



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 10 de outubro de 2022
(OR. en)

10521/22

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

**SOC 394
GENDER 117
ECOFIN 651
DRS 32
CODEC 970**

ATOS LEGISLATIVOS E OUTROS INSTRUMENTOS

Assunto: Posição do Conselho em primeira leitura com vista a adoção da DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas

DIRETIVA (UE) .../2022
DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

de ...

**relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas 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 Europeu¹,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões²,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário³,

¹ JO C 133 de 9.5.2013, p. 68.

² JO C 218 de 30.7.2013, p. 33.

³ Posição do Parlamento Europeu de 20 de novembro de 2013 (OJ C 436 de 24.11.2016, p. 225) e posição do Conselho em primeira leitura de [(OJ ...)/ainda não publicada no Jornal Oficial)]. Posição do Parlamento Europeu de ... [(JO ...)/ainda não publicada no Jornal Oficial)].

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.
- (2) O artigo 157.º, n.º 3, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) confere ao Parlamento Europeu e ao Conselho poder para adotar medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho.
- (3) A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o artigo 157.º, n.º 4, do TFUE autoriza ação positiva, ao permitir 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. O artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia ("Carta") prevê que seja 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.

- (4) O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que foi 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.
- (5) Alcançar a igualdade de género no local de trabalho exige uma abordagem abrangente, que inclua também a promoção de um processo decisório equilibrado em termos de género a todos os níveis das empresas, bem como a eliminação das disparidades salariais entre mulheres e homens. Garantir a igualdade no local de trabalho é ainda um pressuposto fundamental para reduzir a pobreza entre as mulheres.
- (6) A Recomendação 84/635/CEE do Conselho¹ recomendou aos Estados-Membros que procurassem que as ações positivas incluíssem, na medida do possível, ações que incidissem na participação ativa das mulheres nos organismos de decisão. A Recomendação 96/694/CE do Conselho² recomendou aos Estados-Membros que incentivassem o sector 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.
- (7) A presente diretiva visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e alcançar uma representação equilibrada de género nos cargos dirigentes, estabelecendo para isso um conjunto de requisitos processuais no que respeita à seleção de candidatas para nomeação ou eleição dos membros para cargos dirigentes com base na transparência e no mérito.

¹ 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).

² 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).

- (8) Nos últimos anos, a Comissão apresentou vários relatórios que fazem o balanço da situação em matéria de igualdade de género nas instâncias de tomada de decisão económica. Tem incentivado as empresas cotadas a aumentarem o número de pessoas do sexo sub-representado presentes nos respetivos órgãos sociais através de medidas de autorregulação e assumindo compromissos voluntários concretos neste domínio. Na sua Comunicação de 5 de março de 2010, intitulada "Empenhamento Reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens: Uma Carta das Mulheres", a Comissão salientou que as mulheres ainda não têm pleno acesso à partilha de poder e à tomada de decisões na vida política e económica e nos sectores público e privado, tendo reafirmado o seu empenho em utilizar os seus poderes para promover uma representação mais equitativa das mulheres e dos homens em cargos de poder na vida pública e na economia. A Comunicação da Comissão de 21 de setembro de 2010 intitulada "Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-2015" definiu como uma das prioridades 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 de 5 de março de 2020 intitulada "Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025".
- (9) Nas suas Conclusões de 7 de março de 2011 sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), o Conselho reconheceu 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, a saber, o emprego, a educação e a promoção da inserção social. Apelou também 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. Nesse sentido, utilizar plenamente todos os talentos, conhecimentos e ideias disponíveis enriqueceria a diversidade dos recursos humanos e melhoraria as perspetivas de negócio.

- (10) Na sua Comunicação de 3 de março de 2010 intitulada "Europa 2020: Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo" ("Estratégia Europa 2020") a Comissão reconheceu que uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho é uma condição indispensável para estimular o crescimento e fazer face aos desafios demográficos na Europa. A Estratégia Europa 2020 fixou como grande objetivo atingir, até 2020, uma taxa de emprego de pelo menos 75 % para a população da União na faixa etária entre os 20 e os 64 anos. É importante que se alcance um compromisso claro quanto à eliminação das persistentes disparidades salariais entre mulheres e homens e que se envidem novos esforços para eliminar os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho, nomeadamente o fenómeno designado por "teto de vidro". Na Declaração do Porto, que foi assinada em 8 de maio de 2021, os Chefes de Estado e de Governo congratularam-se com as novas grandes metas da União em matéria de emprego, de competências e de redução da pobreza e com o painel de indicadores sociais revisto proposto pela Comissão na sua Comunicação de 4 de março de 2021 intitulada "Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais". Esse plano de ação prevê que, a fim de alcançar o objetivo global de uma taxa de emprego de pelo menos 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. O reforço da participação das mulheres no processo de tomada de decisão económica, em especial nos órgãos sociais, 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, tendo em conta a necessidade de explorar ao máximo a reserva de talentos disponível, tanto de mulheres como de homens. A investigação demonstra que a inclusão e a diversidade favorecem a recuperação e a resiliência e são de importância primordial para assegurar a competitividade da economia da União, promover a inovação e reforçar os padrões profissionais nos órgãos sociais.

- (11) O Parlamento Europeu, na sua Resolução sobre as mulheres e a liderança empresarial, de 6 julho de 2011, instou as empresas a atingirem o limiar crítico de 30 % de mulheres entre os membros dos órgãos de gestão até 2015 e de 40 % até 2020. O Parlamento convidou a Comissão a apresentar até 2012 – caso as medidas adotadas pelas empresas e pelos Estados-Membros se revelassem insuficientes – legislação, incluindo a imposição de quotas. Seria importante que essa legislação fosse aplicada de modo temporário e que servisse de acelerador para a mudança e para reformas rápidas destinadas a eliminar as desigualdades e os estereótipos de género persistentes em relação à tomada de decisões económicas. O Parlamento Europeu reiterou o seu apelo a que fosse proposta legislação nas suas resoluções de 13 de março de 2012 e de 21 de janeiro de 2021.

