre să depășească, dacă doresc, standardele minime impuse.

Spațiul Economic European

Acest text are relevanță pentru Spațiul Economic European și directiva se va aplica, în urma unei decizii a Comitetului mixt al SEE, statelor din Spațiul Economic European care nu sunt membre ale Uniunii Europene.

4. IMPLICAȚIILE BUGETARE

Propunerea nu are implicații asupra bugetului Uniunii.

5. EXPLICAȚII DETALIATE ALE DISPOZIȚIILOR SPECIFICE

Articolul 1 - Scop

La acest articol se prevede obiectivul prezentei directive.

Articolul 2 - Definiții

La acest articol sunt stabilite principalele definiții, care se bazează pe cele din Recomandarea 2005/162/CE a Comisiei privind rolul administratorilor neexecutivi sau al membrilor consiliilor de supraveghere din cadrul societăților cotate la bursă și al comitetelor consiliului de administrație sau de supraveghere¹⁴, din Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definiția microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii¹⁵, în ceea ce privește definiția întreprinderilor mici și mijlocii, și din Directiva 2006/111/CE a Comisiei din 16 noiembrie 2006 privind transparența relațiilor financiare dintre statele membre și întreprinderile publice, precum și transparența relațiilor financiare din cadrul anumitor întreprinderi¹⁶, în ceea ce privește definiția întreprinderilor publice.

¹⁴ JO L 52, 25.2.2005, p. 51.

¹⁵ JO L 124, 20.5.2003, p. 36.

¹⁶ JO L 318, 17.11.2006, p. 17.

Prin aceste definiții se asigură, în special, că directiva este aplicabilă în același mod diferitelor sisteme de structuri de conducere ale societăților cotate la bursă existente în statele membre, și anume sistemelor cu două niveluri de administrare („sisteme dualiste”), în care există un consiliu de administrație și un consiliu de supraveghere, sistemelor cu un singur nivel de administrare („sisteme unitare”), în care funcțiile de administrare și cele de supraveghere sunt asigurate de un singur consiliu, precum și sistemelor mixte, care prezintă caracteristici ale ambelor sisteme, „dualist” și „unitar”, sau care oferă întreprinderilor posibilitatea de a alege între modele diferite.

Prin definiția noțiunii de „administrator” se clarifică faptul că obiectivele stabilite în directivă se aplică tuturor administratorilor neexecutivi, inclusiv reprezentanților salariaților din statele membre în care o anumită proporție din administratorii neexecutivi pot sau trebuie să fie numiți sau aleși de către personalul întreprinderii respective și/sau de către organizațiile de salariați, în conformitate cu prevederile legale sau cu practicile din țara respectivă, urmând ca procedurile practice utilizate pentru asigurarea îndeplinirii obiectivelor prevăzute în prezenta directivă să fie definite de statele membre în cauză (a se vedea considerentul 21).

Articolul 3 - Excluderea întreprinderilor mici și mijlocii

Prin acest articol sunt excluse din domeniul de aplicare al directivei întreprinderile mici și mijlocii (IMM) cotate la bursă, astfel cum sunt definite în Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definiția microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii¹⁷.

Articolul 4 - Obiectivele referitoare la administratorii neexecutivi

La alineatul (1) se prevede obligația societăților cotate la bursă în care sexul subreprezentat nu constituie cel puțin 40 % din administratorii neexecutivi de a face numirile în posturile respective pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate, în vederea realizării proporției menționate cel mai târziu la 1 ianuarie 2020. În cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice în sensul articolului 2 litera (b) din Directiva 2006/111/CE a Comisiei din 16 noiembrie 2006 privind transparența relațiilor financiare dintre statele membre și întreprinderile publice, precum și transparența relațiilor financiare din cadrul anumitor întreprinderi¹⁸, se stabilește un termen mai scurt pentru atingerea obiectivului (1 ianuarie 2018). Statele membre exercită o influență dominantă asupra societăților în cauză și, prin urmare, dispun de mai multe instrumente pentru a genera schimbări într-un ritm mai rapid.

La alineatul (2) se prevede metoda de calculare a numărului exact de posturi de administrator neexecutiv necesare pentru atingerea obiectivului specificat la alineatul (1). Numărul exact de posturi de conducere necesare pentru îndeplinirea obiectivului ar trebui să fie numărul cel mai apropiat de 40 %, indiferent dacă se situează sub acest prag sau deasupra acestuia, dar, în același timp, societățile cotate la bursă nu ar trebui să fie obligate să numească membri ai sexului subreprezentat în jumătate sau în mai mult de jumătate din posturile de administrator neexecutiv, în scopul de a se evita constrângerile excesive.

¹⁷ JO L 124, 20.5.2003, p. 36.

¹⁸ JO L 318, 17.11.2006, p. 17.

La alineatul (3) se impune o regulă preferențială, în scopul realizării obiectivului stabilit la alineatul (1). Conform acestei reguli preferențiale, atunci când pentru un post se prezintă mai mulți candidați de ambele sexe care au aceleași calificări, se acordă prioritate candidatului aparținând sexului subreprezentat, cu excepția cazului în care, în urma unei evaluări obiective, care țin seama de toate criteriile specifice fiecărui candidat, balanța înclină în favoarea candidatului de sex opus. Această cerință procedurală este necesară pentru a se asigura că obiectivele sunt în conformitate cu jurisprudența¹⁹ Curții de Justiție a Uniunii Europene în ceea ce privește acțiunea pozitivă. Cerințele stabilite la acest alineat ar trebui să fie îndeplinite în etapa corespunzătoare a procesului de selecție, în funcție de legislația națională și de statutul societăților cotate la bursă.

La alineatul (4) sunt prevăzute o obligație de informare și o normă privind sarcina probei, care se aplică în cazul contestării procedurii de selecție de către un candidat respins.

La alineatul (5) se prevede o posibilitate de justificare a nerespectării obiectivului în cazul în care membrii sexului subreprezentat alcătuiesc mai puțin de 10 % din personal.

La alineatul (6) se prevede că obiectivul stabilit la alineatul (1) poate fi îndeplinit și atunci când membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin o treime din toate posturile de administrator, indiferent dacă este vorba de funcții executive sau neexecutive.

Articolul 5 - Măsurile suplimentare adoptate de societăți și obligația de raportare

La alineatul (1) se prevede obligația societăților cotate la bursă de a-și asuma angajamente individuale în ceea ce privește reprezentarea ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, care urmează să fie realizate până la 1 ianuarie 2020 sau, dacă societățile cotate la bursă sunt întreprinderi publice, până la 1 ianuarie 2018.

