

Bruxelas, 4 de março de 2022
(OR. en)

6468/22

**Dossiê interinstitucional:
2012/0299(COD)**

**SOC 97
GENDER 13
ECOFIN 159
DRS 10
CODEC 196**

NOTA

de:	Comité de Representantes Permanentes (1. ^a Parte)
para:	Conselho
n.º doc. ant.:	6340/22
n.º doc. Com.:	16433/12 - COM(2012) 614 final
Assunto:	Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria do equilíbrio de género no cargo de administrador das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas – <i>Orientação geral</i>

I. INTRODUÇÃO

Em 14 de novembro de 2012, a Comissão adotou a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre mulheres e homens no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas. Destinada a combater o grave problema da sub-representação feminina ao mais alto nível do processo de tomada de decisões económicas, a diretiva propõe estabelecer um objetivo quantitativo de 40 % para a proporção do sexo sub-representado nos conselhos de administração das empresas cotadas, até 2020¹ (até 2018 no caso das empresas públicas).

¹ Os prazos foram ajustados durante as negociações devido ao tempo decorrido desde a apresentação da proposta (ver "Calendário" *infra*).

As empresas deverão ser obrigadas a diligenciar para atingir esse objetivo, nomeadamente pela introdução de regras processuais para a seleção e nomeação de membros não-executivos dos conselhos de administração.

Será exigido às empresas que não tenham atingido o objetivo de 40 % até ao final do prazo fixado que continuem a aplicar as regras processuais, bem como que expliquem as medidas que tomaram e tencionam tomar para alcançar esse objetivo. Para os Estados-Membros que decidam aplicar o objetivo *tanto* aos administradores executivos *como* aos não-executivos será fixado um objetivo inferior (33 %).

Os parlamentos nacionais de DK, NL, PL, SE, e uma das duas câmaras do parlamento CZ (Câmara dos Deputados) submeteram pareceres fundamentados no prazo de oito semanas a contar da apresentação da proposta da Comissão, alegando que esta não respeitava o princípio da subsidiariedade.²

O Comité Económico e Social Europeu adotou o seu parecer em 13 de fevereiro de 2013³.

O Comité das Regiões adotou o seu parecer em 30 de maio de 2013⁴.

O Parlamento Europeu adotou a sua posição em primeira leitura em 20 de novembro de 2013⁵.

II. PONTO DA SITUAÇÃO

A proposta foi analisada pelo Grupo das Questões Sociais, pelo Comité de Representantes Permanentes e pelo Conselho em diversas ocasiões entre 2013 e 2017⁶.

A avaliação de impacto da Comissão foi também analisada no início dos debates⁷.

² Não foi necessária a revisão da proposta por parte da Comissão uma vez que não foi atingido o limiar de um terço fixado no Protocolo n.º 2 do TUE (artigo 7.º).

³ JO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

⁴ ECOS-V-039.

⁵ P7_TA(2013)0488, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (PPE/EL) foi relatora na Comissão FEMM e Evelyn Regner (S&D/AT) na Comissão JURI.

⁶ Ver 10422/1/13 REV 1, 16437/13 + COR 1, 9864/1/14 REV 1, 16300/14, 9020/1/15 REV 1, 14343/15 e 9496/17.

⁷ Ver 5792/1/13 REV 1, 6569/1/13 REV 1 e 8002/13.

O último relatório intercalar do Conselho foi apresentado ao Conselho EPSCO em junho de 2017⁸. Na ausência de uma maioria qualificada a favor da proposta, o dossiê não voltou a ser inscrito na ordem do dia do Conselho.

A Presidência registou que, apesar de existir um amplo apoio na Europa à necessidade de melhorar o equilíbrio de género na tomada de decisões, em especial na esfera económica e ao mais alto nível, os progressos continuam a ser lentos e não são homogéneos na UE, conforme indicam os dados mais recentes. Em outubro de 2021, em toda a UE, apenas 30,6 % dos membros dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa, e meramente 8,5 % dos presidentes dos conselhos de administração, eram mulheres⁹.

Por outro lado, a Presidência reconheceu igualmente que, embora haja fortes argumentos a favor de medidas legislativas neste domínio, é importante respeitar as diferentes situações e pontos de partida dos Estados-Membros, bem como o princípio da subsidiariedade. Por conseguinte, a Presidência entendeu que a abordagem de base proposta no projeto de diretiva desde o início, nomeadamente prever *objetivos quantitativos em vez de quotas vinculativas*, estabelece o justo equilíbrio. Além disso, recordou-se às delegações, que a *cláusula de flexibilidade* introduzida no texto em debates anteriores (ver artigo 4.º-B) deverá permitir que os Estados-Membros prossigam os objetivos da diretiva por meios da sua própria escolha e suspendam os requisitos processuais da diretiva, desde que já tivessem tomado medidas de efeito equivalente ou alcançado progressos que estejam próximos de alcançar os objetivos quantitativos da diretiva. O artigo 4.º-B, n.º 1, define três cenários possíveis que seriam considerados legalmente como garantia de "igual eficácia". Além disso, nos termos das condições especificadas no artigo 4.º-B, n.º 2, os Estados-Membros podem continuar a suspender os requisitos processuais da diretiva.

⁸ 9496/17.

⁹ Indicador: Maiores empresas cotadas: presidentes, membros do conselho de administração e representantes dos trabalhadores | Base de dados de estatísticas de género | Instituto Europeu para a Igualdade de Género (europa.eu)

Numa tentativa de fazer avançar o debate, a Presidência elaborou um novo pacote de compromisso¹⁰, que foi analisado pelos membros do Grupo das Questões Sociais durante uma videoconferência informal realizada em 21 de fevereiro de 2022. O texto da Presidência contou com o amplo apoio dos membros do Grupo das Questões Sociais durante este debate.

Alterações introduzidas pela Presidência:

a) Base jurídica, outras referências ao Tratado e objetivo

Os considerandos 1 a 3-A foram reformulados com vista a reforçar a ligação entre o objetivo da diretiva e a base jurídica proposta.

b) Artigo 4.º (clarificação da redação)

O artigo 1.º foi ligeiramente reformulado de modo a indicar claramente que cabe aos *Estados-Membros* escolherem entre os objetivos alternativos (40 % para membros não executivos dos conselhos de administração ou 33 % para todos os membros do conselho de administração).

c) Cláusula de suspensão (artigo 4.º-B)

No artigo 4.º-B, os n.ºs 1 e 1-A, foram fundidos e reformulados ligeiramente a fim de evitar repetições, melhorar a clareza do texto e aumentar a flexibilidade concedida aos Estados-Membros.

d) Apresentação de relatórios (artigo 5.º)

No artigo 5.º, n.º 3-A, a referência cruzada ao "artigo 4.º-B, n.º 1-A, alínea a)" foi substituída por uma referência cruzada ao "artigo 4.º-B" e a expressão "as mesmas (...)" ou (...) semelhantes" foi substituída pela expressão "regulares", a fim de aumentar a flexibilidade concedida aos Estados-Membros.