- (12) É importante que as instituições, órgãos e organismos da União deem o exemplo no que respeita à igualdade de género, nomeadamente definindo objetivos em matéria de representação equilibrada de género a todos os níveis de gestão. É necessário dar especial atenção às políticas de recrutamento para cargos de direção. Por conseguinte, na sua Comunicação de 5 de março de 2020 intitulada "Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025", a Comissão salientou que as instituições, órgãos e organismos da União deverão assegurar o equilíbrio de género nos cargos de direção. Na sua Comunicação de 5 de abril de 2022 intitulada "Uma nova estratégia em matéria de recursos humanos para a Comissão", a Comissão comprometeu-se a assegurar a plena igualdade de género em todos os seus níveis de gestão até 2024. A Comissão acompanhará os progressos e publicará regularmente relatórios a esse respeito no seu sítio Web. A Comissão partilha ainda as boas práticas com outras instituições, órgãos e organismos da União e publicará no seu sítio Web relatórios sobre a situação do equilíbrio de género em cargos de direção nessas instituições, órgãos e organismos. Na decisão da Mesa de 13 de janeiro de 2020, o Parlamento Europeu chegou a acordo quanto à definição de metas para o equilíbrio de género nos quadros intermédios e superiores de gestão para 2024. O Parlamento Europeu continuará a acompanhar os progressos em todos os seus níveis de gestão e pretende dar o exemplo. Na sua Estratégia para a Diversidade e a Inclusão 2021-2024, o Conselho manifestou o seu empenho em alcançar a igualdade de género nos cargos de gestão do seu Secretariado-Geral, com uma margem de 45 % a 55 %, o mais tardar até ao final de 2026. O plano de ação para a igualdade de género nos cargos de gestão do Secretariado-Geral do Conselho define medidas para alcançar esse objetivo.

- (13) É importante que as empresas fomentem, apoiem e desenvolvam o talento das mulheres a todos os níveis e ao longo das suas carreiras, a fim de assegurar que são dadas oportunidades suficientes às mulheres qualificadas para ocupar cargos de gestão e em órgãos de gestão.
- (14) A fim de promover a igualdade de género e apoiar a participação das mulheres nas tomadas de decisão, a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho¹, que promove a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, prevê que os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para assegurar uma partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens através de licenças parentais, de paternidade e de cuidador, para além da licença de maternidade existente. Essa diretiva assegura também o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis.
- (15) A nomeação de mulheres como dirigentes enfrenta vários obstáculos objetivos que podem ser ultrapassados não só através de regras vinculativas mas também através de medidas educativas e de incentivos que promovam as boas práticas. Em primeiro lugar, é imprescindível sensibilizar os estudantes, nas escolas de gestão e nas universidades, para os benefícios da igualdade de género para a competitividade das empresas. Além disso, é necessário propiciar uma renovação regular de dirigentes e introduzir medidas positivas que estimulem e premeiem os esforços, por parte dos Estados-Membros e das empresas, para adotar uma abordagem mais determinada relativamente a tais mudanças nos órgãos máximos de decisão económica a todos os níveis.

¹ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

- (16) A União dispõe de um vasto conjunto de mulheres altamente qualificadas, que está em constante aumento, como demonstra o facto de atualmente 60 % das pessoas licenciadas serem mulheres. Alcançar o equilíbrio de género nos órgãos sociais é essencial para uma utilização eficiente desse conjunto, o que é decisivo para enfrentar os desafios demográficos e económicos da União. Assim, a sub-representação das mulheres nos órgãos sociais é uma oportunidade perdida para as economias dos Estados-Membros em geral, bem como para o seu desenvolvimento e crescimento. Explorar ao máximo o conjunto de talento feminino melhoraria ainda a valorização académica, tanto a nível individual como para o sector público. É amplamente reconhecido que a presença de mulheres nos órgãos sociais melhora a governação das empresas, uma vez que o desempenho das equipas e a qualidade do processo de decisão são reforçados graças a uma mentalidade mais diversificada e coletiva, integrando perspetivas mais amplas. Vários estudos revelaram que a diversidade traz consigo um modelo empresarial mais proativo, decisões mais equilibradas e normas profissionais reforçadas nos órgãos sociais, que refletem melhor as realidades sociais e as necessidades dos consumidores. Além disso, a diversidade incentiva a inovação. Vários estudos revelaram igualmente que existe uma correlação positiva entre a diversidade de género nos altos quadros de direção, por um lado, e o desempenho financeiro e a rentabilidade de uma empresa, por outro, resultando num crescimento sustentável significativo a longo prazo. Alcançar o equilíbrio de género nos órgãos sociais é, pois, de importância vital para garantir a competitividade económica da União numa economia globalizada e ofereceria uma vantagem comparativa em relação a países terceiros.
- (17) Aumentar a representação das mulheres nos órgãos sociais não só tem um efeito positivo relativamente às nomeadas, contribuindo também para atrair talentos femininos para as empresas e assegurar uma maior presença das mulheres em todos os níveis da gestão e entre os efetivos. Por conseguinte, uma maior proporção de mulheres nos órgãos sociais deverá ter um impacto positivo para eliminar tanto as disparidades em termos de emprego como as disparidades salariais entre mulheres e homens.

- (18) Apesar de estar comprovado o impacto positivo do equilíbrio de género nas próprias empresas e na economia em geral, e apesar de o direito da União proibir a discriminação em razão do sexo, e de ser fomentada a autorregulação pelas ações existentes a nível da União, as mulheres continuam a estar largamente sub-representadas nas mais altas instâncias de decisão das empresas em toda a União. As estatísticas revelam que a proporção de mulheres que participam no processo de tomada de decisão das empresas a nível superior continua a ser muito reduzida. Se metade do conjunto de pessoas da reserva de talento nem sequer for considerada para desempenhar cargos de chefia, o próprio processo e a qualidade das nomeações poderão estar comprometidos, provocando uma desconfiança redobrada em relação às estruturas de poder empresarial e uma possível redução do uso eficiente do capital humano disponível. É importante que a composição da sociedade seja fielmente refletida no processo de tomada de decisão das empresas e que seja aproveitado o potencial de toda a população da União. Segundo o Instituto Europeu para a Igualdade de Género, em 2021, as mulheres representavam em média 30,6 % dos membros de órgãos sociais das maiores empresas cotadas e apenas 8,5 % dos dirigentes executivos. Essa situação revela uma sub-representação injusta e discriminatória das mulheres, comprometendo assim claramente os princípios da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre mulheres e homens nos domínios do emprego e da atividade profissional, que são princípios da União. Por conseguinte, deverão ser introduzidas e reforçadas medidas destinadas a incentivar a progressão das mulheres na carreira em todos os níveis de gestão, e importa dar especial atenção à garantia de que é esse o caso das empresas cotadas em bolsa, devido à responsabilidade económica e social significativa dessas empresas. Além disso, é importante que os órgãos e organismos da União deem o exemplo quando há que corrigir os desequilíbrios de género existentes na composição dos seus órgãos de administração.