La alineatul (2) se prevede obligația societăților cotate la bursă de a furniza și de a publica anual informații cu privire la structura pe gen a organelor de conducere și la respectarea articolului 4 alineatul (1) și a articolului 5 alineatul (1).

La alineatul (3) se prevede obligația suplimentară ca, în cazul în care nu își îndeplinesc obiectivele referitoare la administratorii neexecutivi sau angajamentele referitoare la administratorii executivi, societățile cotate la bursă să explice motivele și să includă descrierea măsurilor adoptate și planificate în vederea îndeplinirii în viitor a obiectivelor sau a angajamentelor respective.

Alineatul (4) se referă la competențele organismelor naționale de promovare a egalității, instituite prin Directiva 2006/54/CE.

Articolul 6 - Sancțiuni

La acest articol se prevede obligația statelor membre de a stabili norme privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor directivei. Aceste sancțiuni trebuie să fie eficace, proporționale și disuasive. O listă neexhaustivă a unor posibile măsuri concrete este prezentată la alineatul (2).

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

Articolul 7 - Cerințe minime

La acest articol se stabilește caracterul de armonizare minimă al directivei.

Articolul 8 - Punerea în aplicare

Statele membre au obligația să adopte măsurile de transpunere relevante în termen de doi ani de la data adoptării directivei. La acest articol se specifică, de asemenea, obligațiile cu privire la respectivele măsuri și la comunicarea acestora către Comisie. La alineatul (3) se prevede că statele membre care, înainte de intrarea în vigoare a directivei, au luat măsuri menite să asigure o reprezentare mai echilibrată a femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă au dreptul să suspende aplicarea cerințelor procedurale referitoare la numiri, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3), (4) și (5), dacă pot demonstra că măsurile adoptate au o eficacitate echivalentă în ceea ce privește atingerea obiectivului stabilit la articolul 4 alineatul (1).

Articolele 9, 10 și 11 - Revizuirea; intrarea în vigoare și expirarea; destinarii

Directiva impune o obligație de raportare a progreselor înregistrate de statele membre. Comisia este obligată să examineze și să prezinte un raport privind punerea în aplicare a directivei o dată la doi ani, în special pentru a stabili dacă obiectivele directivei au fost atinse.

Obiectivele rămân în vigoare numai până la înregistrarea unor progrese durabile în ceea ce privește structura pe gen a organelor de conducere, directiva conținând o „clauză de caducitate” în acest sens.

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și măsuri conexe

(Text cu relevanță pentru SEE)

privind inițierea și exercitarea activității instituțiilor de credit PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 157 alineatul (3),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European²⁰,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

- (1) Egalitatea între femei și bărbați reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii și unul dintre obiectivele sale principale, după cum se specifică la articolul 2 și la articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (denumit în continuare „tratatul”), Uniunea urmărește, în toate acțiunile sale, să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei. Articolul 157 alineatul (3) din tratat oferă un temel juridic pentru adoptarea unor măsuri la nivelul Uniunii menite să asigure punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă.

²⁰

JO C , , p. .

- (2) Principiul de acțiune pozitivă și importanța acestuia în realizarea unei egalități efective între femei și bărbați sunt recunoscute la articolul 157 alineatul (4) din tratat și la articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, care prevede că egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile și că principiul egalității nu exclude menținerea sau adoptarea unor măsuri care prevăd avantaje specifice în favoarea sexului subreprezentat.
- (3) În Recomandarea 84/635/CEE a Consiliului din 13 decembrie 1984 privind promovarea unor acțiuni pozitive pentru femei²¹ se recomanda statelor membre să ia măsuri pentru a garanta că acțiunea pozitivă cuprinde, în măsura posibilităților, acțiunile cu efect asupra participării active a femeilor în cadrul organelor de decizie. În Recomandarea 96/694/CE a Consiliului din 2 decembrie 1996 privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la procesul decizional²² se recomanda statelor membre să încurajeze sectorul privat să sporească prezența femeilor la toate nivelurile procesului decizional, în special prin adoptarea unor planuri de promovare a egalității și a unor programe de acțiune pozitivă sau în cadrul unor astfel de planuri și programe.
- (4) În ultimii ani, Comisia Europeană a prezentat o serie de rapoarte în care se face un bilanț al diversității de gen în procesul de luare a deciziilor economice²³. Comisia a încurajat societățile cotate la bursă din Uniunea Europeană să mărească numărul de femei din organele de conducere, prin adoptarea unor măsuri de autoreglementare, și să își asume angajamente voluntare concrete în această privință.²⁴ În comunicarea sa intitulată „O carte a femeii”²⁵ din 5 martie 2010, Comisia Europeană a subliniat faptul că femeile continuă să nu aibă acces deplin la exercitarea în comun a puterii și la procesul decizional în viața politică și economică, reafirmându-și angajamentul de a face uz de competențele sale pentru promovarea unei reprezentări mai echitabile a femeilor și a bărbaților în posturi de răspundere. În comunicarea sa intitulată „Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015”²⁶, Comisia a stabilit că măsurile de consolidare a echilibrului de gen în procesul decizional constituie una dintre sarcinile sale prioritare.
- (5) În Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020), adoptat la 7 martie 2011, Consiliul a constatat că politicile în materie de egalitate de gen sunt vitale pentru creșterea economică, pentru prosperitate și pentru competitivitate, și-a reafirmat angajamentul de a elimina decalajele de gen, în vederea îndeplinirii obiectivelor fixate în Strategia Europa 2020, în special în trei domenii deosebit de relevante pentru egalitatea de gen, și anume ocuparea forței de muncă, educația și incluziunea socială, și a recomandat insistent întreprinderea unor acțiuni menite să promoveze participarea în mod egal a femeilor și a bărbaților la procesul

²¹ JO L 331, 19.12.1984, p. 34.

²² JO L 319, 10.12.1996, p. 11.

²³ Raportul Comisiei „*More women in senior positions*” (Mai multe femei în posturi de conducere) (2010); Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „*The Gender Balance in Business Leadership*” (Echilibrul de gen în conducerea întreprinderilor) din 1.3.2011 [SEC(2011) 246 final]; Raportul privind progresele înregistrate „*Women in economic decision-making in the EU*” (Femeile în procesul de luare a deciziilor economice în UE) din 5.3.2012; Documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „*Progress on equality between women and men in 2011*” (Progresele înregistrate în ceea ce privește egalitatea dintre femei și bărbați în 2011) din 16.4.2012 [SWD(2012) 85 final].

