Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários

2012/0299(COD)

27.9.2013

PARECER

da Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários

dirigido à Comissão dos Assuntos Jurídicos e à Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

sobre a proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Relator de parecer: Olle Schmidt

PA_Legam

JUSTIFICAÇÃO SUCINTA

O objetivo da política comunitária para a igualdade de género – estabelecer a igualdade de acesso para homens e mulheres às posições de poder e influência – constitui um desafio fundamental para a União Europeia. O relator reconhece a necessidade de a UE empreender uma ação legislativa audaciosa para atingir este objetivo.

Por conseguinte, o relator apoia plenamente os objetivos que a Comissão pretende atingir com a Diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas. Não obstante, em termos de âmbito e medidas, a proposta fica aquém do que seria de esperar.

Na UE, as empresas do setor financeiro têm uma maior proporção de mulheres nos seus quadros do que nos outros setores. Contudo, um terço dos conselhos de administração das empresas do setor não conta com qualquer representação feminina.

O relator apoia a opção de colocar as empresas cotadas no centro das atenções. No entanto, a possibilidade de alargamento do âmbito às empresas não cotadas acima do limiar das PME deve ser revista pela Comissão dois anos após a implementação da presente diretiva.

Âmbito alargado: as instituições da UE e o BCE

O relator considera que a diretiva deve ser alargada de forma a abranger as instituições e agências da UE, designadamente o Banco Central Europeu (BCE). A total ausência de representação feminina na Comissão Executiva, no Conselho e no Conselho Geral do BCE é verdadeiramente problemática e confirma a incapacidade sistemática do processo de nomeação para altos cargos de gestão no seio da União Europeia. Os Estados-Membros são responsáveis pela promoção do acesso das mulheres aos cargos de direção.

As instituições da UE devem dar o exemplo em termos do equilíbrio entre homens e mulheres, em vez de confirmarem o estereótipo da falta desse equilíbrio, tanto para estabelecer normas para o setor privado, como para reforçar a legitimidade da UE. Os princípios da presente diretiva devem, portanto, ser incorporados nas normas que regem os procedimentos de recrutamento interno das instituições da UE.

A via proposta: o modelo "cumprir ou justificar o incumprimento"

O relator discorda da proposta da Comissão segundo a qual a igualdade de género se torna um objetivo vinculativo, pois é fundamental evitar interferir nos direitos de propriedade dos acionistas e na sua liberdade de escolha dos representantes nos conselhos das empresas. Além disso, o relator coloca fortemente em questão os efeitos colaterais previstos pela Comissão em resultado de uma maior representação feminina entre os administradores não-executivos e em cargos superiores de gestão.

A ausência de investigação empírica de apoio, bem como a experiência norueguesa em matéria de quotas obrigatórias nos cargos de administração denuncia a falácia dessa linha de raciocínio. A existência de quotas fixas não altera fundamentalmente a situação de desequilíbrio entre homens e mulheres.

O relator prefere sublinhar a importância de concentrar a atenção no aumento do número de mulheres em todos os níveis de gestão, a fim de, numa fase posterior, alcançar uma melhor representação de homens e mulheres em cargos superiores de gestão, ou seja a "abordagem ascendente".

O relator gostaria, portanto, de propor um modelo assente no princípio "cumprir ou justificar o incumprimento" análogo ao da legislação dinamarquesa, segundo o qual as empresas são obrigadas a definir metas individuais para o equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de administradores executivos e não-executivos, bem como em todos os níveis de gestão das empresas, tendo simultaneamente em conta as características do setor e das empresas. Além disso, as empresas devem ser obrigadas a elaborar uma política de igualdade entre homens e mulheres, a fim de incentivar medidas ativas a favor da melhoria desse equilíbrio nas empresas.

As empresas devem divulgar publicamente a sua conformidade com os requisitos: a situação de equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos das empresas e ao nível da direção, a sua relação com os objetivos especificados em matéria de equilíbrio entre homens e mulheres, a política de igualdade dos géneros e as medidas tomadas ou previstas para atingir esses objetivos. Estas informações devem figurar no relatório anual e no sítio web das empresas abrangidas pela diretiva.

Não basta integrar algumas mulheres na qualidade de administradoras não-executivas das empresas em questão. O modelo "cumprir ou justificar o incumprimento", no entanto, garante que os acionistas e os quadros superiores das empresas pertinentes reflitam sobre a cultura e a política internas da empresa, o que eliminará em grande medida os obstáculos com que as mulheres se confrontam ao subir na hierarquia das empresas.