- (19) A proporção de mulheres nos órgãos sociais 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 melhorar o equilíbrio de género nos órgãos sociais. Por conseguinte, os Estados-Membros são incentivados a partilhar informações sobre as medidas eficazes que tenham tomado e 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 órgãos sociais.
- (20) A fragmentação e a divergência, ou mesmo inexistência, da regulamentação a nível nacional em matéria de igualdade de género nos órgãos sociais, não só originam discrepâncias no número de mulheres entre os dirigentes não executivos e ritmos diferentes de progresso registado pelos Estados-Membros, como também criam obstáculos no mercado interno, ao impor às empresas requisitos divergentes em matéria de governação das sociedades na União. Essas divergências a nível das exigências legais e da autorregulação quanto à composição dos órgãos sociais podem dificultar as atividades das empresas cotadas que operam de forma transfronteiriça, nomeadamente no que respeita à criação de filiais ou aos processos de fusões e aquisições, assim como quanto aos candidatos a cargos dirigentes.

- (21) O desequilíbrio de género no seio das empresas é maior nos níveis mais elevados. Além disso, um grande número das mulheres representadas nos cargos mais elevados de direção ocupa lugares em domínios como os recursos humanos e a comunicação, ao passo que os homens em cargos de nível superior têm mais probabilidades de exercer uma função de gestão ou de superior hierárquico na empresa. Como a principal reserva de recrutamento para os lugares de administração empresarial é composta em grande parte por candidatos com experiência de gestão a nível superior, é fundamental que o número de mulheres que ascendem a esses cargos de gestão aumente.
- (22) Um dos principais fatores para uma correta aplicação da presente diretiva é a utilização efetiva de critérios, definidos previamente e com total transparência, para a seleção dos dirigentes, devendo as qualificações, conhecimentos e competências dos candidatos ser apreciados de forma igual, independentemente do género.
- (23) A atual falta de transparência dos processos de seleção e dos critérios de qualificação para cargos dirigentes na maioria dos Estados-Membros é um importante obstáculo a um maior equilíbrio de género entre dirigentes, afetando negativamente tanto as carreiras dos candidatos a membros de órgãos sociais como a sua liberdade de circulação e as decisões dos investidores. Essa falta de transparência impede os potenciais candidatos a cargos dirigentes de concorrerem aos órgãos sociais em que as suas qualificações seriam mais úteis e de contestarem decisões de nomeação discriminatórias em razão do género, limitando assim a sua liberdade de circulação no mercado interno. Por outro lado, os investidores podem adotar diferentes estratégias de investimento que exijam que informações relacionadas também com os conhecimentos e as qualificações dos dirigentes sejam prestadas. Uma maior transparência dos critérios de qualificação e do processo de seleção dos dirigentes permite que os investidores avaliem melhor a estratégia comercial da empresa e tomem decisões com conhecimento de causa. É, pois, importante que o processo de nomeação de membros dos órgãos sociais seja claro e transparente, sendo os candidatos avaliados objetivamente, pelo respetivo mérito, independentemente do género.

- (24) 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 dirigentes, importa introduzir certos requisitos mínimos para as empresas cotadas que não tenham uma representação de género equilibrada relativos à seleção de candidatos para nomeação ou eleição para os cargos dirigentes com base num processo de seleção transparente e claramente definido e numa avaliação comparativa objetiva das suas qualificações em termos de aptidão, competência e desempenho profissional, para alcançar o equilíbrio de género. Só uma medida vinculativa 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.
- (25) A União deverá, assim, ter por objetivo aumentar a presença das mulheres nos órgãos sociais das empresas em todos os Estados-Membros, de modo a estimular o crescimento económico, favorecer a mobilidade no mercado de trabalho, reforçar a competitividade das empresas cotadas e alcançar uma efetiva igualdade de género no mercado de trabalho. Esse objetivo deverá ser prosseguido através do estabelecimento de requisitos mínimos em matéria de ação positiva, sob a forma de medidas vinculativas. Essas medidas vinculativas deverão visar atingir um objetivo quantitativo para a composição de género nos órgãos sociais 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 reduzir a sub-representação das mulheres em cargos de decisão económica.
- (26) É importante que cada empresa cotada em bolsa elabore uma política de igualdade de género, a fim de alcançar uma representação de género mais equilibrada a todos os níveis. Essa política poderia incluir a designação de uma candidata e de um candidato para os principais cargos, programas de mentoria e serviços de orientação em matéria de desenvolvimento da carreira dirigidos às mulheres, assim como estratégias de recursos humanos para favorecer a diversidade de recrutamento.

- (27) As empresas cotadas 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 que estas sejam objeto de maior regulação por razões de interesse público.
- (28) As medidas previstas na presente diretiva deverão ser aplicáveis às empresas cotadas.
- (29) A presente diretiva não deverá ser aplicável às micro, pequenas e médias empresas (PME).
- (30) Para efeitos 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. A presente diretiva não afeta as regras nacionais que determinam a lei aplicável às empresas em matérias não reguladas pela presente diretiva.
- (31) Há nos Estados-Membros diversos sistemas de estrutura dos órgãos sociais das empresas cotadas, sendo a grande distinção 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 mistos, 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 sistemas de órgãos sociais existentes nos Estados-Membros.

- (32) Todos os sistemas de administração das empresas distinguem de direito ou de facto entre dirigentes executivos, que participam na gestão corrente da empresa, e dirigentes não executivos, que desempenham funções de supervisão mas não participam na gestão corrente da empresa cotada. A presente diretiva visa melhorar o equilíbrio de género em ambas as categorias de dirigentes. A presente diretiva distingue entre essas duas categorias de dirigentes a fim de assegurar um bom equilíbrio entre a necessidade de aumentar o equilíbrio de género nos órgãos sociais e a necessidade de reduzir ao mínimo as interferências na gestão corrente das empresas.
- (33) Em vários Estados-Membros, podem, ou devem, em conformidade com o direito ou práticas nacionais, ser nomeados ou eleitos dirigentes não executivos, numa determinada proporção, pelos trabalhadores, pelas organizações de trabalhadores da empresa ou por ambos. Os objetivos quantitativos previstos na presente diretiva deverão ser também aplicáveis a esses dirigentes. No entanto, porque alguns dirigentes não executivos são representantes dos trabalhadores, os Estados-Membros deverão definir os meios para garantir que esses objetivos são alcançados, tendo devidamente em conta as regras específicas para a eleição ou designação de representantes dos trabalhadores, tal como previsto no direito nacional, e o respeito pela liberdade de voto na eleição de representantes dos trabalhadores. Dadas as diferenças no direito das sociedades a nível nacional, deverá ser possível aos Estados-Membros aplicarem os objetivos quantitativos separadamente aos representantes dos acionistas e aos representantes dos trabalhadores.

