



Bruxelles, 30 noiembrie 2015  
(OR. en)

14343/15

---

**Dosar interinstituțional:  
2012/0299 (COD)**

---

**SOC 681  
GENDER 28  
ECOFIN 887  
DRS 70  
CODEC 1551**

## **RAPORT**

---

Sursă:	Președinția
Destinatar:	Consiliul (EPSCO)
Nr. doc. ant.:	14127/15 SOC 667 GENDER 24 ECOFIN 852 DRS 69 CODEC 1517
Nr. prop. Csie:	16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724
Subiect:	Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe – Abordare generală

---

## **I. INTRODUCERE**

La 14 noiembrie 2012, Comisia a adoptat o propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și măsuri conexe. Urmărind să abordeze problema gravă a subreprezentării femeilor în procesul decizional economic la cel mai înalt nivel, directiva propusă ar stabili un obiectiv cantitativ de 40 % până în 2020 (până în 2018 în cazul întreprinderilor publice) pentru proporția sexului subreprezentat în cadrul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă. Acest fapt ar implica obligația societăților de a depune eforturi în sensul îndeplinirii obiectivului menționat, *inter alia* prin introducerea unor norme procedurale privind selecția și numirea membrilor neexecutivi ai organelor de conducere.

Societățile care nu au atins obiectivul de 40 % ar avea obligația să continue să aplice normele procedurale, precum și să explice ce măsuri au luat și intenționează să ia în vederea atingerii obiectivului respectiv. Pentru statele membre care aleg să aplice obiectivul *deopotrivă* administratorilor executivi și neexecutivi, s-ar aplica un obiectiv redus (33 %).

Parlamentele naționale ale DK, NL, PL, SE și UK și una dintre cele două camere ale Parlamentului CZ (Camera Deputaților) au prezentat avize motivate în termen de opt săptămâni de la transmiterea propunerii Comisiei, susținând că propunerea respectivă nu respectă principiul subsidiarității<sup>1</sup>.

Comitetul Economic și Social European și-a adoptat avizul la 13 februarie 2013.<sup>2</sup>

Comitetul Regiunilor și-a adoptat avizul la 30 mai 2013<sup>3</sup>.

Parlamentul European și-a adoptat poziția în primă lectură la 20 noiembrie 2013<sup>4</sup>.

CZ, DK, SK, SI și LV au rezerve de examinare lingvistică.

---

<sup>1</sup> Nu s-a solicitat o revizuire a propunerii din partea Comisiei, nefiind întrunit pragul de o treime stabilit la articolul 7 din Protocolul nr. 2 la TUE.

<sup>2</sup> JO C 133, 9.5.2013, p. 68.

<sup>3</sup> ECOS-V-039.

<sup>4</sup> A7-0340/2013. Mariya Gabriel (BG/PPE) a fost numită în calitate de nou raportor.

Propunerea este întemeiată pe articolul 157 alineatul (3) din TFUE, acesta constituind, în cadrul politicii sociale a Uniunii, temeiul juridic pentru adoptarea de „măsuri necesare pentru a asigura punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă echivalentă”. Președinția consideră că se poate ajunge la un acord cu majoritate calificată pe baza articolului 157 alineatul (3) din TFUE.

## **II. TEXTUL DE COMPROMIS**

Deși există un consens din ce în ce mai mare în Europa în ceea ce privește necesitatea de a îmbunătăți echilibrul de gen în procesul decizional din sectorul economic, inclusiv în cadrul organelor de conducere ale societăților, progresele au fost lente și inegale, fapt demonstrat de datele recente<sup>5</sup>. Discuțiile din cadrul grupului de lucru au confirmat faptul că obiectivul urmărit în propunerea de directivă continuă să se bucure de un sprijin larg; delegațiile care continuă să se opună directivei au subliniat, în special, că aceasta nu este conformă cu principiul subsidiarității. Între timp, o serie de alte delegații, care altfel au o opinie pozitivă față de propunerea de directivă, au subliniat faptul că statele membre au puncte de plecare foarte diferite, unele necesitând mai mult timp decât altele pentru a atinge obiectivele cantitative prevăzute.

Președinția luxemburgheză intenționase să includă acest dosar pe ordinea de zi a Consiliului EPSCO din 5 octombrie 2015, însă punctul respectiv a fost în cele din urmă retras pentru a acorda timpul necesar unor discuții suplimentare. În încercarea de a aborda preocupările rămase, Președinția a prezentat un nou set de propuneri de redactare, care au fost examinate de către Grupul de lucru pentru chestiuni sociale la 5 și 17 noiembrie și de către Comitetul Reprezentanților Permanenți la 25 noiembrie 2015. Principalele elemente sunt următoarele:

---

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet\\_women\\_on\\_boards\\_web\\_2015-10\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet_women_on_boards_web_2015-10_en.pdf)

**a) Clauza de flexibilitate (articolul 4b)**

Concepută în spiritul subsidiarității, clauza de flexibilitate prevăzută la articolul 4b ar permite statelor membre să urmărească obiectivele directivei prin mijloace la propria alegere și să suspende cerințele procedurale ale directivei, cu condiția să fi luat deja măsuri la fel de eficace sau să fi obținut progrese apropiate de obiectivele cantitative stabilite în directivă. În vederea combinării flexibilității cu un nivel maxim de securitate juridică, articolul 4b definește trei scenarii care ar fi considerate prin lege ca garantând „o eficacitate egală” până la 31 decembrie 2022<sup>6</sup>.

De asemenea, acesta lasă deschisă posibilitatea ca statele membre să poată fi îndreptățite să beneficieze de clauza de flexibilitate în alte cazuri legitime în care s-a demonstrat o eficacitate egală sau un progres suficient. În sugestiile sale de redactare, președinția luxemburgheză a ajustat exemplul de scenariu prevăzut la articolul 4b alineatul (1a) litera (a), astfel încât să se clarifice faptul că statele membre a căror legislație națională cuprinde obiective cantitative obligatorii care nu acoperă toate societățile cotate la bursă care se încadrează în domeniul de aplicare al directivei ar putea totuși să beneficieze de clauza de flexibilitate, cu condiția ca aplicarea mai restrânsă a acestor obiective cantitative obligatorii să fie compensată prin alte măsuri naționale, care altfel nu sunt prevăzute de directivă.

---

<sup>6</sup> A se vedea notele explicative din documentele 14562/14 și 13942/15.

**b) Calendarul punerii în aplicare și clauza de încetare a efectelor (articolele 4b, 9 și 10)**

Calendarul punerii în aplicare și al raportării, precum și data-țintă pentru îndeplinirea obiectivelor cantitative au fost deja decalate în urma discuțiilor precedente din cadrul grupurilor de pregătire ale Consiliului. În sugestiile sale de redactare, Președinția a adaptat suplimentar calendarul de punere în aplicare, astfel încât suspendările prevăzute la articolul 4b să expire la *31 decembrie 2022* (în loc de 31 decembrie 2020), cu excepția cazului în care sunt îndeplinite anumite condiții [a se vedea articolul 4b alineatul (2)]. În cazul în care aceste condiții nu ar fi îndeplinite, s-ar impune statelor membre să asigure aplicarea cerințelor procedurale prevăzute la articolul 4a cu începere de la *30 septembrie 2023* (în loc de 30 septembrie 2021).