¹⁰ 6212/22

e) Calendário

A Presidência adaptou os prazos, os prazos para a apresentação de relatórios e o calendário de execução tendo em conta o tempo decorrido desde que o dossiê foi debatido pela última vez no Conselho. Deste modo, a diretiva na versão atual exige aos Estados-Membros que garantam que as empresas cotadas em bolsa procurem alcançar o objetivo de que os membros do sexo sub-representado detenham pelo menos 40 % dos cargos de administradores não executivos, bem como o objetivo de os membros do sexo sub-representado deterem pelo menos 33 % de todos os cargos de administradores executivos e não executivos, até 31 de dezembro de 2027 (em vez de 2022, conforme sugerido na versão anterior¹¹). (Ver artigo 4.º e considerandos 22, 24-A e 26).

A mesma alteração de data (2027 em vez de 2022) foi também efetuada no artigo 4.º-C relativo aos objetivos quantitativos individuais que devem ser fixados pelas empresas cotadas em bolsa e que não estão sujeitas aos objetivos fixados no artigo 4.º.

A Presidência adaptou também o calendário de execução de modo a que as suspensões baseadas no artigo 4.º-B caducarão em 31 de dezembro de 2029 (em vez de 31 de dezembro de 2024 como sugerido na versão anterior), salvo se estiverem preenchidas certas condições. Se essas condições não estiverem preenchidas, os Estados-Membros serão obrigados a garantir a aplicação dos requisitos processuais previstos no artigo 4.º-A com efeito a partir de 30 de setembro de 2030 (em vez de 30 de setembro de 2025 como sugerido na versão anterior). (Ver artigo 4.º-B).

Pela mesma lógica, de acordo com o novo texto, a Comissão deverá começar a apresentar relatórios sobre a aplicação da diretiva até 31 de dezembro de 2031 (em vez de 2026 como sugerido na versão anterior). (Ver artigo 9.º)

Por fim, a cláusula de caducidade foi revista de modo a que a diretiva cessará a sua vigência em 31 de dezembro de 2038 (em vez de em 2033 como sugerido na versão anterior). (Ver artigo 10.º)

¹¹ 9496/17

f) Atualização

Devido ao tempo decorrido desde que o texto foi debatido pela última vez no Conselho, foi necessário atualizar diversos elementos e aditar referências a documentos-quadro fundamentais, incluindo, nomeadamente:

- Foi inserida no texto uma referência ao Pilar dos Direitos Sociais, proclamado em 2017 (considerando 2-A).
- Foi aditada uma referência a um objetivo da Estratégia da Comissão para a Igualdade de Género (considerando 4).
- As estatísticas que ilustram a situação dos progressos realizados no sentido do equilíbrio de género nos conselhos de administração das empresas foram atualizadas (considerando 10-A).
- Foram aditadas referências à Declaração do Porto, ao Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e à crise da COVID-19 (considerando 10-B)¹².
- A referência ao Regulamento geral sobre a proteção de dados ((UE) 2016/679) foi suprimida por ser redundante, uma vez que o regulamento em causa se aplica horizontalmente (artigo 4.º-A, n.º 3).

g) Outras alterações técnicas

Foram igualmente introduzidas no texto algumas alterações técnicas e de redação¹³. Na sequência do debate informal de 21 de fevereiro, a Presidência ajustou novamente o texto com base no parecer técnico recebido dos juristas-linguistas no Secretariado-Geral do Conselho¹⁴. As alterações incluíam, nomeadamente:

¹² Foram também atualizadas e/ou aditadas ao texto várias outras referências (ver considerando 6, considerando 17-A, considerando 28 e artigo 2.º, n.º 1).

¹³ Ver o documento 6212/22.

¹⁴ Ver o documento 6340/22.

- Os considerandos 14 e 22-A foram alinhados pelo conteúdo da parte dispositiva do texto.
- A redação do artigo 4.º-A foi clarificada (é agora feita referência a um objetivo em vez de a vários objetivos, uma vez que os Estados-Membros podem escolher uma das opções disponíveis).
- A redação do artigo 4.º-B foi clarificada.
- No artigo 6.º, a referência cruzada ao artigo 4.º-B, n.º 1, foi corrigida, tendo sido substituída por uma referência cruzada ao artigo 4.º-B, n.º 2, alínea b).
- A redação do artigo 9.º, n.º 1, foi alinhada pelo artigo 4.º-C.

No Coreper de 2 de março de 2022, a grande maioria das delegações apoiou o texto de compromisso¹⁵ elaborado pela Presidência e concordou que esse texto constituía uma base sólida para futuras negociações com o Parlamento Europeu. Um pequeno número de delegações não pôde apoiar o texto. Outras ainda não estavam em condições de retirar as respetivas reservas gerais de análise. Uma clara maioria apoiou o envio do texto ao Conselho EPSCO, tendo em vista definir uma orientação geral.

Foi introduzida uma alteração técnica na sequência do debate no Coreper, nomeadamente, foi aditado um novo considerando 41 ao texto, que menciona o parecer de iniciativa adotado pelo Comité das Regiões sobre a proposta. Esta alteração é indicada a **negrito** no texto em anexo.

¹⁵ 6340/22

Reservas pendentes¹⁶

Reservas gerais: PL, SK e SE.

Reservas gerais de análise: EE, LV e HU.

Reservas de análise parlamentar: EE, LV e LT.

III. CONCLUSÃO

Convida-se o Conselho EPSCO a definir uma orientação geral sobre o texto constante do anexo à presente nota e a mandar a Presidência para encetar negociações sobre o dossiê com os representantes do Parlamento Europeu.

¹⁶ Reserva de análise linguística: DK.

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

**relativa à melhoria do equilíbrio de género no cargo de administrador não-executivo das
empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas**

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu¹⁷,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

¹⁷ JO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

Considerando o seguinte:

- (1) Nos termos do artigo 2.º do Tratado da União Europeia (TUE), a igualdade é um valor fundador da União e é comum aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre mulheres e homens. Em conformidade com o artigo 3.º, n.º 3, do TUE, a União promove a igualdade entre mulheres e homens.
- (1-A) O artigo 157.º, n.º 3, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia confere poderes legislativos à União para adotar medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre mulheres e homens em matéria de emprego e de trabalho.
- (2) A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre mulheres e homens na vida profissional, o artigo 157.º, n.º 4, do TFUE permite que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional (ação positiva). O artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia ("Carta") prevê que deve ser garantida a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios e que o princípio da igualdade não pode obstar a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.
- (2-A) O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado conjuntamente pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão em 2017, inclui nos seus princípios a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira.