- (34) Os Estados-Membros deverão obrigar as empresas cotadas ao cumprimento do objetivo de terem órgãos sociais nos quais os membros do sexo sub-representado ocupem pelo menos 40 % dos cargos de dirigente não executivo até 30 de junho de 2026, ou, em alternativa, uma vez que é importante que as empresas cotadas aumentem a proporção de membros do sexo sub-representado em todos os cargos de tomada de decisão, ao cumprimento do objetivo de terem órgãos sociais nos quais os membros do sexo sub-representado ocupem pelo menos 33 % de todos os cargos de dirigentes até 30 de junho de 2026, independentemente de serem cargos executivos ou não executivos, com vista a promover uma representação de género mais equilibrada entre todos os dirigentes.
- (35) Os objetivos de que as empresas tenham órgãos sociais nos quais os membros do sexo sub-representado ocupem pelo menos 40 % dos cargos de dirigente não executivos ou pelo menos 33 % de todos os cargos dirigentes dizem respeito ao equilíbrio global de género entre dirigentes, não interferindo com a escolha concreta de dirigentes, caso a caso, de entre um vasto conjunto de candidatos masculinos e femininos. Em especial, a presente diretiva não exclui nenhum candidato específico a um cargo dirigente, nem impõe nenhum dirigente específico às empresas cotadas ou aos acionistas. A decisão quanto à escolha dos dirigentes continua a incumbir, por conseguinte, às empresas cotadas e aos acionistas.

- (36) Em virtude da sua natureza, é conveniente que as empresas públicas abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva sirvam de modelo para o sector privado. Os Estados-Membros exercem uma influência dominante sobre tais empresas públicas, na aceção do artigo 2.º, alínea b), da Diretiva 2006/111/CE da Comissão¹, que estão cotadas num mercado regulamentado. Em virtude dessa influência dominante, os Estados-Membros dispõem dos instrumentos necessários para introduzir mais rapidamente as alterações necessárias.
- (37) São necessárias especificações suplementares para determinar o número de cargos dirigentes necessário para alcançar os objetivos definidos na presente diretiva pois, tendo em conta a dimensão da maioria dos órgãos sociais, não é matematicamente possível alcançar a proporção exata de 40 % ou, quando aplicável, de 33 %. Por conseguinte, o número de cargos dirigentes necessário para atingir os objetivos definidos na presente diretiva deverá ser o número mais próximo de 40 % ou, quando aplicável, de 33 %, e em ambos os casos não deverá ultrapassar 49 %.

¹ Diretiva 2006/111/CE da Comissão, de 16 de novembro 2006, relativa à transparência das relações financeiras entre os Estados-Membros e as empresas públicas, bem como à transparência financeira relativamente a certas empresas (JO L 318 de 17.11.2006, p. 17).

- (38) Na sua jurisprudência¹ 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 ("Tribunal de Justiça") 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 possua qualificação igual à do concorrente do outro sexo em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, e que essa prioridade não seja concedida de forma automática e incondicional, podendo ser excluída se motivos atinentes à pessoa de um candidato do outro sexo fizerem pender a balança a seu favor, e que cada candidatura seja sujeita a uma avaliação objetiva que aplique todos os critérios de seleção à pessoa dos candidatos.

¹ Ver acórdão do Tribunal de Justiça de 17 de outubro de 1995, *Kalanke v Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, ECLI:EU:C:1995:322; acórdão do Tribunal de Justiça de 11 de novembro de 1997, *Marschall v Land Nordrhein-Westfalen*, C-409/95, ECLI:EU:C:1997:533; acórdão do Tribunal de Justiça de 28 de março de 2000, *Badeck e Outros*, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163; acórdão do Tribunal de Justiça de 6 de julho de 2000, *Abrahamsson e Anderson*, C-407/98, ECLI:EU:C:2000:367.

- (39) Os Estados-Membros deverão assegurar que as empresas cotadas em cujos órgãos sociais os membros do sexo sub-representado ocupem menos de 40 % de todos os cargos de dirigente não executivo, ou menos de 33 % de todos os cargos de dirigente, incluindo dirigentes executivos e não executivos, conforme aplicável, selecionam os candidatos mais qualificados para a nomeação ou eleição para esses cargos com base numa avaliação comparativa das qualificações dos candidatos aplicando critérios claros, inequívocos e formulados de forma neutra, estabelecidos antes do processo de seleção, com vista a melhorar o equilíbrio de género nos órgãos sociais. Entre os exemplos de critérios de seleção que as empresas cotadas poderão aplicar figuram a experiência profissional em cargos de gestão ou de supervisão, a experiência internacional, a multidisciplinaridade, as competências de liderança e comunicação, a capacidade de trabalhar em rede e os conhecimentos em determinados domínios importantes, como as finanças, a supervisão financeira, a gestão de recursos humanos.

- (40) No processo de seleção dos candidatos à nomeação ou eleição para um cargo dirigente deverá ser dada prioridade ao candidato com qualificação igual do sexo sub-representado. No entanto, essa prioridade não deverá constituir uma preferência automática e incondicional. Podem surgir casos excepcionais em que o resultado de uma avaliação objetiva da situação específica de um candidato com qualificação igual do outro sexo possa prevalecer sobre a preferência que, caso contrário, deveria ser concedida ao candidato do sexo sub-representado. Tal situação poderá verificar-se, por exemplo, nos casos em que se apliquem políticas de diversidade mais amplas a nível nacional ou da empresa para a seleção dos dirigentes. A preterição da aplicação da ação positiva deverá, no entanto, permanecer excepcional e basear-se numa avaliação caso a caso, devendo ser devidamente justificada à luz de critérios objetivos que não deverão, em caso algum, discriminar o sexo sub-representado.
- (41) Nos Estados-Membros em que sejam aplicáveis os requisitos estabelecidos na presente diretiva relativos à seleção dos candidatos à nomeação ou eleição para cargos dirigentes, as empresas cotadas em cujos órgãos sociais os membros do sexo sub-representado ocupem pelo menos 40 % dos cargos dirigentes não executivos ou pelo menos 33 % de todos os cargos dirigentes, consoante aplicável, não deverão ser obrigadas a aplicar esses requisitos.