²⁴ „Angajamentul pentru Europa privind reprezentarea femeilor în consiliile de conducere”, IP/11/242.

²⁵ COM(2010) 78 final.

²⁶ COM(2010) 491 final.

decizional la toate nivelurile și în toate domeniile, în vederea valorificării depline a tuturor talentelor disponibile.

- (6) În Rezoluția din 6 iulie 2011 referitoare la femei și conducerea întreprinderilor²⁷, Parlamentul European a îndemnat întreprinderile să ia măsurile necesare pentru ca prezența femeilor în rândul membrilor organelor de conducere să atingă pragul critic de 30 % până în 2015 și de 40 % până în 2020. Acesta a invitat Comisia, în cazul în care măsurile adoptate de întreprinderi și de statele membre se dovedesc a fi inadecvate, să propună un act legislativ în acest sens până în 2012, în care să fie prevăzute și cote. Parlamentul European a reiterat această solicitare de legiferare în Rezoluția din 13 martie 2012 referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în Uniunea Europeană – 2011²⁸.
- (7) Utilizarea eficientă a capitalului uman constituie cel mai important factor hotărâtor pentru competitivitatea unei economii, fiind esențială pentru soluționarea problemelor demografice ale UE, pentru concurența cu succes într-o economie globalizată și pentru asigurarea unui avantaj comparativ față de țările terțe. Numărul femeilor cu înalte pregătiri și calificări se află într-o creștere constantă, după cum o demonstrează faptul că 60 % din absolvenții de universitate sunt femei. Faptul că aceste rezerve continuă să nu fie utilizate pentru numirile în funcții de decizie la nivel economic înseamnă că nu se fructifică pe deplin capitalul uman calificat.
- (8) La nivel de întreprindere, este pe deplin recunoscut faptul că prezența femeilor în organele de conducere îmbunătățește guvernanta corporativă, deoarece performanța echipei și calitatea procesului decizional sunt sporite datorită unei mentalități mai diversificate și colective, care încorporează o gamă mai largă de perspective și permite, astfel, luarea unor decizii mai echilibrate. Numeroase studii au arătat că există o corelare pozitivă între diversitatea de gen a conducerii de vârf a unei întreprinderi și performanța financiară și profitabilitatea acesteia. Îmbunătățirea reprezentării femeilor în cadrul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă din Uniune poate avea, așadar, un impact pozitiv asupra performanței societăților respective.
- (9) În prezent, se constată, de asemenea, că egalitatea pe piața forței de muncă poate îmbunătăți în mod substanțial creșterea economică. Prezența sporită a femeilor în organele de conducere ale societăților cotate la bursă din Uniune are un efect pozitiv asupra femeilor numite în astfel de posturi și, în plus, contribuie la atragerea talentelor femeilor în întreprindere și la sporirea prezenței femeilor la toate nivelurile de conducere și în cadrul personalului. Prin urmare, un nivel mai ridicat de reprezentare a femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor are un impact pozitiv asupra eliminării decalajelor de gen în ceea ce privește atât ocuparea unui loc de muncă, cât și remunerația. Valorificarea pe deplin a talentelor femeilor ar constitui o îmbunătățire semnificativă în ceea ce privește randamentul educației atât pentru persoanele fizice, cât și pentru sectorul public. Subreprezentarea femeilor în organele de conducere ale societăților cotate la bursă din UE constituie pentru economiile statelor membre în general o ocazie ratată de a realiza o creștere durabilă pe termen lung.

²⁷ 2010/2115 (INI).

²⁸ 2011/2244 (INI).

- (10) În ciuda legislației existente a Uniunii, prin care se vizează prevenirea și combaterea discriminării sexuale, a recomandărilor Consiliului, prin care se vizează în mod special sporirea prezenței femeilor în procesul de luare a deciziilor economice, și a acțiunilor întreprinse la nivelul Uniunii în scopul încurajării măsurilor de autoreglementare, femeile continuă să fie puternic depășite numeric de bărbați în cele mai înalte organe de decizie ale întreprinderilor din întreaga Uniune. În sectorul privat și, în special, în cadrul societăților cotate la bursă, acest dezechilibru de gen este deosebit de semnificativ și acut. Conform principalului indicator utilizat de Comisie în ceea ce privește reprezentarea din perspectiva genului în organele de conducere ale întreprinderilor, proporția femeilor implicate în procesul decizional la cel mai înalt nivel rămâne foarte scăzută. În ianuarie 2012, femeile au ocupat, în medie, numai 13,7 % din posturile disponibile în organele de conducere ale celor mai mari societăți cotate la bursă din statele membre. Numai 15 % din administratorii neexecutivi erau femei.
- (11) Proporția femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor progresează într-un ritm foarte lent, creșterea anuală medie în ultimii ani fiind de numai 0,6 puncte procentuale. Rata de îmbunătățire a variat de la un stat membru la altul și a produs rezultate extrem de divergente. Progrese mult mai semnificative au fost observate în statele membre în care au fost introduse măsuri obligatorii. Este probabil ca discrepanțele accentuate dintre statele membre să se mărească în continuare, având în vedere abordările foarte diferite adoptate de statele membre pentru sporirea prezenței femeilor în organele de conducere.
- (12) Reglementarea izolată și divergentă sau absența unei reglementări la nivel național referitoare la echilibrul de gen în organele de conducere ale societăților cotate la bursă determină apariția unor discrepanțe în ceea ce privește numărul de femei în rândul administratorilor executivi și neexecutivi, precum și a unor rate diferite de îmbunătățire în statele membre, și, în plus, ridică obstacole în calea pieței interne, prin impunerea unor cerințe de guvernanță corporativă divergente societăților europene cotate la bursă. Aceste diferențe existente la nivelul cerințelor legale și de autoreglementare aplicabile componentei organelor de conducere pot genera complicații practice pentru societățile cotate la bursă care desfășoară activități transfrontaliere, îndeosebi atunci când înființează filiale sau când realizează fuziuni și achiziții, precum și pentru candidații la posturile disponibile în organele de conducere.
- (13) Lipsa de transparență a procedurilor de selecție și a criteriilor de calificare în ceea ce privește posturile din organele de conducere, existentă în majoritatea statelor membre, reprezintă un obstacol semnificativ în calea unei mai mari diversități de gen în rândul membrilor organelor de conducere și are efecte negative atât asupra carierei candidaților la astfel de posturi și a liberei circulații a acestora, precum și asupra deciziilor investitorilor. Această lipsă de transparență împiedică potențialii candidați la un post într-un organ de conducere să își depună candidatura pentru un post de conducere în care calificările lor ar fi cele mai cerute și să conteste deciziile de numire care favorizează un anumit gen, limitându-le astfel libera circulație în cadrul pieței interne. Pe de altă parte, investitorii au diferite strategii de investiții care presupun informații referitoare, de asemenea, la expertiza și la competențele membrilor organelor de conducere. O mai mare transparență a criteriilor de calificare și a procedurii de selecție a membrilor organelor de conducere le permite investitorilor să

evalueze mai bine strategia de afaceri a unei întreprinderi și să ia decizii în cunoștință de cauză.