Conform aceleiași logici, Comisia ar fi obligată să înceapă raportarea privind punerea în aplicare a directivei până la *31 decembrie 2024* (în loc de 31 decembrie 2022), iar directiva ar urma să expire la *31 decembrie 2031* (în loc de 31 decembrie 2029).

**c) Raportarea (articolul 5)**

Sugestiile de redactare ale Președinției oferă o scutire de la aplicarea dispozițiilor privind raportarea prevăzute la articolul 5 alineatul (3) societăților cotate la bursă care își au sediul social în state membre în care măsurile de îmbunătățire a echilibrului de gen în cadrul organelor de conducere ale societăților sunt garantate prin lege și în care legislația națională prevede obligații de raportare identice sau similare [a se vedea articolul 4b alineatul (1a) litera (a)].

- d) Regula privind rotunjirea și dreptul de a stabili obiective separat pentru reprezentanții acționarilor și reprezentanții salariaților [articolul 4 alineatul (2), articolul 4b alineatul (1b), considerentul 21, considerentul 29a și anexa]**

Sugestiile de redactare ale Președinției prevăd posibilitatea (nu obligația) de a aplica obiectivele cantitative obligatorii prevăzute în legislația națională [menționate în „clauza de flexibilitate” de la articolul 4b alineatul (1a) litera (a)] separat pentru reprezentanții acționarilor și reprezentanții salariaților.

Cea mai recentă versiune a textului, care include elementele menționate mai sus, figurează în anexa la prezentul raport.

### **III. POZIȚIILE DELEGAȚILOR**

Mai multe delegații (BE, BG, IE, EL, FR, IT, CY, LV, LT, LU, MT, AT, RO, SI, FI) susțin directiva în forma actuală.

CZ, DE, ES, PT și PL au menținut rezerve de examinare cu privire la textul actual.

DK, CZ, FR, PL și UK au menținut rezerve de examinare parlamentară.

DK, EE, HR, HU, SK, NL, SE și UK au menținut rezerve cu privire la propunerea Comisiei.

Cu toate că sprijină energic încercările de asigurare a înaintării lucrărilor, Comisia nu a adoptat încă o poziție oficială cu privire la compromisul propus de Președinție.

Mai multe detalii cu privire la pozițiile delegațiilor se regăsesc în documentele 13772/15 și 14126/1/15 REV 1.

#### IV. CONCLUZIE

Consiliul este invitat să abordeze rezervele rămase, în vederea ajungerii la o abordare generală.

---

Propunere de

**DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI  
privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la  
bursă și măsuri conexe**

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 157  
alineatul (3),<sup>7</sup>

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European,<sup>8</sup>

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

---

<sup>7</sup> Parantezele pătrate au fost eliminate.

<sup>8</sup> JO C, , p .

- (1) Egalitatea între femei și bărbați reprezintă una dintre valorile fundamentale ale Uniunii și unul dintre obiectivele sale principale, după cum se specifică la articolul 2 și la articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE). În conformitate cu articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), Uniunea trebuie, în toate acțiunile sale, să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei. Articolul 157 alineatul (3) din tratat oferă un temei juridic pentru adoptarea unor măsuri la nivelul Uniunii menite să asigure punerea în aplicare a principiului egalității șanselor și al egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește munca și locul de muncă.
- (2) Rolul pe care îl poate deține principiul acțiunii pozitive în realizarea unei egalități efective între femei și bărbați este recunoscut la articolul 157 alineatul (4) din TFUE și la articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (carta), care prevede că este necesară asigurarea egalității între femei și bărbați în toate domeniile și că principiul egalității nu poate exclude menținerea sau adoptarea unor măsuri care prevăd avantaje specifice în favoarea sexului subreprezentat.
- (3) În Recomandarea 84/635/CEE a Consiliului<sup>9</sup> se recomandă statelor membre să ia măsuri pentru a garanta că acțiunea pozitivă cuprinde, în măsura posibilităților, acțiuni cu efect asupra participării active a femeilor în cadrul organelor de decizie. În Recomandarea 96/694/CE a Consiliului<sup>10</sup> se recomandă statelor membre să încurajeze sectorul privat să sporească prezența femeilor la toate nivelurile procesului decizional, în special prin adoptarea unor planuri de promovare a egalității și a unor programe de acțiune pozitivă sau în cadrul unor astfel de planuri și programe.

---

<sup>9</sup> Recomandarea 84/635/CEE a Consiliului din 13 decembrie 1984 privind promovarea unor acțiuni pozitive pentru femei (JO L 331, 19.12.1984, p. 34).

<sup>10</sup> Recomandarea 96/694/CE a Consiliului din 2 decembrie 1996 privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul decizional (JO L 319, 10.12.1996, p. 11).

- (4) În ultimii ani, Comisia a prezentat o serie de rapoarte în care se face un bilanț al diversității de gen în procesul de luare a deciziilor economice. Aceasta a încurajat societățile cotate la bursă din Uniune să mărească numărul de femei din organele de conducere, prin adoptarea unor măsuri de autoreglementare, și să își asume angajamente voluntare concrete în această privință. În 2010, în comunicarea sa intitulată „Un angajament consolidat în favoarea egalității dintre femei și bărbați: O cartă a femeii”, Comisia a subliniat faptul că femeile continuă să nu aibă acces deplin la exercitarea în comun a puterii și la procesul decizional în viața politică și economică, reafirmându-și angajamentul de a face uz de competențele sale pentru promovarea unei reprezentări mai echitabile a femeilor și a bărbaților în posturi de răspundere. În comunicarea sa intitulată „Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015”, Comisia a stabilit că măsurile de consolidare a echilibrului de gen în procesul decizional constituie una dintre sarcinile sale prioritare.
- (5) În 2011 Consiliul a adoptat Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020), prin care a recunoscut rolul vital al politicilor în materie de egalitate de gen pentru creșterea economică, pentru prosperitate și pentru competitivitate, și-a reafirmat angajamentul de a elimina decalajele de gen, în vederea îndeplinirii obiectivelor fixate în Strategia Europa 2020, în special în trei domenii deosebit de relevante pentru egalitatea de gen, și anume ocuparea forței de muncă, educația și incluziunea socială, și a recomandat insistent întreprinderea unor acțiuni menite să promoveze participarea în mod egal a femeilor și a bărbaților la procesul decizional la toate nivelurile și în toate domeniile, în vederea valorificării depline a tuturor talentelor disponibile.
- (6) În Rezoluția sa din iulie 2011 referitoare la femei și conducerea societăților, Parlamentul European a îndemnat societățile să ia măsurile necesare pentru ca prezența femeilor în rândul membrilor organelor de conducere să atingă pragul critic de 30 % până în 2015 și de 40 % până în 2020. Acesta a invitat Comisia ca, în cazul în care măsurile adoptate de societăți și de statele membre se dovedesc a fi inadecvate, să propună un act legislativ în acest sens până în 2012, în care să fie prevăzute și cote. Parlamentul European a reiterat această solicitare de legiferare în Rezoluția din 13 martie 2012 referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în Uniune.

