



**UNIUNEA EUROPEANĂ**

**PARLAMENTUL EUROPEAN**

**CONSILIUL**

**Strasbourg, 23 noiembrie 2022  
(OR. en)**

**2012/0299 (COD)  
LEX 2199**

**PE-CONS 59/22**

**SOC 583  
GENDER 175  
ECOFIN 1087  
DRS 56  
CODEC 1588**

**DIRECTIVĂ  
A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI  
PRIVIND CONSOLIDAREA ECHILIBRULUI DE GEN  
ÎN RÂNDUL ADMINISTRATORILOR SOCIETĂȚILOR COTATE LA BURSĂ  
ȘI MĂSURI CONEXE**

**DIRECTIVA (UE) 2022/...**  
**A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**

**din 23 noiembrie 2022**

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

**(Text cu relevanță pentru SEE)**

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 European<sup>1</sup>,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor<sup>2</sup>,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> JO C 133, 9.5.2013, p. 68.

<sup>2</sup> JO C 218, 30.7.2013, p. 33.

<sup>3</sup> Poziția Parlamentului European din 20 noiembrie 2013 (JO C 436, 24.11.2016, p. 225) și poziția în primă lectură a Consiliului din 17 octombrie 2022 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial). Poziția Parlamentului European din ... (nepublicată încă în Jurnalul Oficial).

întrucât:

- (1) În conformitate cu articolul 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), egalitatea este o valoare fundamentală a Uniunii și este comună statelor membre într-o societate în care prevalează egalitatea între femei și bărbați. În temeiul articolului 3 alineatul (3) din TUE, Uniunea promovează egalitatea între femei și bărbați.
- (2) Articolul 157 alineatul (3) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) conferă Parlamentului European și Consiliului competența de a adopta măsuri 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.
- (3) Pentru a asigura în mod concret o egalitate deplină între bărbați și femei în viața profesională, articolul 157 alineatul (4) din TFUE permite acțiunea pozitivă dând posibilitatea statelor membre să mențină sau să adopte măsuri care să prevadă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul subreprezentat ori să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională. Articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) prevede că este necesară asigurarea egalității între femei și bărbați în toate domeniile și că principiul egalității nu poate exclude menținerea sau adoptarea unor măsuri care să prevadă avantaje specifice în favoarea sexului subreprezentat.

- (4) Pilonul european al drepturilor sociale, care a fost proclamat în comun de Parlamentul European, de Consiliu și de Comisie în 2017, include printre principiile sale egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați, inclusiv în ceea ce privește participarea pe piața forței de muncă, condițiile de angajare și evoluția carierei.
- (5) Realizarea egalității de gen la locul de muncă necesită o abordare cuprinzătoare, care include, de asemenea, promovarea echilibrului de gen în procesul decizional la toate nivelurile în cadrul societăților, precum și eliminarea disparității salariale de gen. Asigurarea egalității la locul de muncă este, de asemenea, o condiție prealabilă esențială pentru reducerea sărăciei în rândul femeilor.
- (6) În Recomandarea 84/635/CEE a Consiliului<sup>1</sup> se recomanda statelor membre să ia măsuri pentru a garanta că acțiunea pozitivă cuprinde, în măsura posibilităților, acțiuni cu efect asupra participării active a femeilor în cadrul organelor de decizie. În Recomandarea 96/694/CE a Consiliului<sup>2</sup> 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.
- (7) Prezenta directivă urmărește să asigure aplicarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați și să conducă la o reprezentare echilibrată din punctul de vedere al genului în cadrul posturilor de conducere de nivel superior prin stabilirea unui set de cerințe procedurale privind selecția candidaților pentru numirea sau alegerea în posturile de administrator pe bază de transparență și de merite.

---

<sup>1</sup> Recomandarea 84/635/CEE a Consiliului din 13 decembrie 1984 privind promovarea unor acțiuni pozitive pentru femei (JO L 331, 19.12.1984, p. 34).

<sup>2</sup> Recomandarea 96/694/CE a Consiliului din 2 decembrie 1996 privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul decizional (JO L 319, 10.12.1996, p. 11).

- (8) În ultimii ani, Comisia a prezentat o serie de rapoarte în care se face un bilanț al egalității de gen în procesul de luare a deciziilor economice. Aceasta a încurajat societățile cotate la bursă să mărească numărul de membri aparținând sexului subreprezentat din organele de conducere, prin adoptarea unor măsuri de autoreglementare, și să își asume angajamente voluntare concrete în această privință. În comunicarea sa din 5 martie 2010 intitulată „Un angajament consolidat în favoarea egalității dintre femei și bărbați: O carte a femeii”, Comisia 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 și în sectorul public și în cel privat, reafirmându-și angajamentul de a face uz de competențele sale pentru promovarea unei reprezentări mai echitabile a femeilor și a bărbaților în posturi de putere în viața publică și în activitatea economică. Îmbunătățirea echilibrului de gen în procesul decizional a constituit una dintre prioritățile stabilite de Comisie în comunicarea sa din 21 septembrie 2010 intitulată „Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015”. Realizarea echilibrului de gen în procesul decizional și în politică este una dintre prioritățile stabilite în comunicarea Comisiei din 5 martie 2020 intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025”.
- (9) În concluziile sale din 7 martie 2011 privind Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020), Consiliul a recunoscut rolul vital al politicilor în materie de egalitate de gen pentru creșterea economică, pentru prosperitate și pentru competitivitate. Acesta 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 promovarea incluziunii sociale. De asemenea, acesta a recomandat 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. În această privință, valorificarea tuturor talentelor, cunoștințelor și ideilor disponibile ar îmbogăți diversitatea resurselor umane și ar îmbunătăți perspectivele de afaceri.

- (10) În comunicarea sa din 3 martie 2010 intitulată „Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii” (denumită în continuare „Strategia Europa 2020”), Comisia a recunoscut faptul că intensificarea participării 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 Strategia Europa 2020 constă în atingerea, până în 2020, a unei rate de ocupare a forței de muncă de cel puțin 75 % pentru populația Uniunii cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani. Este importantă asumarea unui angajament clar de a elimina disparitatea salarială de gen care încă persistă și depunerea mai multor eforturi pentru depășirea tuturor obstacolelor din calea participării femeilor pe piața forței de muncă, inclusiv a fenomenului actual al „plafonului de sticlă”. Declarația de la Porto, care a fost semnată de șefii de stat sau de guvern la 8 mai 2021<sup>1</sup>, a salutat noile obiective principale ale Uniunii privind locurile de muncă, competențele și reducerea sărăciei și tabloul de bord social revizuit propus de Comisie în comunicarea sa din 4 martie 2021 intitulată „Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale”. Respectivul plan de acțiune prevede că, pentru a atinge, până în 2030, obiectivul general al unei rate de ocupare a forței de muncă de cel puțin 78 % pentru populația Uniunii cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, este necesar să se depună eforturi pentru a reduce cu cel puțin jumătate disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în comparație cu 2019. Se preconizează că măsurile de consolidare a participării femeilor la procesul de luare a deciziilor economice, în special în cadrul organelor de conducere, vor avea efecte colaterale pozitive asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor în societățile în cauză și la nivelul întregii economii. În urma crizei provocate de pandemia de COVID-19, egalitatea de gen și incluziunea la nivelul rolurilor de conducere contează mai mult ca oricând, în concordanță cu necesitatea de a valorifica pe deplin talentele disponibile, atât ale femeilor, cât și ale bărbaților. Cercetările au arătat că incluziunea și diversitatea sunt factori care favorizează redresarea și reziliența. Aceștia au o importanță vitală în asigurarea competitivității economiei Uniunii, în încurajarea inovării și în îmbunătățirea standardelor profesionale la nivelul organelor de conducere.