- (3) A Recomendação 84/635/CEE do Conselho¹⁸ recomendou aos Estados-Membros que procurassem que as ações positivas incluíssem, na medida do possível, ações que incidam na participação ativa das mulheres nos organismos de decisão. A Recomendação 96/694/CE do Conselho¹⁹ recomendou aos Estados-Membros que incentivassem o setor privado a aumentar a presença das mulheres a todos os níveis de tomada de decisão, nomeadamente através da adoção de planos de igualdade e de programas de ações positivas ou no seu âmbito.
- (3-A) A presente diretiva contribui para o objetivo de assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades através da promoção da representação equilibrada de género nos cargos de direção. O seu objetivo é estabelecer um sistema para a aplicação de requisitos mínimos no que respeita à nomeação e eleição de membros dos conselhos de administração das empresas.
- (4) Nos últimos anos, a Comissão apresentou vários relatórios que fazem o balanço da situação em matéria de diversidade de género nas instâncias de tomada de decisão económica. A Comissão tem incentivado as empresas cotadas em bolsa na União a aumentarem o número de mulheres presentes nos respetivos conselhos de administração através de medidas de autorregulação e a assumirem compromissos voluntários neste domínio. Na sua Comunicação de 2010, intitulada "Empenhamento Reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens: Uma Carta das Mulheres", a Comissão salientou que as mulheres ainda não tinham pleno acesso à partilha de poder e à tomada de decisões na vida política e económica, tendo reafirmado o seu empenho em utilizar os seus poderes para promover uma representação mais equitativa das mulheres e dos homens em cargos de responsabilidade. A Comunicação da Comissão intitulada "Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-2015" definiu como uma das tarefas prioritárias a melhoria do equilíbrio de género no processo de tomada de decisões. Alcançar o equilíbrio de género na tomada de decisão e na política é uma das prioridades estabelecidas na Comunicação da Comissão intitulada "Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025."²⁰

¹⁸ Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13 de dezembro de 1984, relativa à promoção de ações positivas a favor das mulheres (JO L 331 de 19.12.1984, p. 34).

¹⁹ Recomendação 96/694/CE do Conselho, de 2 de dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (JO L 319 de 10.12.1996, p. 11).

²⁰ COM(2020) 152 final.

- (5) O Conselho adotou em 2011 o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020), reconhecendo que as políticas em matéria de igualdade de género são vitais para o crescimento económico, a prosperidade e a competitividade. Reafirmou o seu empenho em pôr termo às disparidades de género tendo em vista cumprir os objetivos da Estratégia Europa 2020, especialmente em três domínios de grande importância para a igualdade de género, designadamente o emprego, a educação e a inclusão social, e apelando a que fossem tomadas medidas destinadas a promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos disponíveis.
- (6) O Parlamento Europeu, na sua resolução sobre as mulheres e a liderança empresarial, de julho de 2011, instou as empresas a atingirem o limiar crítico de 30 % de mulheres entre os membros dos órgãos dirigentes até 2015 e de 40 % até 2020. O Parlamento convidou a Comissão a propor legislação, até 2012, incluindo quotas, em caso de insuficiência de medidas tomadas voluntariamente pelas empresas e pelos Estados-Membros. O Parlamento Europeu reiterou o seu apelo a que fosse proposta legislação na sua Resolução de 13 de março de 2012 e na sua Resolução de 21 de janeiro de 2021.
- (7)
- (8)
- (9)

- (10) A Europa tem um grande número de mulheres altamente qualificadas. Melhorar o equilíbrio de género nos conselhos de administração é essencial para utilizar de modo mais eficaz o capital humano existente, o que é decisivo para enfrentar os desafios demográficos da UE. Além disso, é amplamente reconhecido que a presença de mulheres nos conselhos de administração melhora a governação das sociedades e numerosos estudos mostraram que há uma correlação positiva entre a diversidade de género nos quadros de direção, por um lado, e o desempenho financeiro e a rentabilidade de uma empresa, por outro. Apesar de estar comprovado o impacto vantajoso do equilíbrio de género nas próprias empresas e na economia em geral, e apesar de a legislação da União proibir a discriminação em razão do sexo, e de ser fomentada a autorregulação por ações a nível da União, as mulheres continuam a ser muito minoritárias em relação aos homens nas mais altas instâncias de decisão das empresas em toda a União. No setor privado, e em especial nas empresas cotadas, este desequilíbrio de género é particularmente acentuado e grave.
- (10-A) O principal indicador da Comissão relativamente à representação de género nos conselhos de administração das empresas mostra que continua a ser muito reduzida a proporção de mulheres que participam nas mais altas instâncias de decisão das empresas. Segundo o Instituto Europeu para a Igualdade de Género, em 2021, as mulheres representavam em média 30,6 % dos membros de conselhos de administração das maiores empresas cotadas e apenas 8,5 % dos administradores executivos.

- (10-B) A Estratégia Europa 2020 para um Crescimento Inteligente, Sustentável e Inclusivo reconheceu que uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho era uma condição indispensável para estimular o crescimento e fazer face aos desafios demográficos na Europa. A Estratégia fixou como grande objetivo atingir, até 2020, uma taxa de emprego de 75 % para as mulheres e os homens na faixa etária entre os 20 e os 64 anos. Na Declaração do Porto²¹, assinada em 8 de maio de 2021, os Chefes de Estado e de Governo congratulam-se com as novas grandes metas da UE em matéria de emprego, de competências e de redução da pobreza e com o painel de indicadores sociais revisto proposto pela Comissão no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais²². A fim de alcançar o objetivo global de uma taxa de emprego de 78 % da população da União na faixa etária entre os 20 e os 64 anos até 2030, é necessário envidar esforços para reduzir pelo menos para metade a disparidade de género no emprego em comparação com a situação em 2019. Aumentar a participação das mulheres no processo de tomada de decisão económica, em especial nos conselhos de administração das empresas, deverá ter efeitos positivos indiretos no emprego de mulheres nas empresas em causa e na economia em geral. Na sequência da crise da COVID-19, a igualdade de género e a liderança inclusiva são mais importantes do que nunca. A investigação demonstra que a inclusão e a diversidade são motores da recuperação e da resiliência.
- (11) A proporção de mulheres nos conselhos de administração aumentou muito lentamente nos últimos anos. O ritmo a que essa melhoria se processa varia consoante os Estados-Membros e tem conduzido a resultados muito divergentes. Os Estados-Membros que introduziram medidas vinculativas registaram progressos muito mais significativos. É provável que essas divergências aumentem, dada a grande diversidade existente nas abordagens seguidas para alcançar uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos conselhos de administração. Por conseguinte, os Estados-Membros são incentivados a partilhar informações sobre a eficácia das medidas tomadas e das políticas adotadas a nível nacional, e a proceder ao intercâmbio de boas práticas com vista a secundar os progressos em toda a União no sentido de atingir uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos conselhos de administração das empresas.
- (12)

²¹ <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>
²² COM(2021) 102 final.