- (14) Prezenta directivă nu vizează armonizarea detaliată a legislațiilor naționale în domeniul procedurilor de selecție și al criteriilor de calificare pentru posturile din organele de conducere, însă, pentru realizarea unui echilibru de gen în rândul administratorilor neexecutivi, este necesar să se introducă standarde minime în ceea ce privește obligația societăților cotate la bursă, care nu dispun de o reprezentare echilibrată a femeilor și a bărbaților, de a lua decizii de numire a administratorilor neexecutivi pe baza unei evaluări comparative obiective a calificărilor candidaților din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale. Numai o măsură la nivelul UE poate contribui în mod eficace la asigurarea unor condiții echitabile de concurență pe întregul teritoriu al Uniunii și la evitarea complicațiilor practice în viața întreprinderilor.
- (15) În Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii²⁹, s-a confirmat faptul că o mai mare participare a femeilor pe piața forței de muncă este o condiție prealabilă pentru stimularea creșterii economice și pentru soluționarea problemelor demografice în Europa. Unul dintre obiectivele principale stabilite în această strategie constă în atingerea, până în 2020, a unei rate de ocupare de 75 % pentru femei și bărbați cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, acest obiectiv putând fi îndeplinit numai dacă există un angajament clar de a asigura egalitatea de gen și dacă se depun mai multe eforturi pentru eliminarea tuturor obstacolelor din calea participării femeilor pe piața forței de muncă. Criza economică actuală a accentuat nevoia tot mai mare a Europei de a se baza pe cunoștințe, competențe și inovare și de a valorifica pe deplin talentele disponibile. Se preconizează că măsurile de consolidare a participării femeilor la procesul de luare a deciziilor economice, în special în cadrul organelor de conducere, va avea efecte colaterale pozitive asupra ocupării forței de muncă feminine în întreprinderile în cauză și la nivelul întregii economii.
- (16) Prin urmare, Uniunea ar trebui să își propună să mărească prezența femeilor în organele de conducere ale întreprinderilor, atât pentru a stimula creșterea economică și competitivitatea întreprinderilor europene, cât și pentru a asigura o egalitate de gen efectivă pe piața forței de muncă. Acest obiectiv ar trebui să fie realizat cu ajutorul unor cerințe minime în domeniul acțiunii pozitive, sub forma unor măsuri obligatorii care să vizeze atingerea unui obiectiv cantitativ în ceea ce privește structura pe gen a organelor de conducere ale societăților cotate la bursă, având în vedere faptul că statele membre și alte țări care au optat pentru această metodă sau pentru metode similare au obținut cele mai bune rezultate în reducerea gradului de subreprezentare a femeilor în procesul de luare a deciziilor economice.
- (17) Societățile cotate la bursele de valori se bucură de o importanță economică deosebită, de vizibilitate și de impact pe piață în ansamblul său. Măsurile prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice, prin urmare, societăților cotate la bursă, definite ca societăți comerciale care își au sediul într-un stat membru și ale căror valori mobiliare pot fi tranzacționate pe o piață reglementată în sensul articolului 4 alineatul (1) punctul 14 din Directiva 2004/39/CE a Parlamentului European și a Consiliului din

²⁹

COM(2010) 2020 final.

21 aprilie 2004 privind piețele instrumentelor financiare³⁰, în unul sau mai multe state membre. Aceste întreprinderi servesc drept model economiei în ansamblu, practicile lor fiind, în mod normal, urmate și de alte tipuri de întreprinderi. Caracterul public al societăților cotate la bursă justifică reglementarea mai intensă a acestora în interes public.

- (18) Prezenta directivă nu ar trebui să se aplice microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), astfel cum sunt definite în Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definiția microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii³¹, chiar dacă sunt cotate la bursă.
- (19) Societățile cotate la bursă din statele membre utilizează diverse sisteme de administrare, principala distincție făcându-se între sistemul cu două niveluri de administrare („sistem dualist”), care dispune atât de un consiliu de administrație, cât și de un consiliu de supraveghere, și sistemul cu un singur nivel de administrare („sistem unitar”), în care funcțiile de administrare și de supraveghere sunt asigurate de un singur consiliu. Există, de asemenea, sisteme mixte, care prezintă caracteristici ale ambelor sisteme sau care oferă întreprinderilor posibilitatea de a alege între diferite modele. Măsurile prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor sistemelor de administrare din statele membre.
- (20) În toate sistemele de administrare se face distincția între administratorii executivi, care sunt implicați în gestionarea curentă a întreprinderii, și administratorii neexecutivi, care nu sunt implicați în gestionarea curentă, dar îndeplinesc o funcție de supraveghere. Obiectivele cantitative prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice numai administratorilor neexecutivi, în vederea realizării unui raport echilibrat între necesitatea de a spori diversitatea de gen în organele de conducere și necesitatea de a reduce la minimum amestecul în gestionarea curentă a unei întreprinderi. Dat fiind că administratorii neexecutivi îndeplinesc sarcini de supraveghere, este, de asemenea, mai ușor să se recruteze candidați calificați din afara întreprinderii și, într-o mare măsură, din afara sectorului specific în care funcționează întreprinderea respectivă – un considerent cu relevanță pentru acele sectoare ale economiei în care membrii unui anumit sex sunt în mod special subreprezențați în cadrul personalului.
- (21) În mai multe state membre, o anumită proporție din administratorii neexecutivi pot sau trebuie să fie numiți sau aleși de către personalul întreprinderii respective și/sau de către organizațiile de salariați, în conformitate cu prevederile legale sau cu practicile din țara respectivă. Obiectivele cantitative prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor administratorilor neexecutivi, inclusiv reprezentanților salariaților. Procedurile practice pentru asigurarea îndeplinirii acestor obiective ar trebuie definite însă de statele membre în cauză, dat fiind că unii administratori neexecutivi sunt reprezentanți ai salariaților.
- (22) Societățile cotate la bursă din Uniune ar trebui să fie obligate să adopte măsuri în care să fie prevăzute proceduri adecvate pentru a putea să îndeplinească obiective specifice în ceea ce privește structura pe gen a organelor lor de conducere. Societățile cotate la bursă în care membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % din posturile de administrator neexecutiv în cadrul organelor de conducere ar trebui să facă numirile în

³⁰ JO L 145, 30.4.2004, p. 1.