---

<sup>1</sup> <https://www.consilium.europa.eu/ro/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

- (11) În rezoluția sa din 6 iulie 2011 referitoare la femei și conducerea societăților, Parlamentul European a îndemnat societățile 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 ca, în cazul în care măsurile adoptate de societăți 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. Ar fi important ca un astfel de act legislativ să fie pus în aplicare cu titlu temporar și să servească drept catalizator pentru schimbări și reforme rapide menite să ducă la eliminarea inegalităților de gen și a stereotipurilor care persistă în procesul decizional din domeniul economic. Parlamentul European a reiterat această solicitare de legiferare în rezoluțiile sale din 13 martie 2012 și din 21 ianuarie 2021.

- (12) Este important ca institutiile, organele, oficiile și agentiile Uniunii să ofere un exemplu în ceea ce privește egalitatea de gen, între altele prin stabilirea de obiective pentru o reprezentare echilibrată din punctul de vedere al genului la toate nivelurile de conducere. Este necesar să se acorde o atenție deosebită politicilor de recrutare pentru personalul de conducere de nivel superior. Prin urmare, în comunicarea sa din 5 martie 2020 intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025” Comisia a subliniat că institutiile, organele, oficiile și agentiile Uniunii ar trebui să asigure echilibrul de gen în cadrul posturilor de conducere. În comunicarea sa din 5 aprilie 2022 intitulată „O nouă strategie privind resursele umane pentru Comisie”, Comisia s-a angajat să asigure pe deplin egalitatea de gen la toate nivelurile de conducere ale acesteia până în 2024. Comisia va monitoriza progresele înregistrate și va raporta periodic cu privire la aceasta pe site-ul său internet. În plus, Comisia face schimb de bune practici cu alte instituții, organe, oficii și agenții ale Uniunii și va raporta pe site-ul său internet cu privire la situația echilibrului de gen de la nivelul posturilor de conducere din respectivele instituții, organe, oficii și agenții. În decizia Biroului său din 13 ianuarie 2020, Parlamentul European a convenit asupra stabilirii unor obiective privind echilibrul de gen pentru posturile de conducere de nivel superior și mediu pentru 2024. Parlamentul European va continua să monitorizeze progresele înregistrate la toate nivelurile sale de conducere și își propune să ofere un exemplu în acest sens. În Strategia sa de diversitate și incluziune 2021-2024, Consiliul s-a angajat să realizeze egalitatea de gen în cadrul posturilor de conducere ale Secretariatului său General (SGC) cu o marjă de 45-55 % cel târziu până la sfârșitul anului 2026. Planul de acțiune al SGC pentru egalitatea de gen în posturile de conducere stabilește măsuri pentru atingerea respectivului obiectiv.



- (13) Este important ca societățile și întreprinderile să încurajeze, să sprijine și să dezvolte talentele femeilor la toate nivelurile și pe tot parcursul carierelor lor, astfel încât să se asigure faptul că femeile care dețin calificări au la dispoziție oportunități de a ocupa posturi în organele de conducere și de gestionare.
- (14) Pentru a promova egalitatea de gen și a sprijini participarea femeilor la procesul decizional, Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului<sup>1</sup>, care promovează echilibrul între viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, prevede că statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura o repartizare echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați prin concedii pentru creșterea copilului, de paternitate și de îngrijitor, alături de concediul de maternitate existent. Directiva menționată prevede de asemenea dreptul de a solicita formule flexibile de lucru.
- (15) Numirea femeilor în funcția de administrator este împiedicată de o serie de factori specifici, care pot fi eliminați nu doar prin norme obligatorii, ci și prin inițiative de educare și prin stimulente care să promoveze bunele practici. În primul rând, este esențial ca, în școlile și universitățile de afaceri, să se evidențieze beneficiile pe care le aduce egalitatea de gen competitivității societăților. De asemenea, este necesar să se încurajeze rotația periodică a administratorilor și să se stabilească măsuri pozitive care să stimuleze și să recompenseze eforturile statelor membre și societăților de a adopta o abordare mai decisivă față de astfel de schimbări în principalele organe de decizie din domeniul economic la toate nivelurile.

---

<sup>1</sup> Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (JO L 88, 12.7.2019, p. 79).

- (16) Uniunea are o rezervă importantă de femei cu înaltă calificare, numărul acestora fiind în creștere constantă, după cum o demonstrează faptul că 60 % dintre absolvenții de universitate sunt femei. Atingerea echilibrului de gen în organele de conducere este esențială pentru o utilizare eficientă a respectivei rezerve existente, care este un element-cheie în abordarea problemelor demografice și economice ale Uniunii. Astfel, subreprezentarea femeilor în organele de conducere reprezintă o oportunitate ratată pentru economiile statelor membre în general și pentru dezvoltarea și creșterea acestora. Valorificarea pe deplin a rezervei de talente feminine existente ar îmbunătăți, de asemenea, beneficiile pe care le aduce educația atât în plan individual, cât și pentru sectorul public. Este recunoscut la scară largă faptul că prezența femeilor în organele de conducere îmbunătățește guvernanta corporativă, deoarece performanța echipei și calitatea procesului decizional sunt sporite de o perspectivă mentală colectivă, mai diversă, care include o gamă mai largă de puncte de vedere. Numeroase studii au arătat că diversitatea conduce la un model de afaceri mai proactiv, la decizii mai echilibrate și la standarde profesionale consolidate în organele de conducere, care reflectă mai bine realitățile societale și nevoile consumatorilor. De asemenea, aceasta încurajează inovarea. Numeroase studii au demonstrat totodată că există o corelare pozitivă între diversitatea de gen a conducerii de vârf a unei societăți și performanța financiară și profitabilitatea acesteia, ducând la o creștere durabilă substanțială pe termen lung. Atingerea echilibrului de gen în organele de conducere are, prin urmare, o importanță vitală pentru asigurarea competitivității Uniunii într-o economie globalizată și ar oferi un avantaj comparativ în raport cu țările terțe.
- (17) Creșterea nivelului de reprezentare a femeilor în organele de conducere nu numai că are un efect asupra femeilor numite în organele de conducere, ci, în plus, contribuie la atragerea, de către societate, a femeilor talentate și la sporirea prezenței femeilor la toate nivelurile de conducere și în cadrul personalului. Prin urmare, o pondere mai mare a femeilor în organele de conducere ar putea avea un impact pozitiv asupra eliminării disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și a disparității salariale de gen.

(18) În pofida impactului benefic dovedit al echilibrului de gen asupra societăților, precum și asupra economiei în general, și în pofida dreptului existent al Uniunii care interzice discriminarea pe criterii de sex și a acțiunilor întreprinse la nivelul Uniunii în scopul încurajării măsurilor de autoreglementare, femeile continuă să fie în mare măsură subreprezentate în eșaloanele superioare ale procesului decizional în cadrul societăților din întreaga Uniune. Conform statisticilor, proporția femeilor implicate în procesul decizional de la cel mai înalt nivel al activității societăților rămâne foarte scăzută. Dacă jumătate din rezerva de talente nu este nici măcar avută în vedere pentru posturile de conducere, procesul însuși de numire și calitatea în sine a numirilor ar putea fi compromise, ceea ce ar conduce la creșterea neîncrederii în structurile de putere ale mediului de afaceri și la o eventuală scădere a utilizării eficiente a capitalului uman disponibil. Este important ca structura societății să se reflecte fidel în procesul decizional al întreprinderilor și ca potențialul întregii populații a Uniunii să fie utilizat. Potrivit Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, în 2021, femeile dețineau în medie 30,6 % dintre pozițiile de membri ai organelor de conducere ale celor mai mari societăți cotate la bursă și numai 8,5 % dintre pozițiile de președinți. Acest lucru indică subreprezentarea inechitabilă și discriminatorie a femeilor, subminând, astfel, în mod clar principiile Uniunii privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește munca și locul de muncă. Prin urmare, ar trebui să fie introduse și consolidate măsuri de încurajare a evoluției carierelor femeilor la toate nivelurile de conducere și ar trebui să se acorde o atenție deosebită asigurării faptului că acest lucru este valabil în cazul societăților cotate la bursă, având în vedere responsabilitatea economică și socială semnificativă a acestor societăți. În plus, este important ca organele, oficiile și agențiile Uniunii să ofere un exemplu în ceea ce privește corectarea dezechilibrelor de gen existente în componența consiliilor lor de administrație.