- (13) A atual falta de transparência dos processos de seleção e dos critérios de qualificação para cargos nos conselhos de administração na maioria dos Estados-Membros é um importante obstáculo a uma maior diversidade de género nos conselhos de administração, afetando negativamente tanto as carreiras dos candidatos a membros dos conselhos de administração como a sua liberdade de circulação e as decisões dos investidores. Essa falta de transparência impede os potenciais candidatos a cargos nos conselhos de administração de concorrerem aos conselhos de administração em que as suas qualificações seriam mais úteis e de contestarem decisões de nomeação discriminatórias em razão do sexo, limitando assim a sua liberdade de circulação no mercado interno. Por outro lado, os investidores adotam diferentes estratégias de investimento que exigem informações relacionadas também com os conhecimentos e as qualificações dos membros dos conselhos de administração. Uma maior transparência dos critérios de qualificação e do processo de seleção dos membros dos conselhos de administração permite que os investidores avaliem melhor a estratégia comercial da empresa e tomem decisões com conhecimento de causa.
- (14) Embora a presente diretiva não tenha por objetivo harmonizar em pormenor as legislações nacionais sobre os processos de seleção e os critérios de qualificação para cargos nos conselhos de administração, importa introduzir algumas normas mínimas que obriguem as empresas cotadas em bolsa que não tenham uma representação de género equilibrada a selecionarem candidatos à eleição ou nomeação para cargos de administradores não executivos com base numa apreciação comparativa objetiva das suas qualificações em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, a fim de melhorar o equilíbrio de género. Só uma medida a nível da União pode contribuir efetivamente para assegurar a igualdade de condições de concorrência em toda a União e evitar complicações práticas na vida das empresas.

(15)

- (16) Por conseguinte, a União deverá ter por objetivo aumentar a presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas, de modo a estimular o crescimento económico e a competitividade das empresas europeias e alcançar uma efetiva igualdade de género no mercado de trabalho. Este objetivo deverá ser prosseguido através do estabelecimento de requisitos mínimos em matéria de ação positiva, sob a forma de medidas vinculativas destinadas a atingir um objetivo quantitativo para a composição de género nos conselhos de administração das empresas cotadas, tendo em conta o facto de os Estados-Membros e outros países que optaram por este método ou por um método similar terem obtido os melhores resultados quanto a assegurar uma representação mais equilibrada de mulheres e homens em cargos de decisão económica.
- (17) As empresas cotadas em bolsa têm grande importância económica, visibilidade e impacto no mercado em geral. Estas empresas estabelecem padrões para a economia na sua globalidade, sendo de esperar que as suas práticas sejam seguidas por outros tipos de empresas. O estatuto público das empresas cotadas justifica assim que estas sejam objeto de maior regulação, tendo em conta o interesse público.
- (17-A) As medidas previstas na presente diretiva deverão, por conseguinte, ser aplicáveis às empresas cotadas, definidas como empresas com sede estatutária num Estado-Membro e cujas ações sejam admitidas à negociação num mercado regulamentado, na aceção da Diretiva 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho²³, num ou em vários Estados-Membros. A presente diretiva não prejudica a legislação existente em matéria de determinação da sede de uma empresa cotada.

²³ Diretiva 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, Diretiva 2014/65/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa aos mercados de instrumentos financeiros e que altera a Diretiva 2002/92/CE e a Diretiva 2011/61/UE (JO L 173 de 12.6.2014, pp. 349–496).

- (17-B) Para efeitos da execução da presente diretiva, o Estado-Membro competente para regular as questões abrangidas pela presente diretiva deverá ser o Estado-Membro em que a empresa cotada em causa tem a sua sede estatutária, e não o Estado-Membro em cujo mercado regulamentado a empresa cotada negoceia as suas ações. A lei aplicável deverá ser a lei do Estado-Membro em que a empresa cotada tem a sua sede estatutária.
- (18) A presente diretiva não deverá ser aplicável às pequenas e médias empresas (PME), na aceção da Recomendação 2003/361/CE da Comissão, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas²⁴.
- (19) As empresas cotadas nos Estados-Membros possuem diferentes tipos de conselhos de administração; a principal diferença é entre o sistema "dualista", que prevê um conselho de administração e um conselho de supervisão, e o sistema "monista", que integra as funções de administração e de supervisão num único conselho. Existem também sistemas híbridos, que combinam aspetos de ambos os sistemas ou permitem que as empresas escolham entre diferentes modelos. A presente diretiva deverá ser aplicável a todos os tipos de conselhos de administração nos Estados-Membros.
- (20) Todos os sistemas de administração das empresas distinguem *de jure* ou *de facto* entre administradores executivos, que participam na gestão corrente da sociedade, e administradores não executivos, que desempenham funções de supervisão mas não participam na gestão corrente. A presente diretiva visa melhorar o equilíbrio de género em ambas as categorias de administradores. A presente diretiva distingue entre as duas categorias de administradores a fim de assegurar um bom equilíbrio entre a necessidade de aumentar a diversidade de género nos conselhos de administração e a necessidade de reduzir ao mínimo as interferências na gestão corrente das empresas.

²⁴ JO L 124 de 20.5.2003, p. 36.

- (21) Os objetivos quantitativos previstos na presente diretiva deverão ser aplicáveis a todos os administradores não executivos. Em vários Estados-Membros, podem, ou devem, ser nomeados ou eleitos administradores não executivos, numa determinada proporção, pelos trabalhadores e/ou organizações de trabalhadores da empresa, em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais. Os objetivos quantitativos deverão ser também aplicáveis a esses administradores. No entanto, dado que certos administradores não executivos são representantes dos trabalhadores, os meios para garantir a consecução desses objetivos deverão ser definidos pelos Estados-Membros em causa, tendo devidamente em conta as regras específicas para a eleição ou designação de representantes dos trabalhadores, tal como previsto na legislação dos Estados-Membros, e respeitar a liberdade de voto na eleição de representantes dos trabalhadores. Dadas as diferenças no direito das sociedades a nível nacional, tal deverá incluir a possibilidade de os Estados-Membros aplicarem os objetivos quantitativos separadamente aos representantes dos acionistas e aos representantes dos trabalhadores.
- (22) As empresas cotadas na União deverão visar a consecução do objetivo de pelo menos 40 % de administradores não executivos do sexo sub-representado o mais tardar até 31 de dezembro de 2027. Em alternativa, uma vez que as empresas cotadas deverão procurar aumentar a proporção de membros do sexo sub-representado em todos os cargos de tomada de decisão, os Estados-Membros podem prever que as empresas cotadas possam visar o objetivo de ocupar pelo menos 33 % de todos os cargos de administrador com membros do sexo sub-representado, independentemente de serem cargos executivos ou não executivos. Estes objetivos dizem respeito à diversidade global de género entre administradores, não interferindo com a escolha concreta de administradores, caso a caso, de entre um vasto número de candidatos masculinos e femininos. Em especial, a presente diretiva não exclui nenhum candidato específico a um cargo de administrador, nem impõe nenhum administrador específico às empresas ou aos seus acionistas. A presente diretiva respeita os direitos dos acionistas e a liberdade de voto na assembleia de acionistas. A decisão quanto à escolha dos membros dos conselhos de administração continua a incumbir, por conseguinte, às empresas e respetivos acionistas.