(42) As modalidades de seleção dos candidatos a uma nomeação ou eleição para cargos de administração 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 pessoal para funções de gestão executivas. Os requisitos para a seleção dos candidatos à nomeação ou eleição para um cargo dirigente deverão estar satisfeitos na fase adequada do processo de seleção, nos termos do direito nacional e dos estatutos das empresas cotadas em causa, nomeadamente antes da eleição de um candidato pelos acionistas, por exemplo no momento da elaboração de uma lista restrita. A esse respeito, a presente diretiva estabelece normas mínimas apenas para selecionar candidatos a uma nomeação ou eleição para os cargos, permitindo aplicar as condições definidas pela jurisprudência do Tribunal de Justiça que visam salvaguardar o equilíbrio de género e atingir o objetivo de uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos órgãos sociais das empresas cotadas. A presente diretiva não interfere indevidamente na gestão quotidiana das empresas cotadas, uma vez que estas podem continuar a selecionar livremente os candidatos com base nas suas qualificações ou em outras considerações objetivas pertinentes.

- (43) Tendo em conta os objetivos da presente diretiva no que respeita ao equilíbrio de género, as empresas cotadas deverão ser obrigadas, a pedido de um candidato à eleição ou nomeação para um cargo dirigente, a informá-lo dos critérios de qualificação em que se baseou a seleção, da avaliação comparativa objetiva dos candidatos ao abrigo desses critérios e, se for caso disso, das considerações específicas que, a título excecional, fizeram pender a balança a favor do candidato que não pertence ao sexo sub-representado. Um requisito de prestação dessa informação poderá implicar uma restrição do direito ao respeito pela vida privada e do 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 Conselho¹.
- (44) Se um candidato do sexo sub-representado à nomeação ou eleição para o cargo de dirigente apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, factos a partir dos quais se possa presumir que esse candidato possui qualificação igual à do candidato selecionado do outro sexo, a empresa cotada deverá ser obrigada a demonstrar a justeza da sua escolha.

¹ 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, p. 1).

- (45) Embora a presente diretiva vise estabelecer requisitos mínimos sob a forma de medidas vinculativas para melhorar a composição de género nos órgãos sociais, é importante, em conformidade com o princípio da subsidiariedade, reconhecer a legitimidade das diferentes abordagens e apreciar a eficácia de certas medidas nacionais existentes, já adotadas neste domínio de ação, e que tenham dado resultados satisfatórios. Nalguns Estados-Membros, foram, portanto, já envidados esforços para assegurar uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos órgãos sociais através da adoção de medidas vinculativas consideradas tão eficazes como as estabelecidas na presente diretiva. Esses Estados-Membros deverão poder, por conseguinte, suspender a aplicação dos requisitos estabelecidos na presente diretiva relativos ao processo de seleção de candidatos à nomeação ou eleição para um cargo dirigente e, se for caso disso, os requisitos relativos ao estabelecimento de objetivos quantitativos individuais, desde que as condições para suspensão previstas na presente diretiva se verifiquem. Nos casos em que os Estados-Membros tenham introduzido tais medidas vinculativas por meio do direito nacional, as regras de arredondamento previstas na presente diretiva no que diz respeito ao número específico de dirigentes deverão ser aplicadas com as devidas adaptações para efeitos de avaliação dessas disposições nacionais ao abrigo da presente diretiva. Num Estado-Membro em que essa suspensão seja aplicável, deverá considerar-se que os objetivos estabelecidos na presente diretiva foram atingidos e, por conseguinte, os objetivos previstos na presente diretiva relativamente a dirigentes não executivos ou a todos os dirigentes não substituem e não acrescem às medidas nacionais pertinentes.

- (46) A fim de melhorar o equilíbrio de género entre os dirigentes 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 dirigentes 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. Essa obrigação não deverá aplicar-se às empresas cotadas que prosseguem o objetivo de 33 % relativo a todos os dirigentes, tanto executivos como não executivos.

(47) Os Estados-Membros deverão exigir que as empresas cotadas comuniquem anualmente às autoridades competentes informação sobre a composição de género dos respetivos órgãos sociais, 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 alcançar o equilíbrio de género entre os seus dirigentes. As empresas cotadas deverão publicar essa informação de uma forma adequada e facilmente acessível nos respetivos sítios Web e incluí-la no relatório anual da empresa. Caso uma empresa cotada não tenha alcançado os objetivos quantitativos aplicáveis, deverá incluir nessa informação também uma descrição das medidas concretas que a empresa já tomou ou tenciona vir a tomar para cumprir os objetivos previstos na presente diretiva. A fim de evitar encargos administrativos desnecessários e duplicação de esforços, a informação sobre o equilíbrio de género nos órgãos sociais a comunicar nos termos da presente diretiva deverá fazer parte, se for caso disso, da declaração sobre a governação da sociedade das empresas cotadas, em conformidade com o direito da União aplicável, em especial com a Diretiva 2013/34/UE do Parlamento Europeu e do Conselho¹. Caso os Estados-Membros tenham suspenso a aplicação do artigo 6.º com base no artigo 12.º, as obrigações de comunicação estabelecidas na presente diretiva não deverão ser aplicáveis desde que o direito nacional desses Estados-Membros preveja obrigações de comunicação que assegurem que é regularmente publicada informação sobre os progressos realizados pelas empresas cotadas no sentido de uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos seus órgãos sociais.

¹ Diretiva 2013/34/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de junho de 2013, relativa às demonstrações financeiras anuais, às demonstrações financeiras consolidadas e aos relatórios conexos de certas formas de empresas, que altera a Diretiva 2006/43/CE do Parlamento Europeu e do Conselho e revoga as Diretivas 78/660/CEE e 83/349/CEE do Conselho (JO L 182 de 29.6.2013, p. 19).

- (48) Os requisitos relativos ao processo de seleção dos candidatos a uma nomeação ou eleição para o cargo de dirigente, a obrigação de fixar um objetivo quantitativo em relação aos dirigentes executivos e as obrigações de informação deverão ter a sua aplicação garantida através de sanções que sejam efetivas, proporcionadas e dissuasivas e os Estados-Membros deverão assegurar a existência de procedimentos administrativos ou judiciais para esse efeito. Essas sanções poderão incluir coimas ou a possibilidade de que um órgão jurisdicional anule ou declare nula a decisão relativa à seleção dos dirigentes. Sem prejuízo do direito nacional sobre a imposição de sanções, desde que as empresas cotadas respeitem essas obrigações, não deverão ser sancionadas pelo facto de não atingirem os objetivos quantitativos relativos à representação de mulheres e homens entre os dirigentes. As sanções 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. Os Estados-Membros deverão ter a possibilidade de aplicar sanções diferentes das constantes da lista exemplificativa de sanções estabelecida na presente diretiva, especialmente em caso de infrações graves e recorrentes por parte de uma empresa cotada relacionadas com as obrigações previstas na presente diretiva. Os Estados-Membros deverão assegurar-se de que, na execução de contratos públicos e concessões, as empresas cotadas cumprem as obrigações aplicáveis no âmbito do direito social e laboral, em conformidade com o direito da União aplicável.
- (49) Os Estados-Membros ou as empresas cotadas deverão poder introduzir ou manter medidas mais favoráveis para garantir uma representação mais equilibrada de mulheres e homens.