(7)

(8)

(9)

- (10) Europa are un număr important de femei cu înaltă calificare. Îmbunătățirea echilibrului de gen în organele de conducere ale societăților este esențială pentru o utilizare mai eficientă a capitalului uman existent, care este esențială în abordarea problemelor demografice ale Uniunii. În plus, este recunoscut la scară largă faptul că prezența femeilor în organele de conducere îmbunătățește guvernanta corporativă și numeroase studii au demonstrat că există o corelare pozitivă între diversitatea de gen a conducerii de vârf a unei societăți și performanța financiară și profitabilitatea acesteia. În pofida impactului benefic dovedit al echilibrului de gen la nivelul societăților, precum și al economiei în general și în pofida legislației existente a Uniunii care interzice discriminarea pe criterii de sex și a acțiunilor întreprinse la nivelul Uniunii în scopul încurajării măsurilor de autoreglementare, femeile continuă să fie puternic depășite numeric de bărbați în eşaloanele superioare ale procesului decizional în cadrul societăților din întreaga Uniune. În sectorul privat și, în special, în cadrul societăților cotate la bursă, acest dezechilibru de gen este deosebit de semnificativ și acut.
- (10a) Conform principalului indicator utilizat de Comisie în ceea ce privește reprezentarea din perspectiva genului în organele de conducere ale societăților, proporția femeilor implicate în procesul decizional la cel mai înalt nivel al activității societăților rămâne foarte scăzută. În conformitate cu raportul Comisiei privind egalitatea dintre femei și bărbați în 2014, femeile dețin în medie 20,2 % dintre pozițiile de membri ai consiliilor de administrație ale celor mai mari societăți cotate la bursă, numai 6,5 % dintre pozițiile de președinți și 3,3 % dintre pozițiile de directori executivi.
- (10b) În Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii s-a recunoscut faptul că intensificarea participării femeilor pe piața forței de muncă este o condiție prealabilă pentru stimularea creșterii economice și pentru soluționarea problemelor demografice în Europa. Unul dintre obiectivele principale stabilite în această strategie constă în atingerea, până în 2020, a unei rate de ocupare a forței de muncă de 75 % pentru femei și bărbați cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, acest obiectiv putând fi îndeplinit numai dacă există un angajament clar de a asigura egalitatea de gen și dacă se depun mai multe eforturi pentru eliminarea tuturor obstacolelor din calea participării femeilor pe piața forței de muncă. Criza economică recentă a accentuat nevoia tot mai mare a Uniunii de a se baza pe cunoștințe, competențe și inovare și de a valorifica pe deplin talentele disponibile. Se preconizează că măsurile de consolidare a participării femeilor la procesul de luare a deciziilor economice, în special în cadrul organelor de conducere ale societăților, vor avea efecte colaterale pozitive asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor în societățile în cauză și la nivelul întregii economii.

- (11) Proportia femeilor în organele de conducere ale societăților progresează într-un ritm foarte lent, creșterea anuală medie în ultimii ani fiind de numai 1,0 puncte procentuale. Rata de îmbunătățire a variat de la un stat membru la altul și a produs rezultate extrem de divergente. Progrese mult mai semnificative au fost observate în statele membre în care au fost introduse măsuri obligatorii. Este probabil ca această diferență să se mărească, având în vedere abordările foarte diferite pentru a asigura o reprezentare mai echilibrată a femeilor și bărbaților în organele de conducere. Prin urmare, statele membre sunt încurajate să facă schimb de informații cu privire la măsurile efective luate și politicile adoptate la nivel național și să facă schimb de bune practici, în vederea sprijinirii progreselor la nivelul Uniunii pentru realizarea unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în organele de conducere ale societăților.
- (12)
- (13) Lipsa actuală de transparență a procesului de selecție și a criteriilor de calificare în ceea ce privește posturile din organele de conducere, existentă în majoritatea statelor membre, reprezintă un obstacol semnificativ în calea unei mai mari diversități de gen în rândul membrilor organelor de conducere și are efecte negative atât asupra carierei candidaților la astfel de posturi și a liberei circulații a acestora, cât și asupra deciziilor investitorilor. Această lipsă de transparență împiedică potențialii candidați la un post într-un organ de conducere să își depună candidatura pentru un post de conducere în care calificările lor ar fi cele mai cerute și să conteste deciziile de numire care favorizează un anumit gen, limitându-le astfel libera circulație în cadrul pieței interne. Pe de altă parte, investitorii au diferite strategii de investiții care presupun informații referitoare, de asemenea, la expertiza și la competențele membrilor organelor de conducere. O mai mare transparență a criteriilor de calificare și a procesului de selecție a membrilor organelor de conducere le permite investitorilor să evalueze mai bine strategia de afaceri a unei societăți și să ia decizii în cunoștință de cauză.

- (14) Prezenta directivă nu vizează armonizarea detaliată a legislațiilor naționale în domeniul proceselor de selecție și al criteriilor de calificare pentru posturile din organele de conducere, însă, pentru îmbunătățirea echilibrului de gen, este necesar să se introducă standarde minime în ceea ce privește obligația societăților cotate la bursă, care nu dispun de o reprezentare echilibrată a femeilor și a bărbaților, de a selecționa candidații pentru alegere sau numire în posturi de administratori neexecutivi pe baza unei evaluări comparative obiective a calificărilor acestora din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale. Numai o măsură la nivelul Uniunii poate contribui în mod eficace la asigurarea unor condiții echitabile de concurență pe întreg teritoriul Uniunii și la evitarea complicațiilor practice în viața societăților.
- (15)
- (16) Prin urmare, Uniunea ar trebui să își propună să mărească prezența femeilor în organele de conducere ale societăților, atât pentru a stimula creșterea economică și competitivitatea societăților europene, cât și pentru a asigura o egalitate de gen efectivă pe piața forței de muncă. Acest obiectiv ar trebui să fie realizat cu ajutorul unor cerințe minime în domeniul acțiunii pozitive, sub forma unor măsuri obligatorii care să vizeze realizarea unui obiectiv cantitativ în ceea ce privește structura pe gen a organelor de conducere ale societăților cotate la bursă, având în vedere faptul că statele membre și alte țări care au optat pentru această metodă sau pentru metode similare au obținut cele mai bune rezultate în asigurarea unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în funcții care presupun luarea deciziilor economice.
- (17) Societățile cotate la bursele de valori au o importanță economică deosebită, vizibilitate și impact pe piață în ansamblul său. Aceste societăți servesc drept model economiei în ansamblu, practicile lor fiind, în mod normal, urmate și de alte tipuri de societăți. Caracterul public al societăților cotate la bursă justifică reglementarea mai intensă a acestora în interes public.