- (22-A) No caso das empresas cotadas com sede estatutária num Estado-Membro que tenha tomado medidas de efeito equivalente para garantir uma representação equilibrada de mulheres e homens nos conselhos de administração das empresas cotadas ou no caso de haver provas de progressos que as aproximem dos objetivos atrás referidos e no caso de o Estado-Membro ter decidido suspender a aplicação do artigo 4.º-A, os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, deverão ser considerados atingidos.
- (23)
- (24) São necessárias especificações suplementares para determinar o número de cargos de administrador necessário para atingir os objetivos pois, tendo em conta a dimensão da maioria dos conselhos de administração, não é matematicamente possível atingir a proporção exata de 40 % ou, quando aplicável, de 33 %. Por conseguinte, o número de cargos nos conselhos de administração necessário para atingir o objetivo deverá ser o número mais próximo de 40 % ou, quando aplicável, de 33 %, e em ambos os casos deverá ser inferior a 50 %.
- (24-A) Uma vez que a composição de género da mão de obra pode ter um impacto direto na disponibilidade de candidatos do sexo sub-representado, os Estados-Membros podem prever que os objetivos quantitativos relativos à representação de mulheres e homens entre os administradores, estabelecidos na presente diretiva, não sejam aplicáveis às empresas cotadas em que os membros do sexo sub-representado constituam menos de 10 % dos trabalhadores. Essas empresas deverão, no entanto, fixar os seus próprios objetivos quantitativos em matéria de representação equilibrada de ambos os sexos entre todos os cargos de administrador e visar a consecução desses objetivos até 31 de dezembro de 2027.

- (25) Na sua jurisprudência em matéria de ação positiva e de compatibilidade desta com o princípio da não discriminação em razão do sexo (também consagrado no artigo 21.º da Carta), o Tribunal de Justiça da União Europeia aceitou que, em certos casos, pudesse ser dada prioridade ao sexo sub-representado no processo de seleção para um emprego ou promoção, desde que o candidato do sexo sub-representado possuía qualificação igual à do concorrente do outro sexo em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, e que essa prioridade não fosse concedida de forma automática e incondicional, podendo ser excluída se razões ligadas à pessoa de um candidato do outro sexo fizerem pender a balança a seu favor, e que cada candidatura fosse sujeita a uma apreciação objetiva que aplique todos os critérios de seleção à pessoa dos candidatos²⁵.
- (26) Em consonância com a referida jurisprudência, os Estados-Membros deverão assegurar que as empresas cotadas em cujos conselhos de administração os membros do sexo sub-representado ocupem menos de 40 % dos cargos de administrador não executivo, ou menos de 33 % de todos os cargos de administrador, respetivamente, procedem à seleção dos candidatos mais qualificados para a eleição ou nomeação para esses cargos com base numa análise comparativa das qualificações dos candidatos aplicando critérios claros, inequívocos e formulados de forma neutra, estabelecidos no início do processo de seleção, com vista a alcançar a percentagem pertinente até 31 de dezembro de 2027, o mais tardar. Entre os exemplos de critérios de seleção que as empresas cotadas poderão aplicar figuram a experiência profissional em cargos de gestão ou de supervisão, os conhecimentos em determinados domínios importantes, como as finanças, o controlo ou a gestão de recursos humanos, as competências de liderança e de comunicação e a capacidade de trabalhar em rede.

²⁵ Processo C-450/93, Kalanke (Coletânea 1995, p. I-3051), processo C-409/95, Marschall (Coletânea 1997, p. I-6363), processo C-158/97, Badeck (Coletânea 2000, p. I-1875), processo C-407/98, Abrahamsson (Coletânea 2000, p. I-5539).

- (26-A) Nos Estados-Membros em que sejam aplicáveis os requisitos relativos ao processo de seleção dos candidatos, as empresas em cujos conselhos de administração os membros do sexo sub-representado ocupem pelo menos 40 % dos cargos de administrador não executivo ou pelo menos 33 % de todos os cargos de administrador, respetivamente, não deverão ser obrigadas a aplicar esses requisitos.
- (27) As modalidades de seleção dos candidatos a uma nomeação ou eleição para os cargos de administradores variam consoante os Estados-Membros e as empresas em causa. Podem envolver uma pré-seleção dos candidatos a apresentar à assembleia de acionistas, por exemplo por um comité de nomeação ou por empresas de recrutamento de administradores. Os requisitos relativos à seleção dos candidatos deverão estar satisfeitos na fase adequada do processo de seleção, nos termos do direito nacional e dos estatutos das empresas cotadas em causa, antes da eleição de um candidato pelos acionistas, por exemplo no momento da elaboração de uma lista restrita. A este respeito, a presente diretiva apenas estabelece normas mínimas para o processo de seleção dos candidatos a uma nomeação ou eleição para os cargos, permitindo aplicar as condições definidas pela jurisprudência do Tribunal de Justiça que visam atingir o objetivo de uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos conselhos de administração das empresas cotadas. A presente diretiva respeita os direitos dos acionistas e a liberdade de voto na assembleia de acionistas.

- (28) Tendo em conta os objetivos da presente diretiva, as empresas cotadas deverão ser obrigadas, a pedido de um candidato, a informá-lo dos critérios de qualificação em que se baseou a seleção, da apreciação comparativa objetiva dos candidatos ao abrigo desses critérios e, se for caso disso, das considerações que fizeram pender a balança a favor do candidato que não pertence ao sexo sub-representado. Tal requisito de informação poderá implicar uma restrição do direito ao respeito pela vida privada e ao direito à proteção dos dados pessoais, reconhecidos, respetivamente, pelos artigos 7.º e 8.º da Carta. No entanto, tais restrições são necessárias e, em conformidade com o princípio da proporcionalidade, correspondem efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos. São, por conseguinte, conformes com os requisitos aplicáveis a essas restrições previstas no artigo 52.º, n.º 1, da Carta, assim como com a jurisprudência pertinente do Tribunal de Justiça. Essas restrições deverão ser aplicadas em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho²⁶.
- (29) Se um candidato do sexo sub-representado estabelecer a presunção de que possui qualificação igual à do candidato selecionado do outro sexo, a empresa cotada deverá ser obrigada a demonstrar a justeza da sua escolha.

²⁶ Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO L 119 de 4.5.2016, pp. 1-88).

- (29-A) Em conformidade com o princípio da subsidiariedade, é importante reconhecer a legitimidade de diferentes abordagens e apreciar a eficácia de certas medidas nacionais existentes neste domínio de ação complexo. Nalguns Estados-Membros, foram já tomadas ou podem vir a ser tomadas medidas que prevejam meios de efeito equivalente para garantir uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos conselhos de administração das empresas cotadas, ou podem existir elementos comprovativos de progressos que estejam próximos de alcançar os objetivos estabelecidos na presente diretiva, antes do termo do prazo fixado para a sua execução. Esses Estados-Membros podem suspender todos os requisitos relativos ao processo de seleção de candidatos. Em Estados-Membros que tenham introduzido medidas de efeito equivalente através da legislação nacional que exijam que os membros do sexo sub-representado ocupem pelo menos 30 % dos cargos de administrador não executivo ou pelo menos 25 % de todos os cargos de administrador em grandes empresas cotadas, as regras de arredondamento definidas na presente diretiva no que diz respeito ao número específico de membros do conselho de administração deverão ser aplicadas *mutatis mutandis* para efeitos de avaliação das disposições nacionais ao abrigo da presente Diretiva.
- (29-B) A fim de melhorar igualmente o equilíbrio de género entre os administradores que exercem funções de gestão corrente, as empresas cotadas deverão ser obrigadas a estabelecer objetivos quantitativos individuais para uma representação mais equilibrada de ambos os sexos entre os administradores executivos, com a finalidade de alcançar tais objetivos até à data fixada na presente diretiva. Esses objetivos deverão ajudar as empresas a alcançar progressos tangíveis em relação à sua situação atual. Esta obrigação não deverá aplicar-se às empresas cotadas que prosseguem o objetivo de 33 % relativo a todos os administradores, tanto executivos como não executivos.