³¹ JO L 124, 20.5.2003, p. 36.

posturile respective pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate, în vederea realizării proporției menționate cel mai târziu la 1 ianuarie 2020. Prin urmare, directiva stabilește obiectivul ca, până la data respectivă, cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv să fie ocupate de membri ai sexului subreprezentat. Acest obiectiv se referă în principiu numai la diversitatea de gen în general în rândul administratorilor neexecutivi și nu interferează cu alegerea concretă a administratorilor dintr-o listă amplă de candidați bărbați și femei în fiecare caz individual. În special, acesta nu exclude niciun candidat anume la un post de administrator și nici nu impune vreun administrator anume întreprinderilor sau acționarilor. Prin urmare, decizia de alegere a membrilor adecvați ai organului de conducere aparține în continuare întreprinderilor și acționarilor.

- (23) Statele membre exercită o influență dominantă asupra societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice în sensul articolului 2 litera (b) din Directiva 2006/111/CE a Comisiei din 16 noiembrie 2006 privind transparența relațiilor financiare dintre statele membre și întreprinderile publice, precum și transparența relațiilor financiare din cadrul anumitor întreprinderi³². Dată fiind această influență dominantă, statele membre dispun de instrumentele necesare pentru a genera schimbări într-un ritm mai rapid. Prin urmare, pentru îndeplinirea obiectivului ca cel puțin 40 % din administratorii neexecutivi să fie membri ai sexului subreprezentat ar trebui fixată o dată mai apropiată.
- (24) Pentru determinarea numărului de posturi de administrator neexecutiv necesare pentru atingerea obiectivului este nevoie de specificații suplimentare deoarece, pentru majoritatea dimensiunilor unei structuri de conducere, din punct de vedere matematic nu este posibil decât fie să se depășească cota exactă de 40 %, fie să se rămână sub aceasta. Prin urmare, numărul de posturi de conducere necesare pentru îndeplinirea obiectivului ar trebui să fie numărul cel mai apropiat de 40 %. În același timp, pentru a se evita orice discriminare a sexului inițial suprareprezentat, societățile cotate la bursă nu ar trebui să fie obligate să numească membri ai sexului subreprezentat în jumătate sau în mai mult de jumătate din posturile de administrator neexecutiv. Astfel, de exemplu, membrii sexului subreprezentat ar trebui să dețină cel puțin un post într-un organ de conducere alcătuit din trei sau patru administratori neexecutivi, cel puțin două posturi într-un organ de conducere alcătuit din cinci sau șase administratori neexecutivi și cel puțin trei posturi într-un organ de conducere alcătuit din șapte sau opt administratori neexecutivi.
- (25) În jurisprudența³³ privind acțiunea pozitivă și compatibilitatea acesteia cu principiul nediscriminării pe criterii de sex (prevăzut acum și la articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene), Curtea de Justiție a Uniunii Europene a acceptat că, în anumite cazuri, prioritatea la ocuparea unui post sau la promovare poate fi acordată sexului subreprezentat, cu condiția ca acel candidat al sexului subreprezentat să aibă aceleași calificări precum concurentul său de sex opus din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale, că prioritatea nu este automată și necondiționată, ci că ea poate să nu fie acordată dacă, din motive specifice

³² JO L 318, 17.11.2006, p. 17.

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

unui anumit candidat de sex opus, balanța înclină în favoarea candidatului respectiv, și că actul de candidatură al fiecărui candidat este supus unei evaluări obiective, care ține seama de toate criteriile specifice fiecărui candidat.

- (26) În conformitate cu această jurisprudență, statele membre ar trebui să garanteze că selecția candidaților cu cele mai bune calificări pentru posturile de administrator neexecutiv se bazează pe o analiză comparativă a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate. Ca exemple de tipuri de criterii de selecție, care ar putea fi aplicate de întreprinderi, pot fi amintite experiența profesională în sarcinile de administrare și/sau supraveghere specifice, cunoștințele în domenii specifice relevante, cum ar fi finanțele, controlul sau gestionarea resurselor umane, competențele de conducere și de comunicare și aptitudinile de creare a unor rețele de contacte. Trebuie să se acorde prioritate candidatului din sexul subreprezentat dacă respectivul candidat are aceleași calificări precum candidatul de sex opus din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale și dacă, în urma unei evaluări obiective, care ține seama de toate criteriile specifice fiecărui candidat, balanța nu înclină în favoarea candidatului de sex opus.
- (27) Metodele de recrutare și de numire a administratorilor diferă de la un stat membru la altul și de la o întreprindere la alta. Acestea pot presupune preselecția candidaților care urmează să fie prezentați adunării acționarilor, efectuată, de exemplu, de către un comitet de numire, numirea directă a administratorilor de către un anumit acționar sau supunerea la vot a unui candidat sau a unei liste de candidați în cadrul adunării acționarilor. Cerințele referitoare la selecția candidaților ar trebui să fie îndeplinite în etapa corespunzătoare a procesului de selecție, în conformitate cu legislația națională și cu statutul respectivelor societăți cotate la bursă. În acest sens, prezenta directivă stabilește numai o armonizare minimă a procedurilor de selecție, făcând posibilă aplicarea condițiilor prevăzute în jurisprudența Curții de Justiție, în vederea atingerii obiectivului unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în organele de conducere ale societăților cotate la bursă.
- (28) Prezenta directivă își propune să consolideze echilibrul de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursele de valori și, astfel, să contribuie la traducerea în practică a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, care este recunoscut ca drept fundamental al Uniunii. Prin urmare, societățile cotate la bursă ar trebui să aibă obligația de a face cunoscute, la cererea unui candidat respins, atât criteriile de calificare care au stat la baza selecției, cât și evaluarea comparativă obiectivă a acestor criterii și, după caz, considerațiile care au înclinat balanța în favoarea unui candidat care nu este membru al sexului subreprezentat. Aceste restrângeri ale dreptului la respectarea vieții private în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, recunoscut la articolele 7 și 8 din cartă, și obligația societăților cotate la bursă de a furniza aceste informații, la cerere, candidatului respins, sunt necesare și, în conformitate cu principiul proporționalității, corespund efectiv unor obiective de interes general recunoscute. Prin urmare, aceste restrângeri sunt conforme cu cerințele prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și cu jurisprudența relevantă a Curții de Justiție.
- (29) Dacă un candidat respins aparținând sexului subreprezentat stabilește prezumția că avea aceleași calificări precum candidatul selectat de sex opus, societatea cotată la bursă ar trebui să aibă obligația de a demonstra corectitudinea alegerii efectuate.