- (19) Proporția femeilor în organele de conducere a crescut într-un ritm foarte lent în cursul ultimilor ani. 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 această diferență să se mărească, având în vedere abordările foarte diferite pentru a îmbunătăți echilibrul de gen în organele de conducere. Prin urmare, statele membre sunt încurajate să facă schimb de informații cu privire la măsurile efective luate și politicile adoptate la nivel național și să facă schimb de bune practici, în vederea sprijinirii progreselor la nivelul Uniunii pentru realizarea unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în organele de conducere.
- (20) 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 nu numai că determină apariția unor discrepanțe în ceea ce privește numărul de femei în rândul administratorilor neexecutivi, precum și a unor rate diferite de îmbunătățire în statele membre, dar, în plus, ridică obstacole în calea pieței interne, prin impunerea unor cerințe de guvernare corporativă divergente societăților cotate la bursă din Uniune. Respectivă diferențe existente la nivelul cerințelor juridice și de autoreglementare aplicabile componenței organelor de conducere pot genera complicații de ordin practic pentru societățile cotate la bursă care desfășoară activități transfrontaliere, în special atunci când acestea înființează filiale sau când realizează fuziuni și achiziții, precum și pentru candidații la posturile de administrator.

- (21) Dezechilibrele de gen în cadrul societăților sunt mai mari la nivelurile superioare. În plus, multe dintre femeile reprezentate la nivelul superior al conducerii se găsesc în domenii precum resursele umane și comunicarea, în timp ce bărbații de la nivelul superior al conducerii sunt mult mai susceptibili de a fi angajați în posturi de administrare generală sau departamentală din cadrul societății. Deoarece rezerva principală de recrutare pentru posturile de administrator este format în mare parte din candidați cu experiență de conducere de nivel superior, este vital să se crească numărul de femei care avansează în aceste posturi de conducere din cadrul societăților.
- (22) Unul dintre factorii principali care permit prezentei directive să fie implementată corect este aplicarea efectivă a criteriilor, care ar trebui stabilite în avans și cu transparență deplină, pentru procesul de selecție a administratorilor, ținându-se seama de calificările, cunoștințele și aptitudinile candidaților în mod egal, indiferent de genul acestora.
- (23) Lipsa actuală de transparență a procesului de selecție și a criteriilor de calificare în ceea ce privește posturile de administrator în majoritatea statelor membre reprezintă un obstacol semnificativ în calea unui mai bun echilibru de gen în rândul administratorilor și are efecte negative atât asupra carierei candidaților la posturi de administratori și a liberei circulații a acestora, cât și asupra deciziilor investitorilor. O astfel de lipsă de transparență împiedică potențialii candidați la un post de administrator 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 ar putea avea strategii de investiții care presupun furnizarea de informații referitoare, de asemenea, la specializarea și la competențele administratorilor. O mai mare transparență a criteriilor de calificare și a procesului de selecție a administratorilor le permite investitorilor să evalueze mai bine strategia de afaceri a unei societăți și să ia decizii în cunoștință de cauză. Prin urmare, este important ca procesul de numire în cadrul organelor de conducere să fie clar și transparent, iar candidații să fie evaluați în mod obiectiv, în funcție de meritele lor individuale, indiferent de gen.

- (24) Prezenta directivă nu vizează armonizarea detaliată a drepturilor interne în domeniul proceselor de selecție și al criteriilor de calificare pentru posturile de administrator, însă, pentru atingerea echilibrului de gen, este necesar să se introducă cerințe minime pentru societățile cotate la bursă care nu dispun de o reprezentare echilibrată din punctul de vedere al genului, în ceea ce privește selecționarea candidaților pentru numire sau alegere în posturi de administrator pe baza unui proces de selecție transparent și definit în mod clar și a unei evaluări comparative obiective a calificărilor acestora din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale. Numai o măsură obligatorie la nivelul Uniunii poate contribui în mod eficace la asigurarea unor condiții echitabile de concurență pe întreg teritoriul Uniunii și la evitarea complicațiilor practice în viața societăților.
- (25) Prin urmare, Uniunea ar trebui să își propună să mărească prezența femeilor în organele de conducere din toate statele membre, pentru a stimula creșterea economică, a încuraja mobilitatea pe piața forței de muncă, a consolida competitivitatea societăților cotate la bursă și pentru a asigura o egalitate de gen efectivă pe piața forței de muncă. Respectivul obiectiv ar trebui să fie urmărit prin stabilirea unor cerințe minime cu privire la acțiunea pozitivă, sub forma unor măsuri obligatorii. Respectivele măsuri obligatorii ar trebui să urmărească atingerea unui obiectiv cantitativ în ceea ce privește structura de gen a organelor de conducere, având în vedere faptul că statele membre și țările terțe care au optat pentru această metodă sau pentru metode similare au obținut cele mai bune rezultate în reducerea subreprezentării femeilor în funcții de decizie din domeniul economic.
- (26) Este important ca fiecare societate cotată la bursă să dezvolte o politică privind egalitatea de gen, pentru a atinge o reprezentare mai echilibrată din punctul de vedere al genului la toate nivelurile. Astfel de politici ar putea include nominalizarea atât a unei candidate cât și a unui candidat pentru funcțiile importante, sisteme de mentorat și consiliere pentru evoluția carierei pentru femei, precum și strategii de resurse umane menite să încurajeze o recrutare caracterizată prin diversitate.

- (27) Societățile cotate la bursă au o importanță economică deosebită, vizibilitate și impact pe piață în ansamblul său. Astfel de societăți servesc drept model economiei în ansamblu, practicile lor fiind, în mod normal, urmate și de alte tipuri de societăți. Caracterul public al societăților cotate la bursă justifică reglementarea mai intensă a acestora în interes public.
- (28) Măsurile prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice societăților cotate la bursă.
- (29) Prezenta directivă nu ar trebui să se aplice microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri).
- (30) În scopul prezentei directive, statul membru care deține competența pentru reglementarea chestiunilor vizate de prezenta directivă ar trebui să fie statul membru în care societatea cotată la bursă în cauză își are sediul social. Prezenta directivă nu aduce atingere normelor de drept intern care stabilesc legea aplicabilă societăților comerciale în ceea ce privește chestiunile care nu sunt reglementate de prezenta directivă.
- (31) Societățile cotate la bursă din statele membre utilizează diverse sisteme de administrare, principala distincție făcându-se între sistemul dualist, care dispune atât de un consiliu de administrație, cât și de un consiliu de supraveghere, și sistemul unitar, în care funcțiile de administrare și de supraveghere sunt asigurate de un singur organ de conducere. Există, de asemenea, sisteme mixte, care prezintă caracteristici ale ambelor sisteme sau care oferă societăților posibilitatea de a alege între diferite modele. Prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor sistemelor de administrare existente din statele membre.