- (29-D) Os Estados-Membros deverão exigir que as empresas cotadas comuniquem anualmente às autoridades competentes informações sobre a composição de género dos respetivos conselhos de administração, bem como informações sobre as medidas tomadas para alcançar os objetivos fixados na presente diretiva, a fim de lhes permitir avaliar os progressos de cada empresa cotada no sentido de uma representação mais equilibrada de mulheres e homens entre os seus administradores. Tais informações deverão ser tornadas públicas pelas empresas cotadas de uma forma adequada e acessível nos respetivos sítios web. Caso uma empresa cotada não tenha cumprido os objetivos quantitativos aplicáveis, tais informações deverão incluir também uma descrição das medidas que a empresa tenciona tomar no futuro para cumprir esses objetivos. Caso os Estados-Membros tenham suspenso a aplicação do artigo 4.º-A com base no artigo 4.º-B, estas obrigações não deverão ser aplicáveis desde que a legislação nacional preveja obrigações de apresentação de relatórios regulares.
- (30) As obrigações relativas ao processo de seleção dos candidatos a uma nomeação ou eleição, a obrigação de fixar um objetivo voluntário em relação aos administradores executivos e as obrigações de informação deverão ser executadas através de medidas que sejam eficazes, proporcionadas e dissuasivas. Sem prejuízo do direito nacional sobre a imposição de medidas de execução, desde que as empresas cotadas respeitem essas obrigações, não deverão ser penalizadas pelo facto de não atingirem os objetivos quantitativos relativos à representação de mulheres e homens entre os administradores. As medidas de execução não deverão ser aplicadas às próprias empresas cotadas se, ao abrigo do direito nacional, uma determinada ação ou omissão não for imputável à empresa, mas a outras pessoas singulares ou coletivas, tais como os acionistas individuais.
- (31)
- (32)
- (33)
- (34)
- (35)

- (35-B) Os Estados-Membros ou as empresas cotadas podem introduzir ou manter medidas mais favoráveis para garantir uma representação mais equilibrada de mulheres e homens.
- (36) A presente diretiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios consagrados na Carta. Mais especificamente, contribui para a concretização do direito à igualdade entre mulheres e homens (artigo 23.º da Carta), bem como do direito à liberdade profissional e do direito a trabalhar (artigo 15.º da Carta). A presente diretiva visa igualmente assegurar o pleno respeito do direito à ação e a um tribunal imparcial (artigo 47.º da Carta). As restrições ao exercício da liberdade de empresa (artigo 16.º da Carta) e ao direito de propriedade (artigo 17.º, n.º 1, da Carta) respeitam a essência desses direitos e liberdades, sendo necessárias e proporcionadas. Correspondem efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, bem como à necessidade de proteger os direitos e liberdades de terceiros.

- (37) Embora alguns Estados-Membros tenham tomado medidas regulatórias ou promovido a autorregulação com resultados variáveis, a maioria dos Estados-Membros não tomou qualquer medida nem manifestou vontade de atuar de forma a melhorar substancialmente a situação. As projeções baseadas numa análise exaustiva de todas as informações disponíveis sobre as tendências passadas e atuais, bem como sobre as intenções manifestadas revelam que a representação equilibrada de mulheres e homens entre os administradores em toda a União, em consonância com os objetivos estabelecidos na presente diretiva, não poderá ser alcançada por uma ação individual dos Estados-Membros num futuro previsível. Tendo em conta essas circunstâncias e dadas as disparidades crescentes entre os Estados-Membros na representação de mulheres e homens nos conselhos de administração das empresas, o equilíbrio de género nos conselhos de administração no conjunto da União só poderá ser melhorado através de uma abordagem comum. Da mesma forma, o potencial em termos de igualdade entre mulheres e homens, competitividade e crescimento pode ser mais facilmente realizado mediante uma ação coordenada a nível da União do que através de iniciativas nacionais com um âmbito, ambição e eficácia variáveis. Atendendo a que os objetivos da presente diretiva não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros e podem, pois, devido à dimensão e aos efeitos da ação, ser mais bem alcançados ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia.
- (38) Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva limita-se a estabelecer objetivos e princípios comuns, não excedendo o necessário para alcançar esses objetivos. Os Estados-Membros dispõem de liberdade suficiente para determinar a melhor forma de alcançar os objetivos fixados na presente diretiva, tendo em conta as circunstâncias nacionais, em especial as normas e práticas de recrutamento para cargos em conselhos de administração. A presente diretiva não interfere com a possibilidade de as empresas cotadas nomearem os membros mais qualificados para os respetivos conselhos de administração, prevendo um período de adaptação suficientemente longo.

- (39) De acordo com o princípio da proporcionalidade, o objetivo a atingir pelas empresas cotadas deverá ser limitado no tempo e vigorar apenas até que sejam alcançados progressos sustentáveis na composição de género nos respetivos conselhos de administração. Por esse motivo, a Comissão deverá proceder regularmente a um reexame da aplicação da presente diretiva e apresentar um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho. Além disso, a presente diretiva prevê uma data de caducidade. A Comissão deverá avaliar, no seu reexame, se é necessário prorrogar a vigência da diretiva para além dessa data.
- (40) De acordo com a Declaração Política Conjunta dos Estados-Membros e da Comissão, de 28 de setembro de 2011, sobre os documentos explicativos²⁷, os Estados-Membros assumiram o compromisso de fazer acompanhar a comunicação das suas medidas de transposição, nos casos em que tal se justifique, de um ou mais documentos que expliquem a relação entre os componentes de uma diretiva e as partes correspondentes dos instrumentos nacionais de transposição. Em relação à presente diretiva, o legislador considera que a transmissão desses documentos se justifica.

(41) (novo) O Comité das Regiões adotou o seu parecer em 30 de maio de 2013,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

Artigo 1.º

Objeto

A presente diretiva visa alcançar uma representação de género mais equilibrada entre os administradores das empresas cotadas, estabelecendo medidas destinadas a assegurar progressos rápidos para se alcançar um equilíbrio de género, dando simultaneamente às empresas cotadas tempo suficiente para procederem às adaptações necessárias.