- (30) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării prezentei directive, care ar putea cuprinde, printre altele, amenzi administrative și declararea nulității sau anularea, declarată de către un organism judiciar, a numirii sau a alegerii administratorilor neexecutivi dacă la numirea sau alegerea respectivă nu s-a respectat legislația națională adoptată în conformitate cu articolul 4 alineatul (1).
- (31) Dat fiind că structura pe gen a personalului are un impact direct asupra disponibilității candidaților aparținând sexului subreprezentat, statele membre pot să prevadă că o întreprindere nu ar trebui să fie obligată să îndeplinească obiectivul prevăzut în prezenta directivă dacă membrii sexului subreprezentat constituie mai puțin de 10 % din personalul său.
- (32) Dat fiind că societățile cotate la bursă ar trebui să vizeze o creștere a proporției sexului subreprezentat în toate funcțiile de decizie, statele membre pot prevedea ca obiectivul stabilit în prezenta directivă să fie considerat îndeplinit în cazul în care societățile cotate la bursă pot demonstra că membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin o treime din toate posturile de administrator, indiferent dacă este vorba de administratori executivi sau neexecutivi.
- (33) În plus față de măsurile referitoare la administratorii neexecutivi și în vederea consolidării, totodată, a echilibrului de gen în rândul administratorilor implicați în sarcini de gestionare curentă, societățile cotate la bursă ar trebui să aibă obligația de a-și asuma angajamente individuale în ceea ce privește reprezentarea ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, care să fie puse în practică până la 1 ianuarie 2020. Aceste angajamente ar trebui să vizeze realizarea unor progrese tangibile în situația actuală a fiecărei întreprinderi în direcția consolidării echilibrului de gen.
- (34) Statele membre ar trebui să impună societăților cotate la bursă obligația de a furniza anual autorităților naționale competente informații referitoare la structura pe gen a organelor lor de conducere, precum și informații referitoare la modul în care au reușit să îndeplinească obiectivele stabilite în prezenta directivă, pentru a le permite să evalueze progresele înregistrate de fiecare societate cotată la bursă în ceea ce privește echilibrul de gen în rândul administratorilor. Aceste informații ar trebui să fie publicate și, dacă întreprinderea în cauză nu a îndeplinit obiectivul, ele ar trebui să cuprindă și o descriere a măsurilor pe care întreprinderea le-a adoptat până în acel moment și pe care intenționează să le adopte în viitor, în vederea îndeplinirii obiectivului.
- (35) Este posibil ca anumite state membre să fi adoptat deja, înainte de intrarea în vigoare a prezentei directive, măsuri în care erau prevăzute mijloacele de asigurare a unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în organele de conducere ale întreprinderilor. Aceste state membre ar trebui să aibă posibilitatea de a aplica măsurile respective în locul cerințelor procedurale referitoare la numiri dacă pot demonstra că măsurile adoptate au o eficacitate echivalentă în ceea ce privește atingerea obiectivului ca cel puțin 40 % din administratorii neexecutivi ai societăților cotate la bursă să fie membri ai sexului subreprezentat cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 sau, în cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice, cel mai târziu la 1 ianuarie 2018.

- (36) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și se conformează principiilor recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. În special, prezenta directivă contribuie la traducerea în practică a dreptului de egalitate între femei și bărbați (articolul 23 din cartă), a libertății de alegere a ocupației și a dreptului la muncă (articolul 15 din cartă). Prezenta directivă își propune să asigure respectarea deplină a dreptului la o cale de atac eficientă și la un proces echitabil (articolul 47 din cartă). Restrângerea exercițiului libertății de a desfășura o activitate comercială (articolul 16 din cartă) și al dreptului la proprietate [articolul 17 alineatul (1) din cartă] respectă substanța acestor drepturi și libertăți, fiind necesară și proporțională. Aceasta corespunde efectiv unor obiective de interes general recunoscute de Uniune și necesității de a proteja drepturile și libertățile altora.
- (37) Deși unele state membre au adoptat măsuri de reglementare sau au încurajat autoreglementarea, obținând rezultate eterogene, majoritatea statelor membre nu au întreprins nicio acțiune și nu și-au manifestat disponibilitatea de a acționa într-un mod care ar aduce o îmbunătățire suficientă. Previziunile realizate pe baza unei analize cuprinzătoare a tuturor informațiilor disponibile cu privire la tendințele trecute și actuale, precum și a intențiilor, indică faptul că acțiunile întreprinse individual de către statele membre nu vor permite realizarea obiectivului unei reprezentări echilibrate a femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor neexecutivi la nivelul Uniunii, în conformitate cu obiectivele stabilite în prezenta directivă, la nicio dată din viitorul apropiat. Date fiind aceste circumstanțe și discrepanțele crescânde dintre statele membre în ceea ce privește reprezentarea femeilor și a bărbaților în organele de conducere ale întreprinderilor, echilibrul de gen în organele de conducere ale întreprinderilor din Uniune poate fi îmbunătățit numai prin intermediul unei abordări comune, iar potențialul de egalitate de gen, de competitivitate și de creștere economică poate fi valorificat mai bine printr-o acțiune coordonată la nivelul Uniunii decât prin inițiative naționale diferite din punctul de vedere al domeniului de aplicare, al nivelului de ambiție și al eficacității. Dat fiind că obiectivele prezentei directive nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre și, în consecință, datorită anvergurii și efectelor acțiunii, pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană.
- (38) În conformitate cu principiul proporționalității, prevăzut la articolul menționat anterior, prezenta directivă se limitează la stabilirea unor obiective și principii comune și nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor respective. Statelor membre li se lasă o libertate suficientă de a determina cea mai bună modalitate de atingere a obiectivelor stabilite în prezenta directivă, ținând seama de circumstanțele naționale, în special de normele și practicile de recrutare în posturile din organele de conducere. Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității ca întreprinderile să numească în funcțiile de membri ai organului de conducere cele mai calificate persoane și prevede o perioadă de timp suficient de îndelungată de adaptare pentru toate societățile cotate la bursă.
- (39) În conformitate cu principiul proporționalității, obiectivul care trebuie îndeplinit de societățile cotate la bursă ar trebui să fie limitat în timp și să rămână în vigoare numai până la înregistrarea unor progrese durabile în ceea ce privește structura pe gen a organelor de conducere. Din acest motiv, Comisia ar trebui să evalueze periodic punerea în aplicare a prezentei directive și să prezinte Parlamentului European și Consiliului un raport în acest sens. Directiva urmează să expire la 31 decembrie 2028.