- (50) Os Estados-Membros deverão designar entidades encarregadas de promover, analisar, acompanhar e apoiar o equilíbrio de género nos órgãos sociais. Além disso, a realização de campanhas de informação e a partilha de boas práticas contribuiriam significativamente para a sensibilização de todas as empresas, incentivando-as a alcançar o equilíbrio de género de forma pró-ativa. Em especial, os Estados-Membros são encorajados a aplicar políticas para apoiar e incentivar as PME a melhorarem de forma significativa o equilíbrio de género em todos os níveis de gestão e nos órgãos sociais.
- (51) A presente diretiva respeita os direitos fundamentais e observa os princípios consagrados na Carta. Mais especificamente, contribui para a concretização do princípio da igualdade entre mulheres e homens (artigo 23.º da Carta), bem como da liberdade profissional e do direito de 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 dessa liberdade e desse direito, sendo necessárias e proporcionadas. Só podem ser introduzidas restrições que correspondam efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, ou à necessidade de defender os direitos e liberdades de terceiros.

(52) 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 os Estados-Membros, atuando individualmente, não irão alcançar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre os dirigentes em toda a União, em consonância com os objetivos estabelecidos na presente diretiva, num futuro previsível. A falta de ação neste domínio atrasa a realização da igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho de forma mais geral, nomeadamente em termos de eliminação das disparidades salariais entre mulheres e homens, o que resulta, em parte, da segregação vertical. Tendo em conta essas circunstâncias e dadas as disparidades crescentes entre os Estados-Membros na representação de mulheres e homens nos órgãos sociais, o equilíbrio de género nos órgãos sociais 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 o objetivo da presente diretiva, a saber, alcançar uma representação mais equilibrada de mulheres e homens entre os dirigentes das empresas cotadas através do estabelecimento de medidas eficazes que visem acelerar os progressos no sentido do equilíbrio de género, permitindo às empresas cotadas tempo suficiente para tomar as providências necessárias para o efeito, não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros mas podem, devido à dimensão e aos efeitos da ação, ser mais bem alcançado ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do TUE.

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 esse objetivo. 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 órgãos sociais. A presente diretiva não interfere com a possibilidade de as empresas cotadas nomearem os dirigentes mais qualificados, prevendo um quadro flexível e um período de adaptação suficientemente longo.

- (53) Os Estados-Membros deverão cooperar com os parceiros sociais e com a sociedade civil, a fim de os informar de forma eficiente sobre a relevância da presente diretiva, bem como sobre a sua transposição e aplicação.
- (54) De acordo com o princípio da proporcionalidade, os objetivos a alcançar pelas empresas cotadas deverão ser limitados no tempo e vigorar apenas até que sejam realizados progressos sustentáveis na composição de género nos respetivos órgãos sociais. 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. Ademais, a presente diretiva prevê uma data de caducidade. A Comissão deverá avaliar, no seu reexame, se é necessário prorrogar a vigência da presente diretiva para além dessa data.

(55) De acordo com a Declaração Política Conjunta dos Estados-Membros e da Comissão, de 28 de setembro de 2011, sobre os documentos explicativos¹, 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,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

¹ JO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

Artigo 1.º

Objetivo

A presente diretiva visa alcançar uma representação de mulheres e homens mais equilibrada entre os dirigentes das empresas cotadas, estabelecendo medidas eficazes destinadas a assegurar progressos rápidos no sentido do equilíbrio de género, dando simultaneamente às empresas cotadas tempo suficiente para procederem às adaptações necessárias para o efeito.

Artigo 2.º

Âmbito

A presente diretiva aplica-se às empresas cotadas. A presente diretiva não se aplica às micro, pequenas e médias empresas (PME).

Artigo 3.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) "Órgão social", um órgão administrativo, um órgão de direção ou um órgão de supervisão de uma empresa cotada;
- 3) "Dirigente", um membro de um órgão social, incluindo um membro que seja representante dos trabalhadores;
- 4) "Dirigente executivo", um membro de uma estrutura monista encarregado da gestão corrente de uma empresa cotada, ou, no caso de um sistema dualista, um membro do órgão social que exerce as funções de gestão de uma empresa cotada;
- 5) "Dirigente não executivo", um membro de uma estrutura monista que não seja dirigente executivo, ou, no caso de um sistema dualista, um membro do órgão social que exerce as funções de supervisão de uma empresa cotada;
- 6) "Estrutura monista", um órgão social 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 administração e de supervisão de uma empresa cotada são exercidas por órgãos distintos;
- 8) "Micro, 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.

Artigo 4.º

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. A lei aplicável é a lei desse Estado-Membro.

Artigo 5.º

Objetivos respeitantes ao equilíbrio de género nos órgãos sociais

1. Os Estados-Membros asseguram que as empresas cotadas ficam obrigadas a cumprir um dos seguintes objetivos, a atingir até 30 de junho de 2026:
 - a) Os membros do sexo sub-representado ocuparem pelo menos 40 % dos cargos de dirigente não executivo;
 - b) Os membros do sexo sub-representado ocuparem pelo menos 33 % de todos os cargos dirigentes, incluindo tanto os dirigentes executivos como os não executivos.
2. Os Estados-Membros asseguram que as empresas cotadas que não estejam obrigadas ao cumprimento do objetivo fixado no n.º 1, alínea b), fixam objetivos quantitativos individuais tendo em vista melhorar o equilíbrio de género entre os dirigentes executivos. Os Estados-Membros asseguram que as empresas cotadas procuram alcançar tais objetivos individuais quantitativos até 30 de junho de 2026.

3. O número de cargos dirigentes não executivos considerado necessário para alcançar o objetivo fixado no n.º 1, alínea a), deve ser o mais próximo possível de 40 %, sem todavia ultrapassar 49 %. O número total de cargos dirigentes que é considerado necessário para alcançar o objetivo fixado no n.º 1, alínea b), deve ser o mais próximo possível de 33 %, sem todavia ultrapassar 49 %. Esses valores constam do anexo.