²⁷ JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- (1) "Empresa cotada", uma empresa que tem a sua sede estatutária num Estado-Membro, e cujas ações são admitidas à negociação num mercado regulamentado, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 21, da Diretiva 2014/65/UE, num ou em vários Estados-Membros;
- (2) "Conselho de administração", qualquer órgão de administração, de direção ou de supervisão de uma empresa cotada;
- (3) "Administrador", qualquer membro de um conselho de administração, incluindo um representante dos trabalhadores;
- (4) "Administrador executivo", qualquer membro de uma estrutura monista encarregado da gestão corrente de uma empresa cotada, bem como qualquer membro do conselho de direção num sistema dualista;
- (5) "Administrador não executivo", qualquer membro de uma estrutura monista que não seja administrador executivo, e qualquer membro de um conselho de supervisão num sistema dualista;
- (6) "Estrutura monista", um conselho único, que exerce tanto as funções de administração como de supervisão de uma empresa cotada;
- (7) "Sistema dualista", um sistema em que as funções de direção e de supervisão de uma empresa cotada são exercidas por conselhos distintos;
- (8) "Pequena e média empresa" ou "PME", uma empresa que empregue menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não exceda 50 milhões de EUR ou cujo balanço anual total não exceda 43 milhões de EUR, ou, tratando-se de uma PME com sede estatutária num Estado-Membro cuja moeda não seja o euro, os montantes equivalentes na moeda desse Estado-Membro.
- (9)

Artigo 2.º-A

Lei aplicável

O Estado-Membro competente para regular as matérias abrangidas pela presente diretiva respeitantes a uma empresa cotada é aquele em que essa empresa tem a sua sede estatutária e a lei aplicável é a lei desse Estado-Membro.

Artigo 3.º

Exclusão das pequenas e médias empresas

A presente diretiva não é aplicável às pequenas e médias empresas. [...]

Artigo 4.º

Objetivos respeitantes ao equilíbrio de género nos conselhos de administração

1. Os Estados-Membros asseguram que:
 - a) As empresas cotadas procuram alcançar, até 31 de dezembro de 2027, o objetivo de os membros do sexo sub-representado ocuparem pelo menos 40 % dos cargos de administrador não executivo ou
 - b) As empresas cotadas procuram alcançar, até 31 de dezembro de 2027, o objetivo de os membros do sexo sub-representado ocuparem pelo menos 33 % de todos os cargos de administrador, incluindo tanto os administradores executivos como os não executivos.
2. O número de cargos de administrador não executivo que é considerado necessário para alcançar o objetivo fixado no n.º 1, alínea a), deve ser o mais próximo possível de 40 %, mas inferior a 50 %, ao passo que o número total de cargos de administrador que é considerado necessário para alcançar o objetivo fixado no n.º 1, alínea b), deve ser o mais próximo possível de 33 %, mas inferior a 50 %. Esses valores constam do anexo.

- 3.
- 4.
- 5.
6. Os Estados-Membros podem prever que as empresas cotadas em que os membros do sexo sub-representado representem menos de 10 % dos empregados não fiquem sujeitas ao disposto no presente artigo.
- 7.

Artigo 4.º-A

Meios para alcançar os objetivos

1. Os Estados-Membros asseguram que, a fim de alcançar um dos objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, nas empresas cotadas que não respeitem esses objetivos, a seleção de candidatos a uma nomeação ou eleição para os cargos a que se refere o artigo 4.º, n.º 1, é efetuada com base numa análise comparativa das qualificações de cada candidato, aplicando critérios claros, inequívocos e formulados de forma neutra estabelecidos antes do processo de seleção.
2. Na seleção de candidatos a uma nomeação ou eleição para os cargos a que se refere o artigo 4.º, n.º 1, os Estados-Membros asseguram que, ao escolher entre os candidatos com qualificação igual em termos de aptidão, competência e desempenho profissional, é dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado, a menos que uma apreciação objetiva que tenha em conta todos os critérios relativos à pessoa dos candidatos faça pender a balança a favor do candidato do outro sexo.

3. Os Estados-Membros asseguram que, em resposta a um pedido de um candidato que tenha sido tomado em consideração na seleção para nomeação ou eleição, as empresas cotadas são obrigadas a informar esse candidato do seguinte:
- a) Os critérios de qualificação em que se baseou a seleção,
 - b) A apreciação comparativa objetiva dos candidatos ao abrigo desses critérios, e
 - c) Quando pertinente, as considerações que fizeram pender a balança a favor do candidato do outro sexo.
4. Os Estados-Membros adotam as medidas necessárias, nos termos dos respetivos sistemas judiciais nacionais, para garantir que, caso um candidato do sexo sub-representado apresente factos que permitam presumir que possui qualificação igual à do candidato do outro sexo selecionado para nomeação ou eleição, cabe à empresa cotada provar que não houve violação do artigo 4.º-A, n.º 2.

Artigo 4.º-B

Suspensão da aplicação do artigo 4.º-A

1. Um Estado-Membro pode decidir suspender a aplicação do artigo 4.º-A caso, antes de [*JO inserir o prazo de execução nos termos do artigo 8.º, n.º 1*], tenham já sido tomadas medidas de efeito equivalente às estabelecidas no artigo 4.º-A nesse Estado-Membro com o objetivo de alcançar uma representação mais equilibrada de mulheres e homens entre os administradores das empresas cotadas, em consonância com os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, ou em que tenham sido alcançados progressos que os aproximam desses objetivos. Nesses casos, os objetivos previstos no artigo 4.º, n.º 1, são considerados atingidos. Tais medidas de efeito equivalente podem incluir, por exemplo:
 - a) Legislação nacional que exija que os membros do sexo sub-representado ocupem pelo menos 30 % dos cargos de administrador não executivo ou pelo menos 25 % de todos os cargos de administrador até 31 de dezembro de 2027, o mais tardar, e sejam aplicáveis medidas eficazes, proporcionadas e dissuasivas em caso de não cumprimento desses requisitos. Caso os objetivos vinculativos previstos na legislação nacional não sejam aplicáveis a todas as empresas abrangidas pela presente diretiva, as condições para a suspensão são no entanto consideradas cumpridas se as obrigações de estabelecer objetivos quantitativos individuais forem aplicáveis a todas as empresas cotadas não abrangidas pelos objetivos vinculativos, incluindo as PME, no que diz respeito aos membros do conselho não executivo e executivo, bem como no que diz respeito pelo menos a um nível de gestão abaixo do nível do conselho de administração.
 - b) Os membros do sexo sub-representado ocupem pelo menos 30 % do número total de cargos de administrador não executivo ou pelo menos 25 % do número total de cargos de administrador.
 - c) Os membros do sexo sub-representado ocupem pelo menos 25 % do número total de cargos de administrador não executivo ou 20 % do número total de cargos de administrador, durante um período recente de cinco anos que finde antes do prazo de execução nos termos do artigo 8.º, n.º 1.

- 1-B. A fim de avaliar se estão preenchidas as condições para uma suspensão com base no n.º 1, alínea a), no n.º 1, alínea b), ou no n.º 2, o número de cargos de administrador necessário é o número que mais se aproxima da proporção de 30 % de administradores não executivos de ou 25 % de todos os cargos de administradores, mas inferior a 40 %. Tal é igualmente o caso quando, nos termos da legislação nacional, os objetivos quantitativos vinculativos são aplicados separadamente aos representantes dos acionistas e aos representantes dos trabalhadores.
2. Os Estados-Membros que tenham suspenso a aplicação do artigo 4.º-A nos termos do n.º 1 só podem manter essa suspensão para além de 31 de dezembro de 2029 se
- a) A legislação nacional que dá cumprimento aos requisitos fixados no n.º 1, continuar aplicável; ou
 - b) Os membros do sexo sub-representado ocuparem pelo menos 30 % do número total de cargos de administrador não executivo ou 25 % do número total de cargos de administrador até 31 de dezembro de 2029.
- Caso os requisitos fixados no presente número não sejam cumpridos, os Estados-Membros voltam a aplicar o artigo 4.º-A com efeitos a partir de 30 de setembro de 2030.
3. Caso um Estado-Membro suspenda a aplicação do artigo 4.º-A, consoante previsto nos n.ºs 1 e 2, com base em medidas nacionais ou em progressos respeitantes aos administradores executivos, esse Estado-Membro pode igualmente suspender a aplicação do artigo 4.º-C, n.º 1.