Comisia ar trebui să stabilească, în cadrul evaluării sale, dacă este necesar să se prelungească durata de valabilitate a directivei.

- (40) În conformitate cu Declarația politică comună din 28 septembrie 2011 a statelor membre și a Comisiei privind documentele explicative³⁴, statele membre s-au angajat ca, în cazuri justificate, notificările privind propriile măsuri de transpunere să fie însoțite de unul sau mai multe documente care să explice raportul dintre elementele unei anumite directive și părțile corespunzătoare ale instrumentelor naționale de transpunere. În ceea ce privește prezenta directivă, organul legislativ consideră că este justificată transmiterea unor astfel de documente,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Obiect

În prezenta directivă sunt stabilite măsuri prin care se asigură o reprezentare mai echilibrată a bărbaților și femeilor în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și prin care se vizează accelerarea progreselor în direcția unui echilibru de gen, întreprinderile beneficiind de suficient timp pentru a efectua demersurile necesare în acest sens.

Articolul 2

Definiții

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

- (1) „societate cotate la bursă” înseamnă o societate comercială care își are sediul într-un stat membru și ale cărei valori mobiliare pot fi tranzacționate pe o piață reglementată în sensul articolului 4 alineatul (1) punctul 14 din Directiva 2004/39/CE, în unul sau mai multe state membre;
- (2) „organ de conducere” înseamnă orice consiliu de administrare, de conducere sau de supraveghere al unei întreprinderi;
- (3) „administrator” înseamnă orice membru al unui organ de conducere, inclusiv un reprezentant al salariaților;
- (4) „administrator executiv” înseamnă orice membru al unui organ de conducere în cadrul unui sistem unitar care este implicat în gestionarea curentă a întreprinderii și orice membru al unui consiliu de administrație în cadrul unui sistem dualist;
- (5) „administrator neexecutiv” înseamnă orice membru al unui organ de conducere în cadrul unui sistem unitar care nu este un administrator executiv și orice membru al unui consiliu de supraveghere în cadrul unui sistem dualist;
- (6) „sistem unitar” înseamnă un sistem în care funcțiile de administrare și de supraveghere într-o întreprindere sunt asigurate de un singur consiliu;

³⁴ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

- (7) „sistem dualist” înseamnă un sistem în care funcțiile de administrare și de supraveghere într-o întreprindere sunt asigurate de consilii separate;
- (8) „întreprindere mică și mijlocie” sau „IMM” înseamnă o întreprindere care are mai puțin de 250 de angajați și a cărei cifră de afaceri anuală nu depășește 50 de milioane EUR ori al cărei bilanț anual total nu depășește 43 de milioane EUR sau, dacă întreprinderea este înmatriculată într-un stat membru care nu a adoptat moneda euro, echivalentul în moneda statului membru respectiv;
- (9) „întreprindere publică” înseamnă orice întreprindere asupra căreia autoritățile publice pot exercita, direct sau indirect, o influență dominantă în temeiul dreptului de proprietate asupra acesteia, în temeiul participației deținute de autorități într-o astfel de întreprindere sau în temeiul normelor care o reglementează. Se presupune că există o influență dominantă atunci când autoritățile publice, în mod direct sau indirect, în legătură cu o întreprindere:
- dețin cea mai mare parte a capitalului subscris al întreprinderii sau
 - controlează majoritatea voturilor aferente acțiunilor emise de întreprindere sau
 - pot numi mai mult de jumătate din membrii consiliului de administrare, de conducere sau de supraveghere al întreprinderii.

Articolul 3

Excluderea întreprinderilor mici și mijlocii („IMM”).

Prezenta directivă nu se aplică întreprinderilor mici și mijlocii („IMM”).

Articolul 4

Obiectivele referitoare la administratorii neexecutivi

1. Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă în ale căror organe de conducere membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % din posturile de administrator neexecutiv fac numirile în posturile respective pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate, în vederea realizării proporției menționate cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 sau cel mai târziu la 1 ianuarie 2018, în cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice.
2. Numărul de posturi de administrator neexecutiv necesare pentru îndeplinirea obiectivului stabilit la alineatul (1) este numărul cel mai apropiat de proporția de 40 %, fără a depăși 49 %.
3. Pentru a îndeplini obiectivul prevăzut la alineatul (1), statele membre se asigură că, la selectarea administratorilor neexecutivi, se acordă prioritate candidatului aparținând sexului subreprezentat dacă respectivul candidat are aceleași calificări precum candidatul de sex opus din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale, cu excepția cazului în care, în urma unei evaluări obiective, care ține seama de toate criteriile specifice fiecărui candidat, balanța înclină în favoarea candidatului de sex opus.

4. Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă au obligația de a face cunoscute, la cererea unui candidat respins, criteriile de calificare care au stat la baza selecției, evaluarea comparativă obiectivă a acestor criterii și, după caz, considerațiile care au înclinat balanța în favoarea unui candidat de sex opus.
5. Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare naționale, pentru a se asigura că, în cazul în care un candidat respins aparținând sexului subreprezentat prezintă fapte din care se poate deduce prezumția că avea aceleași calificări precum candidatul de sex opus numit în funcție, este de datoria societății cotate la bursă să demonstreze că nu a existat o încălcare a normei prevăzute la alineatul (3).
6. Statele membre pot prevedea că societățile cotate la bursă în care membrii sexului subreprezentat reprezintă mai puțin de 10 % din personal sunt scutite de obligația de îndeplinire a obiectivului prevăzut la alineatul (1).
7. Statele membre pot prevedea că obiectivul stabilit la alineatul (1) este îndeplinit atunci când societățile cotate la bursă pot demonstra că membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin o treime din toate posturile de administrator, indiferent dacă este vorba de funcții executive sau neexecutive.