As empresas que não cumpram os procedimentos de fixação de objetivos quantitativos individuais e de definição de uma política de igualdade dos géneros devem ser sujeitas ao pagamento de multas sob a forma de coimas administrativas. No entanto, nenhuma empresa deve ser multada por não atingir os objetivos definidos em termos de género, pois tal pode desencorajar a fixação de objetivos ambiciosos.

Maior transparência no recrutamento para os conselhos das empresas

O relator acolhe favoravelmente a iniciativa da Comissão no sentido de incentivar a nomeação formal e mais transparente dos membros dos conselhos das empresas. No entanto, a inversão do ónus da prova segundo a qual as empresas devem provar a adequação da sua escolha quando confrontadas com reclamações de candidatos excluídos, não é proporcional. Os eventuais queixosos devem estar suficientemente protegidos pela obrigação de a empresa apresentar os critérios que servem de base à seleção, bem como pela legislação aplicável em matéria de combate à discriminação.

Por fim, a transparência das políticas empresariais em matéria de igualdade dos géneros face aos investidores, aos potenciais candidatos a emprego e ao público em geral é reforçada pelo modelo "cumprir ou justificar o incumprimento", graças às exigências propostas pelo relator relativamente à apresentação de relatórios sobre o equilíbrio entre homens e mulheres.

ALTERAÇÕES

A Comissão dos Assuntos Económicos e Monetários insta a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros, competente quanto à matéria de fundo, a incorporar as seguintes alterações no seu relatório:

Alteração 1

Proposta de diretiva
Considerando 4

Texto da Comissão	*Alteração*
(4) Nos últimos anos, a Comissão Europeia apresentou vários relatórios sobre o balanço da situação em matéria de diversidade de género nas instâncias de tomada de decisão económica. A Comissão tem incentivado as empresas cotadas em bolsa da UE a aumentarem o número de ***mulheres*** presentes nos respetivos conselhos de administração através de medidas de autorregulação e da assunção de compromissos voluntários neste domínio. Na sua Carta das Mulheres, de 5 de março de 2010, a Comissão Europeia salientou que as mulheres ainda não têm pleno acesso à partilha de poder e à tomada de decisões na vida política e económica, tendo reafirmado o seu empenho em utilizar as suas competências para promover uma representação mais equitativa das mulheres e dos homens nos cargos de responsabilidade. Na estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, a melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisão foi considerada uma das ações prioritárias da Comissão.	(4) Nos últimos anos, a Comissão Europeia apresentou vários relatórios sobre o balanço da situação em matéria de diversidade de género nas instâncias de tomada de decisão económica. A Comissão tem incentivado as empresas cotadas em bolsa da UE a aumentarem o número de ***pessoas do sexo sub-representado*** presentes nos respetivos conselhos de administração através de medidas de autorregulação e da assunção de compromissos voluntários neste domínio. Na sua Carta das Mulheres, de 5 de março de 2010, a Comissão Europeia salientou que as mulheres ainda não têm pleno acesso à partilha de poder e à tomada de decisões na vida política e económica, tendo reafirmado o seu empenho em utilizar as suas competências para promover uma representação mais equitativa das mulheres e dos homens nos cargos de responsabilidade. Na estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, a melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisão foi considerada uma das ações prioritárias da Comissão.

Alteração 2
Proposta de diretiva
Considerando 6-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(6-A) As instituições e as agências da UE devem dar o exemplo melhorando o equilíbrio entre géneros. Os princípios enunciados na presente diretiva devem ser incorporados nas normas que regem os procedimentos internos de recrutamento de pessoal na Comissão Europeia, no Parlamento Europeu e em todas as instituições e agências da UE, incluindo o Banco Central Europeu. Devem ser desenvolvidas em todas as instituições da UE políticas de igualdade entre homens e mulheres mais eficazes e com impacto sobre o recrutamento de pessoal, a formação e o funcionamento quotidiano das diferentes instituições europeias. Para o efeito, as instituições europeias devem velar pelo equilíbrio entre homens e mulheres no recrutamento para cargos de direção, nomeadamente diretores gerais, diretores e chefes de unidade.