- (17a) Măsurile prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice, prin urmare, societăților cotate la bursă, definite ca societăți comerciale care își au sediul social într-un stat membru și ale căror acțiuni pot fi tranzacționate pe o piață reglementată în sensul Directivei 2004/39/CE a Parlamentului European și a Consiliului<sup>11</sup>, în unul sau mai multe state membre. Prezenta directivă nu aduce atingere legislației existente privind stabilirea sediului unei societăți cotate la bursă.
- (17b) În scopul punerii în aplicare a prezentei directive, statul membru care deține competența pentru reglementarea chestiunilor vizate de aceasta ar trebui să fie statul membru în care societatea cotată la bursă în cauză își are sediul social, mai degrabă decât statul membru pe a cărui piață reglementată își tranzacționează acțiunile societatea cotată la bursă. Legea aplicabilă ar trebui să fie legea statului membru în care își are sediul social societatea cotată la bursă.
- (18) Prezenta directivă nu ar trebui să se aplice întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), astfel cum sunt definite în Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definiția microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii<sup>12</sup>.
- (19) Societățile cotate la bursă din statele membre utilizează diverse sisteme de administrare, principala distincție făcându-se între sistemul dualist, care dispune atât de un consiliu de administrație, cât și de un consiliu de supraveghere („sistemul cu două niveluri de administrare”), și sistemul unitar, în care funcțiile de administrare și de supraveghere sunt asigurate de un singur consiliu („sistemul cu un singur nivel de administrare”). Există, de asemenea, sisteme mixte, care prezintă caracteristici ale ambelor sisteme sau care oferă societăților posibilitatea de a alege între diferite modele. Prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor sistemelor de administrare din statele membre.

---

<sup>11</sup> Directiva 2004/39/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 aprilie 2004 privind piețele instrumentelor financiare (JO L 145, 30.4.2004, p. 1).

<sup>12</sup> JO L 124, 20.5.2003, p. 36.

- (20) În toate sistemele de administrare se face distincția, *de jure* sau *de facto*, între administratorii executivi, care sunt implicați în gestionarea curentă a societății, și administratorii neexecutivi, care nu sunt implicați în gestionarea curentă, dar îndeplinesc o funcție de supraveghere. Prezenta directivă își propune să consolideze echilibrul de gen în rândul ambelor categorii. În vederea realizării unui raport echilibrat între necesitatea de a spori diversitatea de gen în organele de conducere și necesitatea de a reduce la minimum amestecul în gestionarea curentă a unei societăți, prezenta directivă face o distincție între cele două categorii de administrator.
- (21) Obiectivele cantitative prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor administratorilor neexecutivi. În mai multe state membre, o anumită proporție din administratorii neexecutivi pot sau trebuie să fie numiți sau aleși de către personalul societăților respective și/sau de către organizațiile de salariați, în conformitate cu prevederile legale sau cu practicile din țara respectivă. Obiectivele cantitative ar trebui să se aplice, de asemenea, acestor administratori. Cu toate acestea, având în vedere faptul că unii administratori neexecutivi sunt reprezentanți ai salariaților, mijloacele pentru asigurarea îndeplinirii obiectivelor menționate ar trebui să fie definite de statele membre în cauză, ținând seama în mod corespunzător de normele specifice pentru alegerea sau desemnarea reprezentanților salariaților, astfel cum sunt prevăzute în legislația statelor membre și să fie conforme cu libertatea de vot în alegerea reprezentanților salariaților. Având în vedere diferențele dintre dispozițiile de drept național referitoare la societățile comerciale, ar trebui să fie inclusă și posibilitatea ca statele membre să aplice obiectivele cantitative separat pentru reprezentanții acționarilor și pentru reprezentanții salariaților.

- (22) Societățile cotate la bursă din Uniune ar trebui să urmărească realizarea obiectivului ca cel puțin 40 % dintre administratorii neexecutivi să fie membri ai sexului subreprezentat până la 31 decembrie 2020, cel târziu. Ca o alternativă, dat fiind că societățile cotate la bursă ar trebui să vizeze o creștere a proporției sexului subreprezentat în toate funcțiile de decizie, statele membre pot prevedea posibilitatea ca societățile cotate la bursă să vizeze realizarea obiectivului deținerii de către membrii sexului subreprezentat a cel puțin 33 % din toate posturile de administrator, indiferent dacă este vorba de administratori executivi sau neexecutivi. Aceste obiective se referă în principiu numai la diversitatea de gen în general în rândul administratorilor și nu interferează cu alegerea concretă a administratorilor dintr-o listă amplă de candidați bărbați și femei în fiecare caz individual. În special, prezenta directivă nu exclude niciun candidat anume la un post de administrator și nici nu impune vreun administrator anume societăților sau acționarilor. Directiva respectă drepturile acționarilor și libertatea de a vota în adunarea acționarilor. Prin urmare, decizia de alegere a membrilor adecvați ai organului de conducere aparține în continuare societăților și acționarilor.
- (22a) În cazul societăților cotate la bursă care își au sediul social într-un stat membru care a luat măsuri ce prevăd mijloace la fel de eficiente de asigurare a unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în cadrul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă sau în cazul în care există dovezi ale unor progrese apropiate de obiectivele menționate anterior și în cazul în care statul membru respectiv a decis să suspende aplicarea articolului 4a, obiectivele prevăzute la articolul 4 alineatul (1) ar trebui să fie considerate drept îndeplinite.
- (23)
- (24) Determinarea numărului de posturi de administrator necesare pentru îndeplinirea obiectivului necesită specificații suplimentare deoarece, având în vedere dimensiunea majorității organelor de conducere, nu este posibil din punct de vedere matematic să se atingă cota exactă de 40 % sau, după caz, de 33 %. Prin urmare, numărul de posturi de conducere necesare pentru îndeplinirea obiectivului ar trebui să fie numărul cel mai apropiat de 40 % sau, după caz, 33 % și, în ambele cazuri, ar trebui să fie sub 50 %.