- (32) În toate sistemele de administrare se face distincția, *de jure* sau *de facto*, între administratorii executivi, care sunt implicați în gestionarea curentă a societății, și administratorii neexecutivi, care îndeplinesc o funcție de supraveghere și nu sunt implicați în gestionarea curentă a societăților cotate la bursă. Prezenta directivă își propune să consolideze echilibrul de gen în rândul ambelor categorii de administratori. În vederea realizării unui raport echilibrat între necesitatea de a spori echilibrul de gen în organele de conducere și necesitatea de a reduce la minimum amestecul în gestionarea curentă a unei societăți, prezenta directivă face o distincție între cele două categorii de administrator.
- (33) În mai multe state membre, o anumită proporție din administratorii neexecutivi pot sau trebuie, în sensul dreptului intern sau al practicilor lor naționale, să fie numiți sau aleși de către personalul societăților respective, de către organizațiile de salariați sau de ambele. Obiectivele cantitative stabilite în prezenta directivă ar trebui să se aplice, de asemenea, acestor administratori. Cu toate acestea, având în vedere faptul că unii administratori neexecutivi sunt reprezentanți ai salariaților, statele membre ar trebui să stabilească mijloacele pentru asigurarea îndeplinirii obiectivelor respective, ținând seama în mod corespunzător de normele specifice pentru alegerea sau desemnarea reprezentanților salariaților, astfel cum sunt prevăzute în dreptul intern și respectând libertatea de vot în alegerea reprezentanților salariaților. Având în vedere diferențele dintre dispozițiile de drept intern ale statelor membre referitoare la societățile comerciale, ar trebui să fie posibil ca statele membre să aplice obiectivele cantitative separat pentru reprezentanții acționarilor și pentru reprezentanții salariaților.



- (34) Statele membre ar trebui să impună societăților cotate la bursă fie să aibă organe de conducere în care membrii aparținând sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40 % dintre posturile de administratori neexecutivi până la 30 iunie 2026, fie, ca alternativă, dat fiind faptul că este important ca societățile cotate la bursă să crească proporția sexului subreprezentat în toate funcțiile de decizie, să aibă organe de conducere în care membrii aparținând sexului subreprezentat să dețină cel puțin 33 % din toate posturile de administrator, indiferent dacă este vorba de administratori executivi sau neexecutivi, în vederea promovării unei reprezentări mai echilibrate din punctul de vedere al genului în rândul tuturor administratorilor.
- (35) Obiectivele de a avea organe de conducere în care membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40 % dintre posturile de administratori neexecutivi sau cel puțin 33 % din toate posturile de administrator se referă la echilibrul de gen în general în rândul administratorilor și nu interferează cu alegerea concretă a administratorilor dintr-o listă amplă de candidați bărbați și femei în fiecare caz în parte. În special, prezenta directivă nu exclude niciun candidat anume la un post de administrator și nici nu impune vreun administrator anume societăților cotate la bursă sau acționarilor. Prin urmare, decizia de alegere a administratorilor adecvați aparține în continuare societăților cotate la bursă și acționarilor.

- (36) Dată fiind natura lor, este oportun ca întreprinderile din sectorul public care se încadrează în domeniul de aplicare al prezentei directive să servească drept model pentru sectorul privat. Statele membre exercită o influență dominantă asupra întreprinderilor din sectorul public în sensul articolului 2 litera (b) din Directiva 2006/111/CE a Comisiei<sup>1</sup> care sunt cotate pe o piață reglementată. Dată fiind această influență dominantă, statele membre dispun de instrumentele necesare pentru a genera schimbări într-un ritm mai rapid.
- (37) Stabilirea numărului de posturi de administrator necesare pentru atingerea obiectivelor stabilite în prezenta directivă necesită specificații suplimentare deoarece, având în vedere dimensiunea majorității organelor de conducere, nu este posibil din punct de vedere matematic să se atingă proporția exactă de 40 % sau, după caz, de 33 %. Prin urmare, numărul de posturi de administrator necesare pentru îndeplinirea obiectivelor stabilite în prezenta directivă ar trebui să fie numărul cel mai apropiat de proporția de 40 % sau, după caz, de 33 % și, în ambele cazuri, nu ar trebui să depășească 49 %.

---

<sup>1</sup> 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 întreprinderi (JO L 318, 17.11.2006, p. 17).

- (38) În jurisprudența<sup>1</sup> privind acțiunea pozitivă și compatibilitatea acesteia cu principiul nediscriminării pe criterii de sex, care este prevăzut și la articolul 21 din cartă, Curtea de Justiție a Uniunii Europene (denumită în continuare „Curtea de Justiție”) a acceptat că, în anumite cazuri, prioritatea la ocuparea unui post sau la promovare poate fi acordată sexului subreprezentat, cu condiția ca respectivul candidat aparținând 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 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 aplică în mod specific toate criteriile de selecție fiecărui candidat.

---

<sup>1</sup> A se vedea Hotărârea Curții de Justiție din 17 octombrie 1995, *Kalanke/Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; Hotărârea Curții de Justiție din 11 noiembrie 1997, *Marschall/Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; Hotărârea Curții de Justiție din 28 martie 2000, *Badeck și alții*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; Hotărârea Curții de Justiție din 6 iulie 2000, *Abrahamsson și Anderson*, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (39) Statele membre ar trebui să se asigure că societățile cotate la bursă în ale căror organe de conducere membrii aparținând sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % dintre posturile de administrator neexecutiv sau, respectiv, mai puțin de 33 % din toate posturile de administrator, incluzând atât administratori neexecutivi cât și administratori executivi, după caz, selectează candidații cu cele mai bune calificări pentru numire sau alegere în respectivele posturi pe baza unei evaluări comparative a calificărilor candidaților prin aplicarea unor criterii clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate, stabilite înaintea procesului de selecție, în vederea îmbunătățirii echilibrului de gen în cadrul organelor de conducere. Ca exemple de tipuri de criterii de selecție, care ar putea fi aplicate de societățile cotate la bursă, pot fi amintite experiența profesională în sarcinile de administrare sau de supraveghere specifice, experiența internațională, multidisciplinaritatea, competențele de conducere și de comunicare, aptitudinile de creare a unor rețele de contacte și cunoștințele în domenii specifice relevante, cum ar fi finanțele, supravegherea financiară, gestionarea resurselor umane.

- (40) Atunci când se selectează candidați pentru numire sau alegere în posturi de administrator, ar trebui să se acorde prioritate candidatului aparținând sexului subreprezentat care are aceleași calificări. Cu toate acestea, o astfel de prioritate nu ar trebui să constituie o preferință automată și necondiționată. Ar putea exista cazuri excepționale în care o evaluare obiectivă privind situația specifică a unui candidat de sex opus cu aceleași calificări ar putea prevala în fața preferinței care, în caz contrar, ar trebui acordată candidatului aparținând sexului subreprezentat. O astfel de prevalare în fața preferinței ar putea avea loc, de exemplu, atunci când se aplică politici mai ample privind diversitatea la nivel național sau la nivel de societate pentru selecția administratorilor. Cu toate acestea, prevalarea asupra aplicării acțiunii pozitive ar trebui să rămână excepțională, să se bazeze pe o evaluare de la caz la caz și să fie justificată în mod corespunzător de criterii obiective care să nu discrimineze, în niciun caz, sexul subreprezentat.
- (41) În statele membre în care sunt aplicabile cerințele stabilite în prezenta directivă referitoare la procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere în posturi de administrator, societățile cotate la bursă în ale căror organe de conducere membrii aparținând sexului subreprezentat dețin cel puțin 40 % dintre posturile de administrator neexecutiv sau, după caz, cel puțin 33 % din toate posturile de administrator, nu ar trebui să fie obligate să respecte cerințele respective.

(42) Metodele de selecție a candidaților pentru numire sau alegere în posturi de administrator diferă de la un stat membru la altul și de la o societate cotate la bursă la alta. Acestea ar putea presupune preselecția candidaților care urmează să fie prezentați adunării acționarilor, de exemplu, de către un comitet de numire sau de către societăți de recrutare de personal de conducere. Cerințele referitoare la selecția candidaților pentru numire sau alegere în posturi de administrator ar trebui să fie îndeplinite în etapa corespunzătoare a procesului de selecție, în conformitate cu dreptul intern și cu actele constitutive ale societăților cotate la bursă în cauză, inclusiv înainte ca acționarii să aleagă un candidat, de exemplu la momentul pregătirii unei liste scurte de candidați. În acest sens, prezenta directivă stabilește standarde minime numai pentru selecția candidaților în vederea numirii sau a alegerii în posturi de administrator, făcând posibilă aplicarea condițiilor prevăzute în jurisprudența Curții de Justiție, în vederea facilitării egalității de gen și a atingerii obiectivului unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în cadrul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă. Prezenta directivă nu interferează în mod nejustificat cu gestionarea cotidiană a societăților cotate la bursă, acestea păstrându-și libertatea de a selecta candidații pe baza calificărilor sau a altor considerații obiective relevante.