Alteração 3

Proposta de diretiva
Considerando 6-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(6-B) As instituições e as agências da UE, em virtude da visibilidade acrescida de que beneficiam, devem dar o exemplo e criar políticas em prol de um maior equilíbrio entre homens e mulheres. Para uma melhor representação dos cidadãos, há que votar particular atenção às políticas de recrutamento para quadros de direção. Devem ser apresentadas, para

cada quadro de direção, listas de candidatos que respeitem a igualdade entre homens e mulheres. A partir de dezembro de 2018, o mais tardar, as instituições e agências da UE devem publicar um relatório anual sobre os esforços envidados para esse fim.

Alteração 4
Proposta de diretiva
Considerando 6-C (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(6-C) É fundamental que a administração da Comissão, órgão executivo da UE, melhore o seu equilíbrio entre homens e mulheres, a fim de garantir uma melhor representação dos cidadãos europeus. Os Estados-Membros são, por conseguinte, convidados a nomear candidatos de ambos os géneros para os diferentes cargos do colégio de comissários, a fim de assegurar um equilíbrio de género na constituição do mesmo.

Alteração 5
Proposta de diretiva
Considerando 6-D (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(6-D) O Banco Central Europeu (BCE), o Sistema Europeu de Supervisão Financeira (SESF) – nomeadamente o Comité Europeu do Risco Sistémico (CERS) – e as Autoridades Europeias de Supervisão (AES) devem respeitar todos os aspetos da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação em razão do género. Os Conselhos de Autoridades de Supervisão devem também ser incentivados a apresentar, aquando da audição no Parlamento Europeu, uma lista de candidatos equilibrada em termos

	de género para provimento dos lugares de presidente e de administrador executivo. A seleção final para estes lugares deve ser equilibrada em termos de género. É também importante que o Comité Diretor e os comités consultivos do CERS apresentem um equilíbrio de género.

Alteração 6
Proposta de diretiva
Considerando 6-E (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(6-E) O Conselho de Supervisão do Banco Central Europeu (BCE), nomeadamente os cargos de presidente e vice-presidente, deve ser equilibrado em termos de género. Sempre que surja uma vaga junto da Comissão Executiva do BCE, os Estados-Membros que adotaram o euro devem ser incentivados a nomear dois candidatos, um homem e uma mulher, para o lugar vago. Os Estados-Membros devem também ser incentivados a nomear mulheres para os cargos de governador dos bancos centrais nacionais (BCN), para que exista um equilíbrio entre homens e mulheres no Conselho e no Conselho Geral do BCE, assim como no Conselho Geral do CERS.

Alteração 7

Proposta de diretiva
Considerando 7

Texto da Comissão	*Alteração*
(7) A utilização eficaz do capital humano é o principal fator de competitividade de uma economia, sendo decisiva para enfrentar os desafios demográficos da UE, de modo a que esta possa competir com êxito numa economia globalizada e	(7) A utilização eficaz do capital humano é o principal fator de competitividade***, desenvolvimento e crescimento*** de uma economia, sendo decisiva para enfrentar os desafios demográficos da UE, de modo a que esta possa competir com êxito numa

garantir uma vantagem comparativa em relação aos países terceiros. O número de mulheres altamente instruídas e qualificadas aumenta constantemente, como o demonstra o facto de atualmente 60 % dos licenciados serem mulheres. Se continuarmos a não aproveitar esta reserva de qualificações ***nas nomeações*** para os cargos de decisão ***económica*** continuaremos a negligenciar a exploração eficaz de um capital humano altamente qualificado.

economia globalizada e garantir uma vantagem comparativa em relação aos países terceiros. O número de mulheres altamente instruídas e qualificadas aumenta constantemente, como o demonstra o facto de atualmente 60 % dos licenciados serem mulheres. Se continuarmos a não aproveitar esta reserva de qualificações para os cargos de ***gestão e de*** decisão ***das empresas*** continuaremos a negligenciar a exploração eficaz de um capital humano altamente qualificado.

Alteração 8
Proposta de diretiva
Considerando 7-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(7-A) A consecução da igualdade entre os géneros na sociedade como um todo pressupõe o estabelecimento dos mesmos direitos académicos e profissionais para homens e mulheres, bem como a partilha das responsabilidades familiares, domésticas e de guarda de crianças. O facto de as mulheres serem tradicionalmente responsáveis pela maior parte das tarefas familiares e domésticas pode dificultar o seu acesso aos lugares do quadro superior. A participação ativa dos homens nas responsabilidades familiares é fundamental para a conciliação entre a vida profissional e pessoal e para a igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres. Deve ser dada particular atenção à eliminação dos estereótipos relacionados com o género, às políticas de emprego rígidas e desatualizados, bem como às disposições inadequadas em matéria de licença parental. Devem prever-se disposições que permitam a mulheres e homens conciliar o trabalho e a vida familiar, se assim o desejarem. Os Estados-Membros são convidados a assegurar a implementação dos elementos

	de bem-estar, tais como subsídios de licença parental equitativos destinados às mulheres e aos homens, disposições abrangentes em matéria de guarda de crianças, bem como a possibilidade de partilha da licença parental.