Artigo 4.º-C

Objetivos quantitativos individuais

1. Os Estados-Membros asseguram que as empresas cotadas que não estejam sujeitas ao objetivo fixado no artigo 4.º, n.º 1, alínea b), fixam objetivos quantitativos individuais em matéria de representação equilibrada de género entre os administradores executivos, que devem procurar alcançar, o mais tardar, até 31 de dezembro de 2027.
2. Caso os Estados-Membros estabeleçam, nos termos do artigo 4.º, n.º 6, que certas empresas cotadas não estão sujeitas aos objetivos fixados no artigo 4.º, esses Estados-Membros garantem que tais empresas fixam objetivos quantitativos individuais em matéria de representação equilibrada de género entre todos os cargos de administrador e procuram alcançar esses objetivos até 31 de dezembro de 2027.

Artigo 5.º

Comunicação de informações

- 1.
2. Os Estados-Membros exigem que as empresas cotadas comuniquem anualmente informações às autoridades competentes sobre a representação de género nos respetivos conselhos de administração, distinguindo entre administradores executivos e não executivos, bem como sobre as medidas tomadas para alcançar os objetivos aplicáveis fixados no artigo 4.º, n.º 1, e no artigo 4.º-C. Os Estados-Membros exigem que as empresas cotadas publiquem essas informações de forma adequada e acessível nos respetivos sítios web.
3. Caso uma empresa cotada não alcance nenhum dos objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, nem os objetivos quantitativos individuais a que se refere o artigo 4.º-C, as informações previstas no n.º 2 incluem os motivos da não consecução dos objetivos e uma descrição das medidas que a empresa já tomou ou tenciona tomar para os alcançar.

3-A. As obrigações previstas nos n.ºs 2 e 3 não são aplicáveis às empresas cotadas com sede estatutária num Estado-Membro que tenha suspenso a aplicação do artigo 4.º-A com base no artigo 4.º-B e nos casos em que a legislação nacional preveja obrigações de comunicação regular de informações.

4.

Artigo 6.º

Medidas de execução

1. Os Estados-Membros estabelecem as regras relativas às medidas de execução aplicáveis em caso de infração às disposições nacionais adotadas nos termos do artigo 4.º-A, do artigo 4.º-B, n.º 2, alínea a) e dos artigos 4.º-C e 5.º da presente diretiva, conforme aplicável, e tomam todas as medidas necessárias para assegurar a sua aplicação.
2. As medidas de execução devem ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas.
3. As empresas cotadas só podem ser consideradas responsáveis por atos ou omissões que lhes possam ser imputados nos termos do direito nacional.[...]

Artigo 7.º

Requisitos mínimos

Os Estados-Membros podem introduzir ou manter em vigor disposições mais favoráveis do que as previstas na presente diretiva a fim de garantir uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nas empresas cotadas, desde que essas disposições não criem discriminações injustificadas nem prejudiquem o bom funcionamento do mercado interno.

Artigo 7.º-A (novo)

Órgãos encarregados de promover o equilíbrio de género nas empresas cotadas

Os Estados-Membros designam um ou mais órgãos encarregados de promover, analisar, acompanhar e apoiar o equilíbrio de género nos conselhos de administração das empresas cotadas; esses órgãos podem ser, por exemplo, os designados nos termos do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho²⁸.

Artigo 8.º

Execução

1. Os Estados-Membros adotam e publicam até *[três anos após a sua adoção]*, as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva. Os Estados-Membros comunicam imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.
2. As disposições legislativas, regulamentares e administrativas referidas no n.º 1 deverão incluir uma referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência são estabelecidas pelos Estados-Membros.
- 2-A. Os Estados-Membros que, nos termos do artigo 4.º-B, suspendam a aplicação dos requisitos relativos ao processo de seleção dos candidatos a uma nomeação ou eleição a que se refere o artigo 4.º-A comunicam imediatamente à Comissão as informações que demonstrem que as condições previstas no artigo 4.º-B estão cumpridas.
- 3.
4. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.

²⁸ Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (JO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

Artigo 9.º

Reexame

1. Os Estados-Membros transmitem à Comissão até [*um ano após a data prevista no artigo 8.º, n.º 1,*] e, posteriormente, de dois em dois anos, um relatório sobre a execução da presente diretiva. Esses relatórios incluem, nomeadamente, informações exaustivas sobre as medidas tomadas a fim de alcançar os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, ou sobre o cumprimento das condições referidas no artigo 4.º-B, conforme aplicável, as informações prestadas nos termos do artigo 5.º e, quando aplicável, informações representativas sobre os objetivos quantitativos individuais fixados pelas empresas cotadas nos termos do artigo 4.º-C.
2. Os Estados-Membros que, nos termos do artigo 4.º-B, suspendam a aplicação do artigo 4.º-A incluem nos relatórios a que se refere o n.º 1 informações que indiquem se estão cumpridas as condições fixadas no artigo 4.º-B. A Comissão publica um relatório específico até [*dois anos após a data prevista no artigo 8.º, n.º 1*], em que declara, nomeadamente, se estão cumpridas as condições do artigo 4.º-B.
3. A Comissão reexamina a aplicação da presente diretiva e apresenta um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho até 31 de dezembro de 2031 e, posteriormente, de dois em dois anos. A Comissão verifica, em especial, se foram alcançados os objetivos da presente diretiva.
4. Nos seus relatórios, a Comissão avalia, à luz da evolução na representação de mulheres e homens nos conselhos de administração e nos diferentes níveis de tomada de decisão da economia em geral e consoante os progressos alcançados sejam ou não suficientemente sustentáveis, se é necessário prorrogar o período de vigência da presente diretiva para além da data indicada no artigo 10.º, n.º 2, ou alterá-la de outro modo.

Artigo 10.º

Entrada em vigor e caducidade

1. A presente diretiva entra em vigor no [vigésimo] dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.
2. A presente diretiva caduca em 31 de dezembro de 2038.

Artigo 11.º

Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu

Pelo Conselho

A Presidente O Presidente

**OBJETIVOS PARA O NÚMERO DE ADMINISTRADORES DO SEXO SUB-
-REPRESENTADO**

Número de cargos no conselho de administração	Número mínimo de administradores não executivos do sexo sub-representado necessário para alcançar o objetivo de 40 % (artigo 4.º, n.º 1)	Número mínimo de administradores do sexo sub-representado necessário para alcançar o objetivo de 33 % (artigo 4.º, n.º 1, alínea 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 %)
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 %)