- (24a) Dat fiind că structura pe gen a forței de muncă poate avea un impact direct asupra disponibilității candidaților aparținând sexului subreprezentat, statele membre pot să prevadă că obiectivele cantitative privind reprezentarea femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor prevăzute în prezenta directivă nu se aplică societăților cotate la bursă în care membrii sexului subreprezentat reprezintă mai puțin de 10 % din numărul angajaților. Aceste societăți ar trebui, cu toate acestea, să își stabilească propriile obiective cantitative în ceea ce privește reprezentarea echilibrată a ambelor sexe la nivelul tuturor posturilor de administrator și ar trebui să urmărească îndeplinirea acestor obiective până la 31 decembrie 2020.
- (25) În jurisprudența privind acțiunea pozitivă și compatibilitatea acesteia cu principiul nediscriminării pe criterii de sex (prevăzut acum și la articolul 21 din Cartă), Curtea de Justiție a Uniunii Europene a acceptat că, în anumite cazuri, prioritatea la ocuparea unui post sau la promovare poate fi acordată sexului subreprezentat, cu condiția ca respectivul candidat al sexului subreprezentat să aibă aceleași calificări precum concurentul său de sex opus din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale, că prioritatea nu este automată și necondiționată, ci că ea poate să nu fie acordată dacă, din motive specifice unui anumit candidat de sex opus, balanța înclină în favoarea candidatului respectiv, și că actul de candidatură al fiecărui candidat este supus unei evaluări obiective, care aplică în mod specific toate criteriile de selecție fiecărui candidat.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Kalanke, C-450/93, Rec. [1995], p. I- 3051, Marschall, C-409/95, Rec. [1997], p. I- 6363, Badeck, C-158/97, Rec. [2000], p. I- 1875, Abrahamsson, C-407/98, Rec. [2000], p. I- 5539.

- (26) În conformitate cu această jurisprudență, statele membre ar trebui să se asigure că societățile cotate la bursă în ale căror organe de conducere membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % dintre posturile de administrator neexecutiv sau, respectiv, mai puțin de 33 % din toate posturile de administrator, efectuează selecția candidaților cu cele mai bune calificări pentru alegere sau numire în aceste posturi pe baza unei analize comparative a calificărilor candidaților prin aplicarea unor criterii clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate, stabilite la începutul procesului de selecție, în vederea realizării proporției menționate cel mai târziu la 31 decembrie 2020. Ca exemple de tipuri de criterii de selecție, care ar putea fi aplicate de societățile cotate la bursă, pot fi amintite experiența profesională în sarcinile de administrare și/sau supraveghere specifice, cunoștințele în domenii specifice relevante, cum ar fi finanțele, controlul sau gestionarea resurselor umane, competențele de conducere și de comunicare și aptitudinile de creare a unor rețele de contacte.
- (26a) În statele membre în care sunt aplicabile cerințele referitoare la procesul de selecție a candidaților, societățile în ale căror organe de conducere membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin 40 % dintre posturile de administrator neexecutiv sau, respectiv, cel puțin 33 % din toate posturile de administrator, nu ar trebui să fie obligate să pună în aplicare aceste cerințe.
- (27) Metodele de selecție a candidaților pentru numire sau alegere în posturi de administrator diferă de la un stat membru la altul și de la o societate la alta. Acestea pot presupune preselecția candidaților care urmează să fie prezentați adunării acționarilor, de exemplu, de către un comitet de numire sau de către societăți de recrutare de personal de conducere. Cerințele referitoare la selecția candidaților ar trebui să fie îndeplinite în etapa corespunzătoare a procesului de selecție, în conformitate cu legislația națională și cu statutul respectivelor societăți cotate la bursă, înainte ca acționarii să aleagă un candidat, de exemplu la momentul pregătirii unei liste restrânse de candidați. În acest sens, prezenta directivă stabilește numai standarde minime pentru procesul de selecție a candidaților în vederea numirii sau a alegerii în posturile respective, făcând posibilă aplicarea condițiilor prevăzute în jurisprudența Curții de Justiție, în vederea realizării obiectivului unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în cadrul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă. Prezenta directivă respectă drepturile acționarilor și libertatea de a vota în adunarea acționarilor.

- (28) Având în vedere obiectivele prezentei directive, societățile cotate la bursă ar trebui să aibă obligația ca, la solicitarea unui candidat, să informeze candidatul respectiv cu privire la criteriile de calificare care au stat la baza selecției, la evaluarea comparativă obiectivă a candidaților în temeiul respectivelor criterii și, după caz, la considerațiile care au înclinat balanța în favoarea unui candidat care nu este membru al sexului subreprezentat. O astfel de cerință de informare ar putea implica o limitare a dreptului la respectarea vieții private și la protecția datelor cu caracter personal, drept recunoscut de articolele 7 și 8 din Cartă. Cu toate acestea, aceste limitări sunt necesare și, în conformitate cu principiul proporționalității, corespund efectiv unor obiective de interes general recunoscute. Prin urmare, ele sunt în conformitate cu cerințele unei astfel de limitări prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din Cartă și cu jurisprudența relevantă a Curții de Justiție și ar trebui să se aplice în conformitate cu dispozițiile Directivei 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului<sup>14</sup>.
- (29) Dacă un candidat care este membru al sexului subreprezentat stabilește prezumția că avea aceleași calificări comparativ cu candidatul selectat de sex opus, societatea cotată la bursă ar trebui să aibă obligația de a demonstra corectitudinea alegerii făcute.

---

<sup>14</sup> Directiva Parlamentului European și a Consiliului din 24 octombrie 1995 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date (JO L 281, 23.11.1995, p. 31).

- (29a) În conformitate cu principiul subsidiarității, este important să se recunoască legitimitatea unor abordări diverse, precum și eficacitatea anumitor măsuri naționale disponibile în acest domeniu de politică complex. În anumite state membre, s-au luat deja sau pot fi luate în continuare măsuri care prevăd mijloace la fel de eficiente de asigurare a unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în cadrul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă sau este posibil să existe dovezi ale unor progrese apropiate de obiectivele stabilite prin prezenta directivă, înainte de termenul-limită pentru punerea în aplicare a acesteia. Toate cerințele referitoare la procesul de selecție a candidaților pot fi suspendate de către aceste state membre. În statele membre care au adoptat măsuri la fel de eficiente prin intermediul unor dispoziții din legislația națională care impun ca membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 30 % din posturile de administrator neexecutiv sau cel puțin 25 % din totalul posturilor de administrator în cadrul societăților mari cotate la bursă, regulile de rotunjire definite în prezenta directivă în ceea ce privește numărul exact de membri ai organelor de conducere ar trebui să se aplice *mutatis mutandis* pentru a evalua respectivele dispoziții naționale în temeiul prezentei directive.
- (29b) În vederea consolidării, totodată, a echilibrului de gen în rândul administratorilor implicați în sarcini de gestionare curentă, societățile cotate la bursă ar trebui să aibă obligația de a stabili obiective cantitative individuale în ceea ce privește o reprezentare mai echilibrată a ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, cu scopul de a atinge aceste obiective până la data stabilită în prezenta directivă. Aceste obiective ar trebui să ajute societățile să obțină progrese concrete în comparație cu situația actuală. Această obligație nu ar trebui să se aplice societăților cotate la bursă care urmăresc obiectivul de 33 % pentru toți administratorii, indiferent dacă este vorba de funcții executive sau neexecutive.