Artigo 6.º

Meios para alcançar os objetivos

1. Os Estados-Membros asseguram que as empresas cotadas que não alcancem os objetivos referidos no artigo 5.º, n.º 1, alíneas a) ou b), consoante o caso, adaptam o processo de seleção de candidatos a uma nomeação ou eleição para os cargos dirigentes. Esses candidatos devem ser selecionados com base numa avaliação comparativa das qualificações de cada candidato. Para esse efeito, critérios claros, inequívocos e formulados de forma neutra devem ser aplicados de forma não discriminatória e ao longo de todo o processo de seleção, incluindo durante a preparação dos anúncios de abertura de vagas, a fase de pré-seleção, a fase de elaboração da lista restrita ou a criação de reservas de seleção de candidatos. Esses critérios devem ser estabelecidos antes do processo de seleção.

2. Em relação à seleção de candidatos a uma nomeação ou eleição para cargos dirigentes, 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, em casos excepcionais, haja razões juridicamente ponderosas, tais como a prossecução de outras políticas de diversidade, invocadas no âmbito de uma avaliação objetiva e que tenha em conta a situação específica de um candidato do outro sexo, com base em critérios não discriminatórios, que façam pender a balança a favor do candidato do outro sexo.
3. Os Estados-Membros asseguram que, a pedido de um candidato que tenha sido tomado em consideração na seleção para nomeação ou eleição para um cargo dirigente, as empresas cotadas são obrigadas a informar esse candidato do seguinte:
 - a) Os critérios de qualificação em que se baseou a seleção;
 - b) A avaliação comparativa objetiva dos candidatos ao abrigo desses critérios; e
 - c) Quando pertinente, as considerações específicas que, a título excepcional, fizeram pender a balança a favor do candidato que não é do sexo sub-representado.

4. Os Estados-Membros adotam as medidas necessárias, nos termos dos respetivos sistemas judiciais, para garantir que, caso um candidato excluído, do sexo sub-representado, apresente, perante um tribunal ou outra instância competente, factos que permitam presumir que esse candidato possui qualificação igual à do candidato, do outro sexo, selecionado para nomeação ou eleição para um cargo dirigente, cabe à empresa cotada provar que não houve violação do artigo 6.º, n.º 2.

O presente número não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante.

5. Se o processo de seleção de candidatos para nomeação ou eleição para um cargo dirigente for efetuado através de votação dos acionistas ou dos trabalhadores, os Estados-Membros devem exigir que as empresas cotadas assegurem que os votantes sejam devidamente informados sobre as medidas previstas na presente diretiva, designadamente as sanções aplicáveis em caso de incumprimento por parte da empresa cotada.

Artigo 7.º

Apresentação de relatórios

1. Os Estados-Membros exigem que as empresas cotadas prestem anualmente informações às autoridades competentes sobre a representação de género nos respetivos órgãos sociais, distinguindo entre dirigentes executivos e não executivos, bem como sobre as medidas tomadas para alcançar os objetivos aplicáveis fixados no artigo 5.º, n.º 1 e, quando aplicável, os objetivos estabelecidos nos termos do artigo 5.º, n.º 2. Os Estados-Membros exigem que as empresas cotadas publiquem essas informações de forma adequada e facilmente acessível nos respetivos sítios Web. Com base nas informações prestadas, os Estados-Membros publicam e atualizam regularmente, de forma facilmente acessível e centralizada, uma lista das empresas cotadas que tenham alcançado algum dos objetivos estabelecidos no artigo 5.º, n.º 1.
2. Caso uma empresa cotada não tenha alcançado um dos objetivos fixados no artigo 5.º, n.º 1, ou, quando aplicável, os objetivos fixados em conformidade com o artigo 5.º, n.º 2, as informações previstas no n.º 1 do presente artigo devem incluir os pelos quais não alcançou os objetivos e uma descrição exaustiva das medidas que a empresa cotada já tomou ou tenciona tomar para os alcançar.
3. Se for caso disso, as informações a que se referem os n.ºs 1 e 2 são também incluídas na declaração sobre a governação da sociedade, em conformidade com as disposições pertinentes da Diretiva 2013/34/UE.

4. As obrigações estabelecidas nos n.ºs 1 e 2 do presente artigo não se aplicam nos Estados-Membros que tenham suspenso a aplicação do artigo 6.º com base no artigo 12.º quando a legislação nacional preveja obrigações de comunicação que assegurem a publicação regular de informação sobre os progressos alcançados pelas empresas cotadas no sentido de uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos seus órgãos sociais.

Artigo 8.º

Sanções e medidas adicionais

1. Os Estados-Membros estabelecem as regras relativas às sanções aplicáveis em caso de infração por parte de empresas cotadas às disposições nacionais adotadas nos termos do artigo 5.º, n.º 2, e dos artigos 6.º e 7.º, consoante o caso, e tomam todas as medidas necessárias para garantir a sua aplicação. Os Estados-Membros asseguram, nomeadamente, a existência de procedimentos administrativos ou judiciais adequados que permitam fazer cumprir as obrigações decorrentes da presente diretiva. As sanções devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas. Tais sanções podem incluir coimas ou a possibilidade de um órgão jurisdicional anular ou declarar nula a decisão relativa à seleção dos dirigentes contrária às disposições nacionais adotadas nos termos do artigo 6.º. Os Estados-Membros notificam a Comissão, até ...[JO: dois anos após a entrada em vigor da presente diretiva], dessas regras e dessas medidas e também de qualquer alteração ulterior.

2. As empresas cotadas só podem ser consideradas responsáveis por atos ou omissões que lhes possam ser imputados nos termos do direito nacional.
3. Os Estados-Membros asseguram que, na execução de contratos públicos e concessões, as empresas cotadas cumprem as obrigações aplicáveis no âmbito do direito social e laboral, em conformidade com o direito da União aplicável.

Artigo 9.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 com sede no seu território.

Artigo 10.º

Órgãos destinados a promover o equilíbrio de género nas empresas

Os Estados-Membros designam um ou mais órgãos encarregados de promover, analisar, acompanhar e apoiar o equilíbrio de género nos órgãos sociais. Para esse efeito, os Estados-Membros podem designar, por exemplo, os órgãos destinados a promover o equilíbrio de género, designados nos termos do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho¹.

¹ 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 11.º
Transposição

1. Os Estados-Membros adotam e publicam, até ... [JO: dois anos após a entrada em vigor da presente diretiva], as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva. Do facto informam imediatamente a Comissão.

As disposições adotadas pelos Estados-Membros fazem referência à presente diretiva ou são acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como é feita a referência e formulada a menção.