- (43) Având în vedere obiectivele prezentei directive în ceea ce privește echilibrul de gen, societățile cotate la bursă ar trebui să aibă obligația ca, la solicitarea unui candidat pentru alegere sau numire într-un post de administrator, să informeze candidatul respectiv cu privire la criteriile de calificare care au stat la baza selecției, la evaluarea comparativă obiectivă a candidaților în temeiul respectivelor criterii și, după caz, la considerațiile specifice care au înclinat balanța în mod excepțional în favoarea unui candidat care nu aparține sexului subreprezentat. O cerință de a furniza astfel de informații ar putea implica o limitare a dreptului la respectarea vieții private și a dreptului la protecția datelor cu caracter personal, drepturi recunoscute de articolele 7 și 8 din cartă. Cu toate acestea, astfel de limitări sunt necesare și, în conformitate cu principiul proporționalității, corespund efectiv unor obiective de interes general recunoscute. Prin urmare, aceste limitări sunt conforme cu cerințele prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și cu jurisprudența relevantă a Curții de Justiție. Astfel de limitări ar trebui să fie aplicate cu respectarea Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului<sup>1</sup>.
- (44) Dacă un candidat aparținând sexului subreprezentat pentru numire sau alegere într-un post de administrator dovedește o stare de fapt, în fața unei instanțe sau a unei alte autorități competente, care poate conduce la prezumția că respectivul candidat avea aceleași calificări ca și candidatul selectat de sex opus, societatea cotată la bursă ar trebui să aibă obligația de a demonstra corectitudinea alegerii făcute.

---

<sup>1</sup> Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), (JO L 119, 4.5.2016, p. 1).

(45) Deși prezenta directivă urmărește să stabilească cerințe minime sub forma unor măsuri obligatorii de îmbunătățire a structurii de gen a organelor de conducere,, este important, în conformitate cu principiul subsidiarității, să se recunoască legitimitatea unor abordări diverse și eficacitatea anumitor măsuri naționale existente, deja adoptate în acest domeniu de politică, care au avut rezultate satisfăcătoare. Astfel, în anumite state membre, s-au depus deja eforturi pentru a asigura o reprezentare mai echilibrată a femeilor și a bărbaților în cadrul organelor de conducere prin adoptarea unor măsuri obligatorii care sunt considerate la fel de eficiente ca cele prevăzute în prezenta directivă. Respectiv statele membre ar trebui să poată suspenda aplicarea cerințelor stabilite în prezenta directivă referitoare la selecția candidaților pentru numire sau alegere în posturi de administrator și, dacă este cazul, cele referitoare la stabilirea unor obiective cantitative individuale, cu condiția îndeplinirii condițiilor suspendării stabilite în prezenta directivă. În astfel de cazuri, atunci când statele membre au adoptat astfel de măsuri obligatorii prin intermediul unor dispoziții din dreptul intern, regulile de rotunjire stabilite în prezenta directivă în ceea ce privește numărul exact de administratori ar trebui să se aplice *mutatis mutandis* în scopul evaluării respectivelor dispoziții de drept intern în temeiul prezentei directive. Într-un stat membru în care se aplică o astfel de suspendare, obiectivele stabilite în prezenta directivă ar trebui să fie considerate ca fiind atinse, și astfel obiectivele prevăzute în prezenta directivă referitor la administratorii neexecutivi sau la toți administratorii nu înlocuiesc și nu sunt adăugate la normele naționale relevante.



- (46) În vederea consolidării echilibrului de gen în rândul administratorilor implicați în sarcini de gestionare curentă, societățile cotate la bursă ar trebui să aibă obligația de a stabili obiective cantitative individuale în ceea ce privește o reprezentare mai echilibrată a ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, cu scopul de a atinge astfel de obiective până la data stabilită în prezenta directivă. Respectivele obiective ar trebui să ajute societățile să obțină progrese concrete în comparație cu situația lor actuală. Respectiva obligație nu ar trebui să se aplice societăților cotate la bursă care urmăresc obiectivul de 33 % pentru toți administratorii, indiferent dacă este vorba de funcții executive sau neexecutive.

(47) Statele membre ar trebui să impună societăților cotate la bursă obligația de a furniza anual autorităților competente informații referitoare la structura de gen a organelor lor de conducere și la măsurile pe care le-au luat pentru a atinge obiectivele stabilite în prezenta directivă, pentru a le permite să evalueze progresele înregistrate de fiecare societate cotată la bursă în direcția realizării unui echilibru de gen în rândul administratorilor. Societățile cotate la bursă ar trebui să publice aceste informații într-un mod corespunzător și ușor accesibil pe site-urile lor internet și să le includă în rapoartele lor anuale. În cazul în care o societate cotată la bursă nu a îndeplinit obiectivele cantitative aplicabile, ar trebui să includă în astfel de informații o descriere a măsurilor concrete pe care aceasta le-a adoptat până la momentul respectiv sau intenționează să le adopte în viitor, în vederea atingerii obiectivelor stabilite în prezenta directivă. Pentru a evita sarcinile administrative inutile și suprapunerea eforturilor, informațiile privind echilibrul de gen în organele de conducere care trebuie să fie raportate în temeiul prezentei directive ar trebui să facă parte, după caz, din declarația privind guvernanta corporativă a societăților cotate la bursă, în conformitate cu dreptul aplicabil al Uniunii și, în special, cu Directiva 2013/34/UE a Parlamentului European și a Consiliului<sup>1</sup>. În cazul în care statele membre au suspendat aplicarea articolului 6 în temeiul articolului 12, respectivele obligații de raportare stabilite în prezenta directivă nu ar trebui să se aplice, cu condiția ca dreptul intern al respectivelor state membre să prevadă obligații de raportare care să asigure faptul că informațiile privind progresele înregistrate de societățile cotate la bursă în direcția realizării unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în organele lor de conducere sunt publicate periodic.

---

<sup>1</sup> Directiva 2013/34/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 iunie 2013 privind situațiile financiare anuale, situațiile financiare consolidate și rapoartele conexe ale anumitor tipuri de întreprinderi, de modificare a Directivei 2006/43/CE a Parlamentului European și a Consiliului și de abrogare a Directivelor 78/660/CEE și 83/349/CEE ale Consiliului (JO L 182, 29.6.2013, p. 19).

- (48) Respectarea cerințelor referitoare la selecția candidaților pentru numire sau alegere în posturi de administrator, a obligației de a stabili un obiectiv cantitativ cu privire la administratorii executivi și a obligațiilor de raportare ar trebui asigurată prin sancțiuni care să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare, iar statele membre ar trebui să garanteze că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate în acest scop. Astfel de sancțiuni ar putea include amenzi sau posibilitatea ca o autoritate judiciară să anuleze o decizie privind selecția administratorilor sau să constate nulitatea acesteia. Fără a aduce atingere dreptului intern privind impunerea de sancțiuni, atât timp cât societățile cotate la bursă îndeplinesc aceste obligații, acestea nu ar trebui să fie penalizate pentru faptul de a nu fi atins obiectivele cantitative privind reprezentarea femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor. Sancțiunile nu ar trebui să se aplice societăților cotate la bursă în sine în cazul în care, în temeiul dreptului intern, o anumită acțiune sau omisiune nu poate fi imputată societății, ci altor persoane fizice sau juridice, cum ar fi acționarii individuali. Statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a aplica și alte sancțiuni decât cele enumerate în lista neexhaustivă de sancțiuni prevăzută în prezenta directivă, în special în cazurile de încălcări grave și repetate de către o societate cotată la bursă în legătură cu obligațiile stabilite în prezenta directivă. Statele membre ar trebui să se asigure că, în executarea contractelor de achiziții publice și a contractelor de concesiune, societățile cotate la bursă respectă obligațiile aplicabile referitoare la dreptul social și la dreptul muncii, în conformitate cu dreptul Uniunii aplicabil.
- (49) Statele membre sau societățile cotate la bursă ar trebui să poată introduce sau menține măsuri mai favorabile pentru a asigura o reprezentare mai echilibrată a femeilor și a bărbaților.