(29d) Statele membre ar trebui să impună societăților cotate la bursă obligația de a furniza anual autorităților competente informații referitoare la structura pe gen a organelor lor de conducere, precum și informații referitoare la măsurile pe care le-au luat pentru a îndeplini obiectivele stabilite în prezenta directivă, pentru a permite evaluarea progreselor înregistrate de fiecare societate cotată la bursă în direcția unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și bărbaților în rândul administratorilor. Aceste informații ar trebui să fie publicate de societățile cotate la bursă într-un mod corespunzător și accesibil pe site-urile lor internet. În cazul în care o societate cotată la bursă nu a îndeplinit obiectivele cantitative aplicabile, astfel de informații ar trebui să includă, de asemenea, o descriere a măsurilor pe care societatea intenționează să le adopte în viitor, în vederea îndeplinirii obiectivelor. În cazul în care statele membre au suspendat aplicarea articolului 4a în temeiul articolului 4b alineatul (1a) litera (a), aceste obligații nu ar trebui să se aplice, cu condiția ca legislația națională să conțină obligații de raportare identice sau similare.

(30) Obligațiile referitoare la procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere, obligația de a stabili un obiectiv voluntar cu privire la administratorii executivi și obligațiile de raportare ar trebui puse în aplicare prin măsuri care să fie eficace, proporționale și disuasive. Fără a aduce atingere legislației naționale privind impunerea de măsuri de executare, atât timp cât societățile cotate la bursă îndeplinesc aceste obligații, acestea nu ar trebui să fie penalizate pentru faptul de a nu fi realizat obiectivele cantitative privind reprezentarea femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor. Măsurile de executare nu ar trebui să se aplice societăților cotate la bursă în sine în cazul în care, în temeiul legislației naționale, o anumită acțiune sau omisiune nu poate fi imputată societății, ci și altor persoane fizice sau juridice, cum ar fi acționarii individuali.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

- (35b) Statele membre sau societățile cotate la bursă pot introduce sau menține măsuri mai favorabile pentru a asigura o reprezentare mai echilibrată a bărbaților și a femeilor.
- (36) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și se conformează principiilor recunoscute de Cartă. În special, prezenta directivă contribuie la traducerea în practică a dreptului de egalitate între femei și bărbați (articolul 23 din Cartă), a dreptului libertății de alegere a ocupației și a dreptului la muncă (articolul 15 din Cartă). Prezenta directivă își propune să asigure respectarea deplină a dreptului la o cale de atac eficientă și la un proces echitabil (articolul 47 din Cartă). Restrângerea exercițiului libertății de a desfășura o activitate comercială (articolul 16 din Cartă) și al dreptului la proprietate [articolul 17 alineatul (1) din Cartă] respectă substanța acestor drepturi și libertăți, fiind necesară și proporțională. Aceasta corespunde efectiv unor obiective de interes general recunoscute de Uniune și necesității de a proteja drepturile și libertățile altora.
- (37) Deși unele state membre au adoptat măsuri de reglementare sau au încurajat autoreglementarea, obținând rezultate eterogene, majoritatea statelor membre nu au întreprins nicio acțiune și nu și-au manifestat disponibilitatea de a acționa într-un mod care ar aduce o îmbunătățire suficientă. Previziunile realizate pe baza unei analize cuprinzătoare a tuturor informațiilor disponibile cu privire la tendințele trecute și actuale, precum și a intențiilor, indică faptul că acțiunile întreprinse individual de către statele membre nu vor permite realizarea unei reprezentări echilibrate a femeilor și a bărbaților în cadrul organelor de conducere la nivelul Uniunii, în conformitate cu obiectivele stabilite în prezenta directivă, la nicio dată din viitorul apropiat. Date fiind aceste circumstanțe și discrepanțele crescânde dintre statele membre în ceea ce privește reprezentarea femeilor și a bărbaților în organele de conducere ale societăților, echilibrul de gen în organele de conducere ale societăților din Uniune poate fi îmbunătățit numai prin intermediul unei abordări comune, iar potențialul de egalitate de gen, de competitivitate și de creștere economică poate fi valorificat mai bine printr-o acțiune coordonată la nivelul Uniunii decât prin inițiative naționale diferite din punctul de vedere al domeniului de aplicare, al nivelului de ambiție și al eficacității. Dat fiind că obiectivele prezentei directive nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre și, în consecință, datorită anvergurii și efectelor acțiunii, pot fi realizate mai bine la nivelul Uniunii, Uniunea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană.



- (38) În conformitate cu principiul proporționalității, prevăzut la articolul menționat anterior, prezenta directivă se limitează la stabilirea unor obiective și principii comune și nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor respective. Statelor membre li se lasă o libertate suficientă de a determina cea mai bună modalitate de a realiza obiectivele stabilite în prezenta directivă, ținând seama de circumstanțele naționale, în special de normele și practicile de recrutare în posturile din organele de conducere. Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității ca societățile cotate la bursă să numească în funcțiile de membri ai organului de conducere cele mai calificate persoane și prevede o perioadă de timp suficient de îndelungată de adaptare.
- (39) În conformitate cu principiul proporționalității, obiectivul care trebuie îndeplinit de societățile cotate la bursă ar trebui să fie limitat în timp și să rămână în vigoare numai până la înregistrarea unor progrese durabile în ceea ce privește structura pe gen a organelor de conducere. Din acest motiv, Comisia ar trebui să evalueze periodic punerea în aplicare a prezentei directive și să prezinte Parlamentului European și Consiliului rapoarte în acest sens. În plus, prezenta directivă prevede o dată de expirare. Comisia ar trebui să stabilească, în cadrul evaluării sale, dacă este necesar să se prelungească durata de valabilitate a directivei.
- (40) În conformitate cu Declarația politică comună din 28 septembrie 2011 a statelor membre și a Comisiei privind documentele explicative,<sup>15</sup> statele membre s-au angajat ca, în cazuri justificate, notificările privind propriile măsuri de transpunere să fie însoțite de unul sau mai multe documente care să explice raportul dintre elementele unei anumite directive și părțile corespunzătoare ale instrumentelor naționale de transpunere. În ceea ce privește prezenta directivă, organul legislativ consideră că este justificată transmiterea unor astfel de documente,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

---

<sup>15</sup> JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

## *Articolul 1*

### *Obiect*

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

## *Articolul 2*

### *Definiții*

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

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

7. „sistem dualist” înseamnă un sistem în care funcțiile de administrare și de supraveghere într-o societate cotate la bursă sunt asigurate de consilii separate;
8. „întreprindere mică și mijlocie” sau „IMM” înseamnă o întreprindere care are mai puțin de 250 de angajați și a cărei cifră de afaceri anuală nu depășește 50 de milioane EUR ori al cărei bilanț anual total nu depășește 43 de milioane EUR sau, dacă IMM-ul are sediul social într-un stat membru care nu a adoptat moneda euro, echivalentul în moneda statului membru respectiv;
- 9.