2. Os Estados-Membros que tenham suspenso a aplicação do artigo 6.º nos termos do artigo 12.º comunicam imediatamente à Comissão as informações que demonstrem que as condições previstas no artigo 12.º estão preenchidas.
3. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.

Artigo 12.º

Suspensão da aplicação do artigo 6.º

1. Os Estados-Membros podem suspender a aplicação do artigo 6.º e, se for caso disso, do artigo 5.º, n.º 2, se, até ... [JO: inserir a data de entrada em vigor da presente diretiva], se se encontrarem preenchidas as seguintes condições nesses Estados-Membros:
 - a) Os membros do sexo sub-representado ocupam pelo menos 30 % dos cargos dirigentes não executivos ou pelo menos 25 % de todos os cargos dirigentes em empresas cotadas; ou
 - b) O direito nacional desses Estados-Membros:
 - i) exige que os membros do sexo sub-representado ocupem pelo menos 30 % dos cargos dirigentes não executivos ou pelo menos 25 % de todos os cargos dirigentes em empresas cotadas,
 - ii) inclui medidas de execução efetivas, proporcionadas e dissuasivas em caso de não cumprimento dos requisitos previstos na subalínea i), e
 - iii) exige que todas as empresas cotadas não abrangidas pela referida legislação nacional fixem objetivos quantitativos individuais para todos os cargos dirigentes.

Caso um Estado-Membro suspenda a aplicação do artigo 6.º e, se for caso disso, do artigo 5.º, n.º 2, com base em qualquer uma das condições estabelecidas no n.º 1 do presente artigo, consideram-se alcançados, nesse Estado-Membro, os objetivos previstos no artigo 5.º, n.º 1.

2. A fim de avaliar se estão preenchidas as condições para uma suspensão com base no n.º 1, primeiro parágrafo, alíneas a) ou b), o número de cargos dirigentes necessário é o número que mais se aproximar da proporção de 30 % de dirigentes não executivos ou de 25 % de todos os cargos dirigentes, mas não superior a 39 %. É igualmente esse o caso quando, nos termos do direito nacional, os objetivos quantitativos previstos no artigo 5.º são aplicados separadamente aos representantes dos acionistas e aos representantes dos trabalhadores.
3. Caso, em qualquer Estado-Membro que tenha suspenso a aplicação do artigo 6.º e, se for caso disso, do artigo 5.º, n.º 2, nos termos do n.º 1 do presente artigo, as condições fixadas no n.º 1 do presente artigo deixem de estar preenchidas, o artigo 6.º e, se for caso disso, o artigo 5.º, n.º 2, volta a ser aplicável o mais tardar seis meses após terem deixado de estar preenchidas essas condições.

Artigo 13.º

Reexame

1. Até ... [JO: um ano após a data prevista no artigo 11.º, n.º 1,] e, posteriormente, de dois em dois anos, os Estados-Membros devem apresentar à Comissão um relatório sobre a execução da presente diretiva. Esse relatório deve incluir informações abrangentes sobre as medidas tomadas a fim de alcançar os objetivos fixados no artigo 5.º, n.º 1, as informações prestadas nos termos do artigo 7.º e, quando aplicável, as informações representativas sobre os objetivos quantitativos individuais fixados pelas empresas cotadas nos termos do artigo 5.º, n.º 2.

2. Os Estados-Membros que tenham suspenso a aplicação do artigo 6.º e, se for caso disso, do artigo 5.º, n.º 2, em conformidade com o artigo 12.º, devem incluir nos relatórios a que se refere o n.º 1 do presente artigo informações que indiquem se e de que forma estão verificadas as condições fixadas no artigo 12.º e se continuam a progredir no sentido de uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos cargos de dirigente não executivo ou em todos os cargos de dirigente das empresas cotadas.

Até ... [JO: dois anos após a data prevista no artigo 11.º, n.º 1] e, posteriormente, de dois em dois anos, a Comissão publica um relatório específico em que determina, nomeadamente, se e de que forma estão cumpridas as condições fixadas no artigo 12.º, n.º 1, e, se for caso disso, se os Estados-Membros voltaram a aplicar o artigo 6.º e o artigo 5.º, n.º 2, nos termos do artigo 12.º, n.º 3.

3. Até 31 de dezembro de 2030 e, posteriormente, de dois em dois anos, a Comissão reexamina a aplicação da presente diretiva e apresenta um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho. A Comissão verifica, em especial, se foram alcançados os objetivos da presente diretiva.

4. No relatório a que se refere o n.º 3 do presente artigo, a Comissão avalia, à luz da evolução da representação de mulheres e homens nos órgãos sociais e nos diferentes níveis de tomada de decisão da economia em geral e tendo em conta se os progressos alcançados são ou não suficientemente sustentáveis, se a Diretiva constitui um instrumento eficiente e eficaz para aumentar o equilíbrio de género nos órgãos sociais. Com base nessa avaliação, a Comissão considera se é necessário prorrogar a vigência da presente diretiva para além de 31 de dezembro de 2038, ou se é necessário alterar a presente diretiva, por exemplo, alargando o seu âmbito de aplicação às empresas não cotadas que não correspondem à definição de PME ou revendo as condições estabelecidas no artigo 12.º, n.º 1, primeiro parágrafo, alínea a), a fim de garantir que continuam a ser realizados progressos no sentido de uma representação mais equilibrada de mulheres e homens nos cargos de dirigente executivo e de dirigente não executivo ou em todos os cargos de dirigente das empresas cotadas.

Artigo 14.º

Entrada em vigor e caducidade

A presente diretiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

A presente diretiva caduca em 31 de dezembro de 2038.

Artigo 15.º
Destinatários

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em ..., em

Pelo Parlamento Europeu
A Presidente

Pelo Conselho
O Presidente / A Presidente

ANEXO

OBJETIVOS PARA O NÚMERO DE DIRIGENTES DO SEXO SUB-REPRESENTADO

Número de cargos no órgão de administração	Número mínimo de dirigentes não executivos do sexo sub-representado necessário para alcançar o objetivo de 40 % (artigo 5.º, n.º 1, alínea a))	Número mínimo de dirigentes do sexo sub-representado necessário para alcançar o objetivo de 33 % (artigo 5.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 %)

Número de cargos no órgão de administração	Número mínimo de dirigentes não executivos do sexo sub-representado necessário para alcançar o objetivo de 40 % (artigo 5.º, n.º 1, alínea a))	Número mínimo de dirigentes do sexo sub-representado necessário para alcançar o objetivo de 33 % (artigo 5.º, n.º 1, alínea 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 %)