Articolul 5

Măsurile suplimentare adoptate de societăți și obligația de raportare

1. Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă își asumă angajamente individuale în ceea ce privește reprezentarea echilibrată a ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, care urmează să fie realizate până la 1 ianuarie 2020 sau, dacă societățile cotate la bursă sunt întreprinderi publice, până la 1 ianuarie 2018.
2. Statele membre obligă societățile cotate la bursă ca, în fiecare an începând cu *[doi ani de la data adoptării]*, să furnizeze autorităților naționale competente informații cu privire la structura pe gen a organelor lor de conducere, făcând distincția între administratori neexecutivi și executivi, precum și cu privire la măsurile adoptate în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite la articolul 4 alineatul (1) și la prezentul articol alineatul (1), și să publice aceste informații într-un mod corespunzător și accesibil pe pagina lor de internet.
3. În cazul în care o societate cotată la bursă nu îndeplinește obiectivele prevăzute la articolul 4 alineatul (1) sau propriile angajamente individuale, asumate în conformitate cu prezentul articol alineatul (1), pe lângă informațiile menționate la prezentul articol alineatul (2) se precizează motivele neîndeplinirii obiectivelor sau angajamentelor și se descriu măsurile pe care societatea le-a adoptat sau pe care intenționează să le adopte în vederea îndeplinirii obiectivelor sau angajamentelor respective.
4. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că organismul sau organismele desemnate în conformitate cu articolul 20 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în

materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)³⁵ au competențe și în domeniul promovării, analizării, monitorizării și sprijinirii echilibrului de gen în organele de conducere ale societăților cotate la bursă.

Articolul 6

Sanțiuni

1. Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării legislației naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora.
2. Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale și disuasive, putând cuprinde următoarele măsuri:
 - (a) amenzi administrative;
 - (b) declararea nulității sau anularea, declarată de către un organism judiciar, a numirii sau a alegerii administratorilor neexecutivi dacă la numirea sau alegerea respectivă nu s-a respectat legislația națională adoptată în conformitate cu articolul 4 alineatul (1).

Articolul 7

Cerințe minime

Statele membre pot să introducă sau să mențină dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezenta directivă pentru asigurarea unei reprezentări mai echilibrate a bărbaților și a femeilor în ceea ce privește societățile comerciale înmatriculate pe teritoriul lor național, cu condiția ca aceste dispoziții să nu creeze o discriminare nejustificată și să nu împiedice buna funcționare a pieței interne.

Articolul 8

Punerea în aplicare

1. Statele membre adoptă și publică până la *[doi ani de la data adoptării]* actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive. Statele membre comunică Comisiei textul acestor acte.
2. Atunci când statele membre adoptă aceste acte, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.
3. Fără a se aduce atingere articolului 4 alineatele (6) și (7), statele membre care, înainte de intrarea în vigoare a directivei, au luat măsuri menite să asigure o reprezentare mai echilibrată a femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate de la bursă au dreptul să suspende aplicarea cerințelor procedurale referitoare la numiri, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3), (4) și (5), dacă pot demonstra că respectivele măsuri permit sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv în societățile cotate la

³⁵

JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

bursă cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 sau, în cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice, cel mai târziu la 1 ianuarie 2018.

Statul membru în cauză comunică aceste informații Comisiei.

4. Statele membre comunică Comisiei textul principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 9 *Reexaminarea*

1. Statele membre comunică Comisiei, până la 1 ianuarie 2017 și, ulterior, o dată la doi ani, un raport privind punerea în aplicare a prezentei directive. Aceste rapoarte cuprind, printre altele, informații complete cu privire la măsurile luate în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite la articolul 4 alineatul (1), informații furnizate în conformitate cu articolul 5 alineatul (2), precum și informații cu privire la angajamentele individuale asumate de societățile cotate la bursă în conformitate cu articolul 5 alineatul (1).
2. Statele membre care, în temeiul articolului 8 alineatul (3), au suspendat aplicarea cerințelor procedurale referitoare la numiri, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3), (4) și (5), includ în rapoartele menționate la alineatul (1) informațiile necesare pentru a demonstra rezultatele concrete obținute prin măsurile naționale la care se face referire la articolul 8 alineatul (3). Comisia prezintă apoi un raport în care stabilește dacă măsurile respective permit într-adevăr membrilor sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv cel mai târziu la 1 ianuarie 2018 în cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice și cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 în cazul societăților cotate la bursă care nu sunt întreprinderi publice. Comisia prezintă primul raport până la 1 iulie 2017, iar pe următoarele în termen de șase luni de la comunicarea rapoartelor naționale conform alineatului (1).

Dacă societățile cotate la bursă care aplică măsurile naționale la care se face referire la articolul 8 alineatul (3) nu au numit sau ales membri ai sexului subreprezentat în cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv disponibile în organele lor de conducere până la 1 ianuarie 2018, în cazul întreprinderilor publice, sau până la 1 ianuarie 2020, în cazul întreprinderilor care nu sunt publice, statele membre se asigură că acestea aplică, de la data respectivă, cerințele procedurale referitoare la numiri, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3), (4) și 5.

3. Comisia examinează aplicarea prezentei directive și prezintă Parlamentului European și Consiliului, până la 31 decembrie 2021 și, ulterior, o dată la doi ani, un raport referitor la rezultatele acestei examinări. Comisia evaluează, în special, dacă au fost realizate obiectivele prezentei directive.
4. În raportul său, Comisia evaluează dacă, având în vedere evoluțiile survenite în ceea ce privește reprezentarea bărbaților și a femeilor în organele de conducere ale societăților cotate la bursă și la diferite niveluri decizionale ale economiei în ansamblu și ținând seama de gradul de durabilitate al progreselor înregistrate, este necesar ca durata de valabilitate a prezentei directive să fie prelungită după data specificată la articolul 10 alineatul (2) sau să fie modificată.

Articolul 10
Intrarea în vigoare și expirarea

1. Prezenta directivă intră în vigoare în a [douăzecea] zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.
2. Expiră la 31 decembrie 2028.

Articolul 11
Destinatarii

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptat la Bruxelles,

Pentru Parlamentul European
Președintele

Pentru Consiliu
Președintele