#### *Articolul 2a*

#### *Legislația aplicabilă*

Statul membru competent să reglementeze aspectele care fac obiectul prezentei directive cu privire la o anumită societate cotate la bursă este statul membru în care societatea își are sediul social, iar legislația aplicabilă este legislația statului membru respectiv.

#### *Articolul 3*

#### *Excluderea întreprinderilor mici și mijlocii*

Prezenta directivă nu se aplică întreprinderilor mici și mijlocii.

#### *Articolul 4*

#### *Obiectivele referitoare la echilibrul de gen în cadrul organelor de conducere*

- (1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă:
  - (a) au ca obiectiv realizarea, până la 31 decembrie 2020, a obiectivului ca membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40 % dintre posturile de administrator neexecutivsau

- (b) au ca obiectiv realizarea, până la 31 decembrie 2020, a obiectivului ca membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 33 % din toate posturile de administrator, incluzând și administratorii executivi și administratorii neexecutivi.
- (2) Numărul de posturi de administrator neexecutiv considerat necesar pentru realizarea obiectivului stabilit la alineatul (1) litera (a) este numărul cel mai apropiat de proporția de 40 %, dar reprezentând mai puțin de 50 %, iar numărul de posturi dintre toate posturile de administrator considerat necesar pentru realizarea obiectivului stabilit la alineatul (1) litera (b) este numărul cel mai apropiat de proporția de 33 %, dar reprezentând mai puțin de 50 %. Cifrele respective sunt stabilite în anexă.
- (3)
- (4)
- (5)
- (6) Statele membre pot prevedea că societățile cotate la bursă în care membrii sexului subreprezentat reprezintă mai puțin de 10 % din personal nu fac obiectul dispozițiilor prevăzute la prezentul articol.
- (7)

#### *Articolul 4a*

##### *Mijloace preconizate pentru realizarea obiectivelor*

- (1) Statele membre se asigură că, în vederea realizării obiectivului stabilit la articolul 4 alineatul (1), în cadrul societăților cotate la bursă care nu îndeplinesc aceste obiective, selecția candidaților pentru numire sau alegere în posturile menționate la articolul 4 alineatul (1) se efectuează pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat, prin aplicarea unor criterii clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate, stabilite înaintea procesului de selecție.

- (2) În cadrul procesului de selecție a candidaților pentru numire sau alegere în posturile menționate la articolul 4 alineatul (1), statele membre se asigură că, atunci când aleg dintre candidați care sunt la fel de calificați din punct de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale, se acordă prioritate candidatului care este membru al sexului subreprezentat, în afară de situația în care, în urma unei evaluări obiective, care ține seama de toate criteriile specifice fiecărui candidat, balanța înclină în favoarea candidatului de sex opus.
- (3) Cu respectarea dispozițiilor Directivei 95/46/CE, statele membre se asigură că, la cererea unui candidat care a fost luat în considerare în procesul de selecție pentru numire sau alegere, societățile cotate la bursă sunt obligate să informeze candidatul cu privire la următoarele:
- (a) criteriile de calificare care au stat la baza selecției;
  - (b) evaluarea comparativă obiectivă a candidaților în funcție de criteriile respective, precum și,
  - (c) după caz, considerațiile care au înclinat balanța în favoarea unui candidat de sex opus.
- (4) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor judiciare naționale, pentru a se asigura că, în cazul în care un candidat care este membru al sexului subreprezentat prezintă fapte care pot conduce la prezumția că acesta sau aceasta avea aceleași calificări comparativ cu candidatul de sex opus selecționat pentru numire sau alegere, este de datoria societății cotate la bursă să demonstreze că nu a existat o încălcare a articolului 4a alineatul (2).

## Articolul 4b

### Suspendarea aplicării articolului 4a

- (1) Un stat membru în care, înainte de [JO: a se introduce termenul pentru punerea în aplicare, în conformitate cu articolul 8 alineatul (1)], s-au luat deja măsuri la fel de eficace în vederea realizării unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor societăților cotate la bursă în conformitate cu obiectivele stabilite la articolul 4 alineatul (1) ori s-au realizat progrese apropiate de obiectivele în cauză, poate decide să suspende aplicarea articolului 4a. În acest caz, obiectivele stabilite la articolul 4 alineatul (1) sunt considerate a fi îndeplinite.
- (1a) Aplicarea articolului 4a poate fi suspendată, în conformitate cu condițiile stabilite la alineatul (1), înainte de termenul-limită pentru punerea în aplicare în conformitate cu articolul 8 alineatul (1). Condițiile pentru suspendare sunt considerate îndeplinite în cazul în care, de exemplu:
- a) legislația națională impune ca membrii sexului subreprezentat să dețină cel puțin 30 % dintre posturile de administrator neexecutiv sau cel puțin 25 % din toate posturile de administrator cel mai târziu la 31 decembrie 2020 și, în caz de nerespectare a acestor cerințe, se aplică sancțiuni eficace, proporționale și disuasive. În cazul în care țintele obligatorii stabilite în legislația națională nu se aplică tuturor societăților care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive, se consideră totuși că sunt îndeplinite condițiile pentru suspendare în cazul în care obligațiile de stabilire a unor obiective cantitative individuale în temeiul articolului 4c alineatul (1) se aplică tuturor societăților cotate la bursă care nu sunt acoperite de obiective obligatorii, inclusiv IMM-urilor, în ceea ce privește membrii neexecutivi și executivi ai organelor de conducere, precum și în ceea ce privește cel puțin un nivel de conducere sub nivelul organelor de conducere.

- (b) membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin 30 % din numărul total al posturilor de administrator neexecutiv sau cel puțin 25 % din numărul total al posturilor de administrator.
- (c) membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin 25 % din numărul total al posturilor de administrator neexecutiv sau 20 % din numărul total al posturilor de administrator și nivelul de reprezentare a crescut cu cel puțin 7,5 puncte procentuale pe parcursul unei perioade de cinci ani recente, anterioare termenului pentru punerea în aplicare în conformitate cu articolul 8 alineatul (1).

(1b) Pentru a evalua o suspendare în temeiul alineatului (1a) litera (a), numărul de posturi de administrator necesare este numărul cel mai apropiat de procentul de 30 % din numărul administratorilor neexecutivi sau de 25 % din totalul posturilor de administrator, dar nu peste 40 %. Acest lucru este valabil și în cazul în care, în conformitate cu legislația națională, obiectivele cantitative obligatorii se aplică separat pentru reprezentanții acționarilor și pentru reprezentanții angajaților.