- (50) Statele membre ar trebui să desemneze organisme de promovare, analiză, monitorizare și sprijinire a echilibrului de gen în organele de conducere ale societăților cotate la bursă. Mai mult, campaniile de informare și schimbul de bune practici ar contribui în mod semnificativ la creșterea gradului de conștientizare a acestei chestiuni în rândul tuturor societăților cotate la bursă și le-ar încuraja să realizeze în mod proactiv echilibrul de gen. În special, statele membre sunt încurajate să aplice politici de sprijinire și de stimulare a IMM-urilor pentru a îmbunătăți în mod semnificativ echilibrul de gen la toate nivelurile de conducere și în cadrul organelor de conducere.
- (51) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și se conformează principiilor recunoscute de cartă. În special, prezenta directivă contribuie la traducerea în practică a principiului egalității între femei și bărbați (articolul 23 din cartă) și 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). Limitările aduse exercitării libertății de a desfășura o activitate comercială (articolul 16 din cartă) și exercitării dreptului la proprietate (articolul 17 alineatul (1) din cartă) respectă substanța respectivei libertăți și a respectivului drept, fiind necesare și proporționale. Este posibil să se aplice limitări numai dacă acestea corespund efectiv unor obiective de interes general recunoscute de Uniune sau necesității de a proteja drepturile și libertățile altora.

(52) Deși unele state membre au adoptat măsuri de reglementare sau au încurajat autoreglementarea, obținând rezultate mixte, 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 și a intențiilor indică faptul că acțiunile întreprinse individual de către statele membre nu vor permite atingerea unei reprezentări echilibrate a femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor din întreaga Uniune, în conformitate cu obiectivele stabilite în prezenta directivă, la niciun moment în viitorul apropiat. Lipsa de acțiune în acest domeniu încetinește înaintarea către egalitatea de gen la locul de muncă în general, inclusiv în ceea ce privește eliminarea disparității salariale de gen, care rezultă, în parte, din segregarea pe verticală. Date fiind aceste circumstanțe și discrepanțele crescânde dintre statele membre în ceea ce privește reprezentarea femeilor și a bărbaților în organele de conducere, echilibrul de gen în organele de conducere din întreaga 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. Întrucât obiectivul prezentei directive, și anume atingerea unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în rândul administratorilor societăților cotate la bursă prin instituirea unor măsuri efective care vizează accelerarea progreselor în direcția echilibrului de gen, acordând totodată suficient timp societăților cotate la bursă pentru a efectua demersurile necesare în acest sens, nu poate fi realizat în mod satisfăcător de către statele membre dar, având în vedere amploarea și efectele acțiunii, acesta poate fi realizat mai bine la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității astfel cum este prevăzut la articolul 5 din TUE.

În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă se limitează la stabilirea unor obiective și principii comune și nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivului respectiv. Statelor membre li se lasă o libertate suficientă de a determina cea mai bună modalitate de a realiza obiectivele stabilite în prezenta directivă, ținând seama de circumstanțele naționale, în special de normele și practicile de recrutare pentru organele de conducere. Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității ca societățile cotate la bursă să numească în funcțiile de administratori cele mai calificate persoane și prevede un cadru flexibil și o perioadă de timp suficient de îndelungată de adaptare.

- (53) Statele membre ar trebui să coopereze cu partenerii sociali și cu societatea civilă pentru a-i informa în mod eficient cu privire la semnificația, transpunerea și punerea în aplicare a prezentei directivei.
- (54) În conformitate cu principiul proporționalității, obiectivele care trebuie să fie îndeplinite de societățile cotate la bursă ar trebui să fie limitate în timp și ar trebui să rămână în vigoare numai până la înregistrarea unor progrese durabile în ceea ce privește structura de 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 rapoarte. În plus, prezenta directivă prevede o dată la care va expira. Comisia ar trebui să stabilească, în cadrul evaluării sale, dacă este necesar să se prelungească durata de valabilitate a prezentei directive după data respectivă.

- (55) În conformitate cu Declarația politică comună din 28 septembrie 2011 a statelor membre și a Comisiei privind documentele explicative<sup>1</sup>, 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 directive și părțile corespunzătoare ale instrumentelor naționale de transpunere. În ceea ce privește prezenta directivă, legiuitorul consideră că este justificată transmiterea unor astfel de documente,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

---

<sup>1</sup> JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

## *Articolul 1*

### *Scop*

Prezenta directivă urmărește asigurarea unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în rândul administratorilor societăților cotate la bursă, prin instituirea unor măsuri eficiente care vizează accelerarea progreselor în direcția echilibrului de gen, acordând totodată suficient timp societăților cotate la bursă pentru a efectua demersurile necesare în acest sens.

## *Articolul 2*

### *Domeniul de aplicare*

Prezenta directivă se aplică societăților cotate la bursă. Prezenta directivă nu se aplică microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri).

## *Articolul 3*

### *Definiții*

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

1. „societate cotată la bursă” înseamnă o societate care își are sediul social într-un stat membru și ale cărei acțiuni pot fi tranzacționate pe o piață reglementată în sensul articolului 4 alineatul (1) punctul 21 din Directiva 2014/65/UE, în unul sau mai multe state membre;



2. „organ de conducere” înseamnă un consiliu de administrație, de conducere sau de supraveghere al unei societăți cotate la bursă;
3. „administrator” înseamnă un membru al unui organ de conducere, inclusiv un membru care este reprezentant al salariaților;
4. „administrator executiv” înseamnă un membru al unui organ de conducere în cadrul unui sistem unitar care este implicat în gestionarea curentă a unei societăți cotate la bursă sau, în cazul unui sistem dualist, un membru al organului de conducere care exercită funcțiile de conducere într-o societate cotată la bursă;
5. „administrator neexecutiv” înseamnă un membru al unui organ de conducere în cadrul unui sistem unitar care nu este un administrator executiv sau, în cazul unui sistem dualist, un membru al organului de conducere care exercită funcțiile de supraveghere într-o societate cotată la bursă;
6. „sistem unitar” înseamnă un sistem în care funcțiile de conducere și de supraveghere într-o societate cotată la bursă sunt asigurate de un singur organ de conducere;
7. „sistem dualist” înseamnă un sistem în care funcțiile de conducere și de supraveghere într-o societate cotată la bursă sunt asigurate de organe de conducere separate;
8. „microîntreprindere, 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 IMM-ul are sediul social într-un stat membru a cărui monedă nu este euro, echivalentul în moneda statului membru respectiv.

*Articolul 4*  
*Dreptul aplicabil*

Statul membru competent să reglementeze aspectele care fac obiectul prezentei directive cu privire la o anumită societate cotate la bursă este statul membru în care societatea respectivă își are sediul social. Dreptul aplicabil este dreptul statului membru respectiv.

*Articolul 5*  
*Obiectivele referitoare la echilibrul de gen în cadrul organelor de conducere*

- (1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă sunt supuse cerinței de a îndeplini unul dintre următoarele obiective, care trebuie să fie atinse până la 30 iunie 2026:
  - (a) deținerea de către membrii aparținând sexului subreprezentat a cel puțin 40 % dintre posturile de administrator neexecutiv;
  - (b) deținerea de către membrii aparținând sexului subreprezentat a cel puțin 33 % din toate posturile de administrator, incluzând și administratorii executivi și administratorii neexecutivi.
- (2) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă care nu sunt supuse cerinței de a îndeplini obiectivul prevăzut la alineatul (1) litera (b) stabilesc obiective cantitative individuale în vederea îmbunătățirii echilibrului de gen în rândul administratorilor executivi. Statele membre se asigură că astfel de societăți cotate la bursă urmăresc să atingă aceste obiective cantitative individuale până la 30 iunie 2026.

- (3) Numărul de posturi de administrator neexecutiv considerat necesar pentru atingerea obiectivului stabilit la alineatul (1) litera (a) este numărul cel mai apropiat de proporția de 40 %, dar care nu depășește 49 %. Numărul de posturi dintre toate posturile de administrator considerat necesar pentru realizarea obiectivului stabilit la alineatul (1) litera (b) este numărul cel mai apropiat de proporția de 33 %, dar care nu depășește 49 %. Numerele respective sunt stabilite în anexă.

#### *Articolul 6*

##### *Mijloace preconizate pentru atingerea obiectivelor*

- (1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă care nu îndeplinesc obiectivele prevăzute la articolul 5 alineatul (1) litera (a) sau (b), după caz, își ajustează procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere în posturile de administrator. Respectivii candidați se selectează pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat. În acest scop, se aplică criterii clare, formulate neutru și lipsite de ambiguitate, în mod nediscriminatoriu pe parcursul întregului proces de selecție, inclusiv în pregătirea anunțurilor de posturi vacante, în faza de preselecție, în faza pregătirii unei liste scurte de candidați și în stabilirea unor grupuri de candidați. Astfel de criterii se stabilesc înaintea procesului de selecție.

- (2) În ceea ce privește selecția candidaților pentru numire sau alegere în posturile de administrator, statele membre se asigură că, atunci când se alege dintre candidați care sunt la fel de calificați din punct de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale, se acordă prioritate candidatului aparținând sexului subreprezentat, în afară de cazurile excepționale în care motive cu o pondere juridică mai mare, precum aplicarea altor politici privind diversitatea, invocate în contextul unei evaluări obiective, care țin seama de situația specifică a unui candidat de sex opus și care se bazează pe criterii nediscriminatorii, înclină balanța în favoarea candidatului de sex opus.
- (3) Statele membre se asigură că, la cererea unui candidat care a fost luat în considerare pe parcursul selecției candidaților pentru numire sau alegere într-un post de administrator, societățile cotate la bursă sunt obligate să informeze candidatul cu privire la următoarele:
- (a) criteriile de calificare care au stat la baza selecției;
  - (b) evaluarea comparativă obiectivă a candidaților în funcție de criteriile respective; și
  - (c) după caz, considerațiile specifice care au înclinat balanța în mod excepțional în favoarea unui candidat care nu aparține sexului subreprezentat.

- (4) 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 dovedește o stare de fapt, în fața unei instanțe sau a unei alte autorități competente, care poate conduce la prezumția că respectivul candidat avea aceleași calificări ca și candidatul de sex opus care a fost selecționat pentru numire sau alegere într-un post de administrator, îi incumbă societății cotate la bursă obligația de a demonstra că nu a existat o încălcare a articolului 6 alineatul (2).

Prezentul alineat nu împiedică statele membre să impună un regim probatoriu mai favorabil reclamanților.

- (5) Atunci când procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere într-un post de administrator este realizat printr-un vot al acționarilor sau al angajaților, statele membre solicită societăților cotate la bursă să se asigure că votanții sunt informați în mod corespunzător privind măsurile stabilite în prezenta directivă, inclusiv sancțiunile la care este supusă societatea cotate la bursă ca urmare a nerespectării obligațiilor.

*Articolul 7*  
*Raportarea*

- (1) Statele membre impun societăților cotate la bursă să furnizeze anual autorităților competente informații cu privire la reprezentarea din perspectiva genului în cadrul organelor lor de conducere, făcând distincția între administratori executivi și neexecutivi, precum și cu privire la măsurile adoptate în vederea atingerii obiectivelor aplicabile prevăzute la articolul 5 alineatul (1) și, după caz, a obiectivelor stabilite în conformitate cu articolul 5 alineatul (2). Statele membre impun societăților cotate la bursă să publice informațiile respective într-un mod corespunzător și ușor accesibil pe site-urile lor internet. Pe baza informațiilor furnizate, statele membre publică și actualizează periodic, într-un mod ușor accesibil și centralizat, o listă a societăților cotate la bursă care au atins oricare dintre obiectivele prevăzute la articolul 5 alineatul (1).
- (2) În cazul în care o societate cotată la bursă nu realizează unul dintre obiectivele prevăzute la articolul 5 alineatul (1) sau, după caz, obiectivele stabilite în conformitate cu articolul 5 alineatul (2), informațiile menționate la alineatul (1) de la prezentul articol trebuie să includă motivele neatingerii obiectivelor și o descriere cuprinzătoare a măsurilor pe care societatea cotată la bursă le-a luat deja sau pe care intenționează să le ia în vederea atingerii lor.
- (3) După caz, informațiile menționate la alineatele (1) și (2) de la prezentul articol se includ, de asemenea, în declarația privind governanța corporativă a societății, în conformitate cu dispozițiile relevante ale Directivei 2013/34/UE.

- (4) Obligațiile prevăzute la alineatele (1) și (2) de la prezentul articol nu se aplică într-un stat membru care a suspendat aplicarea articolului 6 în temeiul articolului 12 și al cărui drept intern prevede obligații de raportare care asigură publicarea periodică a informațiilor privind progresele înregistrate de societățile cotate la bursă în direcția unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în cadrul organelor lor de conducere.

#### *Articolul 8*

##### *Sanțiuni și măsuri suplimentare*

- (1) Statele membre stabilesc norme privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcării de către societățile cotate la bursă a dispozițiilor de drept intern adoptate în temeiul articolului 5 alineatul (2) și al articolelor 6 și 7, după caz, și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Statele membre se asigură, în special, că sunt disponibile proceduri administrative sau judiciare adecvate pentru a permite executarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă. Sancțiunile trebuie să fie efective, proporționale și cu efect de descurajare. Astfel de sancțiuni pot include amenzi sau posibilitatea ca o autoritate judiciară să anuleze o decizie privind selecția administratorilor la adoptarea căreia nu s-au respectat dispozițiile de drept intern adoptate în temeiul articolului 6 sau să constate nulitatea acesteia. Statele membre notifică normele și măsurile respective Comisiei până la ... [JO: doi ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive] și îi comunică acesteia, fără întârziere, orice modificare ulterioară a acestora.

- (2) Societățile cotate la bursă pot fi considerate răspunzătoare numai pentru acte sau omisiuni care le pot fi atribuite acestora în conformitate cu dreptul intern.
- (3) Statele membre se asigură că, în executarea contractelor de achiziții publice și a contractelor de concesiune, societățile cotate la bursă respectă obligațiile aplicabile referitoare la dreptul social și la dreptul muncii, în conformitate cu dreptul Uniunii aplicabil.

#### *Articolul 9*

##### *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 femeilor și a bărbaților în ceea ce privește societățile cotate la bursă constituite pe teritoriul lor național.

#### *Articolul 10*

##### *Organisme de promovare a echilibrului de gen în cadrul societăților cotate la bursă*

Statele membre desemnează unul sau mai multe organisme de promovare, analiză, monitorizare și sprijinire a echilibrului de gen în cadrul organelor de conducere. În acest scop, statele membre pot desemna, de exemplu, organismele privind egalitatea de tratament pe care le-au desemnat în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 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 (JO L 204, 26.7.2006, p. 23).



*Articolul 11*  
*Transpunere*

- (1) Statele membre adoptă și publică până la ... [JO: doi ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive] actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.

Atunci când statele membre adoptă actele respective, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale.

Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri.

- (2) Statele membre care au suspendat aplicarea articolului 6 în temeiul articolului 12 comunică imediat Comisiei informațiile care demonstrează că sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 12.
- (3) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

## *Articolul 12*

### *Suspendarea aplicării articolului 6*

- (1) Un stat membru poate suspenda aplicarea articolului 6 și, după caz, a articolului 5 alineatul (2), în cazul în care, până la ... [JO: data intrării în vigoare a prezentei directive], au fost îndeplinite următoarele condiții în respectivul stat membru:
- (a) membrii aparținând sexului subreprezentat dețin cel puțin 30 % din posturile de administrator neexecutiv sau cel puțin 25 % din toate posturile de administrator în cadrul societăților cotate la bursă; sau
  - (b) dreptul intern al respectivului stat membru:
    - (i) impune ca membrii aparținând sexului subreprezentat să dețină cel puțin 30 % din posturile de administrator neexecutiv sau cel puțin 25 % din toate posturile de administrator în cadrul societăților cotate la bursă;
    - (ii) include măsuri de executare efective, proporționale și cu efect de descurajare în caz de nerespectare a cerințelor menționate la punctul (i); și
    - (iii) prevede ca toate societățile cotate la bursă care nu intră sub incidența respectivului drept intern să stabilească obiective cantitative individuale pentru toate posturile de administrator.

În cazul în care un stat membru a suspendat aplicarea articolului 6 și, după caz, a articolul 5 alineatul (2) pe baza oricăreia dintre condițiile prevăzute la primul paragraf de la prezentul alineat, obiectivele stabilite la articolul 5 alineatul (1) sunt considerate a fi îndeplinite în respectivul stat membru.

- (2) Pentru a evalua îndeplinirea condițiilor pentru o suspendare în temeiul alineatului (1) primul paragraf litera (a) sau (b), numărul de posturi de administrator necesare este numărul cel mai apropiat de procentul de 30 % din numărul administratorilor neexecutivi sau de 25 % din totalul posturilor de administrator, dar nu peste 39 %. Acest lucru este valabil și în cazul în care, în temeiul dreptului intern, obiectivele cantitative prevăzute la articolul 5 se aplică separat pentru reprezentanții acționarilor și pentru reprezentanții angajaților.
- (3) În cazul în care, într-un stat membru care a suspendat aplicarea articolului 6 și, după caz, a articolului 5 alineatul (2) în temeiul alineatului (1) de la prezentul articol, condițiile prevăzute la alineatul (1) de la prezentul articol nu mai sunt îndeplinite, articolul 6 și, după caz, articolul 5 alineatul (2) se aplică în termen de cel mult șase luni de la încetarea îndeplinirii condițiilor respective.

### *Articolul 13*

#### *Revizuire*

- (1) Până la ... [JO: un an de la data prevăzută la articolul 11 alineatul (1)] și, ulterior, la fiecare doi ani, statele membre transmit Comisiei un raport privind punerea în aplicare a prezentei directive. Un astfel de raport cuprinde informații cuprinzătoare cu privire la măsurile luate în vederea atingerii obiectivelor prevăzute la articolul 5 alineatul (1), informații furnizate în conformitate cu articolul 7 și, după caz, informații reprezentative cu privire la obiectivele cantitative individuale stabilite de societățile cotate la bursă în temeiul articolului 5 alineatul (2).

- (2) Statele membre care au suspendat aplicarea articolului 6 și, după caz, a articolului 5 alineatul (2) în temeiul articolului 12 includ în rapoartele menționate la alineatul (1) de la prezentul articol informații care să indice dacă și în ce mod sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 12 și dacă acestea continuă să înregistreze progrese în direcția unei reprezentări mai echilibrate între femei și bărbați în posturile de administrator neexecutiv sau în toate posturile de administrator în cadrul societăților cotate la bursă.

Comisia emite un raport specific până la ... [JO: doi ani de la data prevăzută la articolul 11 alineatul (1)] și, ulterior, la fiecare doi ani, în care stabilește, între altele, dacă și în ce mod sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 12 alineatul (1) și, după caz, dacă statele membre au reluat aplicarea articolului 6 și a articolului 5 alineatul (2), în conformitate cu articolul 12 alineatul (3).

- (3) Până la 31 decembrie 2030 și, ulterior, o dată la doi ani, Comisia examinează aplicarea prezentei directive și prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport în acest sens. Comisia evaluează, în special, dacă au fost realizate obiectivele prezentei directive.

- (4) În raportul său menționat la alineatul (3) de la prezentul articol, Comisia evaluează dacă, având în vedere evoluțiile survenite în ceea ce privește reprezentarea femeilor și a bărbaților în cadrul organelor de conducere la diferite niveluri decizionale ale economiei în ansamblu și ținând seama de gradul de durabilitate suficient al progreselor înregistrate, prezenta directivă este un instrument eficient și eficace pentru îmbunătățirea echilibrului de gen în cadrul organelor de conducere. Pe baza respectivei evaluări, Comisia analizează dacă este necesar ca durata de valabilitate a prezentei directive să fie prelungită după 31 decembrie 2038 sau dacă este necesar să fie modificată, de exemplu prin extinderea domeniului său de aplicare asupra societăților necotate la bursă care nu se încadrează în definiția IMM-urilor sau prin revizuirea condițiilor prevăzute la articolul 12 alineatul (1) primul paragraf litera (a), astfel încât să se asigure progresul continuu în direcția unei reprezentări mai echilibrate între femei și bărbați în posturile de administrator executiv și neexecutiv sau în toate posturile de administrator în cadrul societăților cotate la bursă.

#### *Articolul 14*

##### *Intrarea în vigoare și expirarea*

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Prezenta directivă expiră la 31 decembrie 2038.

*Articolul 15*

*Destinatari*

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Strasbourg,

*Pentru Parlamentul European*

*Președinta*

*Pentru Consiliu*

*Președintele*

## ANEXĂ

### NUMĂRUL VIZAT DE ADMINISTRATORI APARTINÂND SEXULUI SUBREPREZENTAT

Numărul de posturi în cadrul organului de conducere	Numărul minim de administratori neexecutivi aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea obiectivului de 40 % [articolul 5 alineatul (1) litera (a)]	Numărul minim de administratori aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea obiectivului de 33 % [articolul 5 alineatul (1) litera (b)]
1	–	–
2	–	–
3	1 (33,3 %)	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)	1 (25 %)
5	2 (40 %)	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)
8	3 (37,5 %)	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)	3 (33,3 %)
10	4 (40 %)	3 (30 %)
11	4 (36,4 %)	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)	4 (33,3 %)
13	5 (38,4 %)	4 (30,8 %)
14	6 (42,9 %)	5 (35,7 %)
15	6 (40 %)	5 (33,3 %)

Numărul de posturi în cadrul organului de conducere	Numărul minim de administratori neexecutivi aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea obiectivului de 40 % [articolul 5 alineatul (1) litera (a)]	Numărul minim de administratori aparținând sexului subreprezentat necesar pentru realizarea obiectivului de 33 % [articolul 5 alineatul (1) litera (b)]
16	6 (37,5 %)	5 (31,3 %)
17	7 (41,2 %)	6 (35,3 %)
18	7 (38,9 %)	6 (33,3 %)
19	8 (42,1 %)	6 (31,6 %)
20	8 (40 %)	7 (35 %)
21	8 (38,1 %)	7 (33,3 %)
22	9 (40,1 %)	7 (31,8 %)
23	9 (39,1 %)	8 (34,8 %)
24	10 (41,7 %)	8 (33,3 %)
25	10 (40 %)	8 (32 %)
26	10 (38,5 %)	9 (34,6 %)
27	11 (40,7 %)	9 (33,3 %)
28	11 (39,3 %)	9 (32,1 %)
29	12 (41,4 %)	10 (34,5 %)
30	12 (40 %)	10 (33,3 %)