(2) Statele membre care au suspendat aplicarea articolului 4a în temeiul alineatului (1) pot continua această suspendare după 31 decembrie 2022, numai în cazul în care:

- (a) legislația națională care respectă cerințele prevăzute la alineatul (1a) litera (a) este în continuare aplicabilă sau
- (b) membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin 30 % din numărul total al posturilor de administrator neexecutiv sau cel puțin 25 % din numărul total al posturilor de administrator până la 31 decembrie 2022.

În cazul în care cerințele prevăzute la prezentul alineat nu sunt îndeplinite, statele membre asigură aplicarea articolului 4a, cu efect de la 30 septembrie 2023.

(3) În cazul în care un stat membru suspendă aplicarea articolului 4a, astfel cum se prevede la alineatele (1) și (2), pe baza unor măsuri sau progrese naționale, care au fost extinse la nivel de administratori executivi, statul membru respectiv poate să suspende, de asemenea, obligațiile prevăzute la articolul 4c alineatul (1).

#### *Articolul 4c*

##### *Obiectivele cantitative individuale*

- (1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă care nu fac obiectul obiectivului prevăzut la articolul 4 alineatul (1) litera (b) stabilesc obiective cantitative individuale în ceea ce privește reprezentarea echilibrată de gen a ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, pe care urmăresc să le realizeze cel mai târziu la 31 decembrie 2020.
- (2) În cazul în care statele membre prevăd, în conformitate cu articolul 4 alineatul (6), că anumite societăți cotate la bursă sunt scutite de obligația de îndeplinire a obiectivelor prevăzute la articolul 4, statele membre în cauză se asigură că respectivele societăți își stabilesc obiective cantitative individuale în ceea ce privește reprezentarea echilibrată de gen a ambelor sexe în cadrul tuturor posturilor de administrator și urmăresc realizarea acestor obiective înainte de 31 decembrie 2020.

#### *Articolul 5*

##### *Raportarea*

- (1)
- (2) Statele membre impun societăților cotate la bursă să furnizeze anual autorităților competente informații cu privire la structura pe gen a organelor lor de conducere, făcând distincția între administratori neexecutivi și executivi, precum și cu privire la măsurile adoptate în vederea realizării obiectivelor aplicabile stabilite la articolul 4 alineatul (1) și la articolul 4c. Statele membre impun societăților cotate la bursă să publice aceste informații într-un mod corespunzător și accesibil pe site-urile lor internet.
- (3) În cazul în care o societate cotată la bursă nu îndeplinește obiectivul prevăzut la articolul 4 alineatul (1) sau obiectivele cantitative individuale în conformitate cu articolul 4c, informațiile menționate la alineatul (2) includ motivele neîndeplinirii obiectivelor și o descriere a măsurilor pe care societatea le-a luat deja sau pe care intenționează să le ia în vederea îndeplinirii lor.

(3a) Obligațiile prevăzute la alineatele (2) și (3) nu se aplică societăților cotate la bursă care își au sediul social într-un stat membru care a suspendat aplicarea articolului 4a în temeiul articolului 4b alineatul (1a) litera (a) și a cărei legislație națională prevede obligații de raportare identice sau similare.

(4)

#### *Articolul 6*

##### *Măsuri de executare*

- (1) Statele membre stabilesc norme privind măsurile de executare aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în conformitate cu articolul 4a, articolul 4b alineatul (1a) litera (a), articolul 4c și articolul 5 din prezenta directivă, după caz, și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora.
- (2) Măsurile de executare trebuie să fie eficace, proporționale și disuasive.
- (3) Societățile cotate la bursă pot fi considerate răspunzătoare numai pentru acte sau omisiuni care pot fi atribuite acestora în conformitate cu legislația națională.

#### *Articolul 7*

##### *Cerințe minime*

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

### *Articolul 7a (nou)*

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

Statele membre desemnează unul sau mai multe organisme de promovare, analiză, monitorizare și sprijinire a echilibrului de gen în cadrul organelor de conducere ale societăților cotate la bursă; aceste organisme pot fi, de exemplu, cele desemnate în conformitate cu articolul 20 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului<sup>16</sup>.

### *Articolul 8*

#### *Punerea în aplicare*

- (1) Statele membre adoptă și publică până la [*trei ani de la data adoptării*] actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive. Statele membre comunică de îndată Comisiei textul acestor dispoziții.
- (2) Atunci când statele membre adoptă aceste măsuri, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.
- (2a) Statele membre care, în conformitate cu articolul 4b, suspendă aplicarea cerințelor referitoare la procesul de selecție a candidaților pentru numire sau alegere menționate la articolul 4a comunică imediat Comisiei informații care demonstrează că sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 4b.
- (3)

---

<sup>16</sup> Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, 26.7.2006, p. 23).

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

### *Articolul 9*

#### *Revizuire*

- (1) Statele membre transmit Comisiei până la [*un an de la data prevăzută la articolul 8 alineatul (1)*] și, ulterior, la fiecare doi ani, câte un raport privind punerea în aplicare a prezentei directive. Aceste rapoarte cuprind, *inter alia*, informații cuprinzătoare cu privire la măsurile luate în vederea realizării obiectivelor stabilite la articolul 4 alineatul (1) sau cu privire la îndeplinirea condițiilor menționate la articolul 4b, după caz, informații furnizate în conformitate cu articolul 5 și, după caz, informații reprezentative cu privire la angajamentele individuale asumate de societățile cotate la bursă în conformitate cu articolul 4c.
- (2) Statele membre care, în conformitate cu articolul 4b, suspendă aplicarea articolului 4a includ în rapoartele menționate la alineatul (1) informații care să indice dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 4b. Comisia emite un raport specific, până la [*doi ani de la data prevăzută la articolul 8 alineatul (1)*], în care stabilește, *inter alia*, dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute la articolul 4b.
- (2a)
- (3) Comisia examinează aplicarea prezentei directive și prezintă Parlamentului European și Consiliului, până la 31 decembrie 2024 și, ulterior, o dată la doi ani, un raport referitor la rezultatele acestei examinări. Comisia evaluează, în special, dacă au fost realizate obiectivele prezentei directive.

- (4) În rapoartele sale, Comisia evaluează dacă, având în vedere evoluțiile survenite în ceea ce privește reprezentarea bărbaților și a femeilor în cadrul organelor de conducere și la diferite niveluri decizionale ale economiei în ansamblu și ținând seama de gradul de durabilitate suficient al progreselor înregistrate, este necesar ca durata de valabilitate a prezentei directive să fie prelungită după data specificată la articolul 10 alineatul (2) sau să fie modificată în alt mod.

#### *Articolul 10*

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

- (1) Prezenta directivă intră în vigoare în a [douăzecea] zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.
- (2) Prezenta directivă expiră la 31 decembrie 2031.

#### *Articolul 11*

##### *Destinatari*

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

*Pentru Parlamentul European* *Pentru Consiliu*

*Președintele* *Președintele*