Alteração 9

Proposta de diretiva
Considerando 8

Texto da Comissão	*Alteração*
(8) A nível das empresas, é amplamente reconhecido que a presença de mulheres nos conselhos de administração melhora o governo das sociedades, pois o desempenho das equipas e a qualidade do processo de decisão são reforçados por uma mentalidade mais diversificada e coletiva, integrando perspetivas mais amplas e favorecendo, por conseguinte, a adoção de decisões mais equilibradas. Vários estudos revelaram igualmente que existe uma correlação positiva entre a diversidade de género nos quadros de direção, por um lado, e o desempenho financeiro e a rentabilidade de uma empresa, por outro. Reforçar a representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa pode, portanto, ter um impacto positivo no desempenho dessas empresas.	(8) A nível das empresas, é amplamente reconhecido que a presença de mulheres nos conselhos de administração melhora o governo das sociedades, pois o desempenho das equipas e a qualidade do processo de decisão são reforçados por uma mentalidade mais diversificada e coletiva, integrando perspetivas mais amplas***, bem como um modelo empresarial mais proativo,*** e favorecendo, por conseguinte, a adoção de decisões mais equilibradas. Vários estudos revelaram igualmente que existe uma correlação positiva entre a diversidade de género nos quadros de direção, por um lado, e o desempenho financeiro e a rentabilidade de uma empresa, por outro. Reforçar a representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa***, dada a sua considerável responsabilidade económica e social,*** pode, portanto, ter um impacto positivo no desempenho dessas empresas ***no desenvolvimento económico sustentável***.

Alteração 10

Proposta de diretiva
Considerando 9

Texto da Comissão	*Alteração*
(9) Existem também provas de que a igualdade de tratamento no mercado de trabalho pode contribuir para estimular fortemente o crescimento económico. Aumentar a participação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas da União não tem apenas um efeito positivo para as mulheres nomeadas, mas contribui 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 nesses conselhos pode ter um impacto positivo para eliminar tanto as disparidades em termos de emprego como as disparidades salariais entre homens e mulheres. Explorar ao máximo a reserva de talentos das mulheres seria um importante progresso em termos de valorização académica, tanto a nível individual como para o setor público. A sub-representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas da UE é uma oportunidade perdida em termos de crescimento sustentável a longo prazo das economias dos Estados-Membros ***no seu conjunto***.	(9) Existem também provas de que a igualdade de tratamento no mercado de trabalho pode contribuir para estimular fortemente o crescimento económico. Aumentar a participação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas da União não tem apenas um efeito positivo para as mulheres nomeadas, mas contribui também para atrair talentos femininos para as empresas***,*** assegurar uma maior presença ***e reconhecer o contributo*** das mulheres em todos os níveis da gestão e entre os efetivos. Por conseguinte, uma maior proporção de mulheres nesses conselhos pode ter um impacto positivo para eliminar tanto as disparidades em termos de emprego como as disparidades salariais entre homens e mulheres. Explorar ao máximo a reserva de talentos das mulheres seria um importante progresso em termos de valorização académica, tanto a nível individual como para o setor público. A sub-representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas da UE é uma oportunidade perdida em termos de crescimento sustentável a longo prazo das economias dos ***Estados-Membros. Os*** Estados-Membros ***devem, por conseguinte, introduzir medidas para incentivar a progressão na carreira das mulheres, a todos os níveis, através de ações positivas como programas de criação de redes e de orientação***.

Alteração 11

Proposta de diretiva
Considerando 10

Texto da Comissão	*Alteração*
(10) Apesar da legislação em vigor na	(10) Apesar da legislação em vigor na

União em matéria de prevenção e luta contra a discriminação em razão do sexo, bem como das recomendações do Conselho visando especificamente aumentar a presença das mulheres nos órgãos de tomada de decisão económica, e das iniciativas de promoção da autorregulação a nível da União, as mulheres permanecem muito minoritárias em relação aos homens nas altas instâncias de decisão das empresas na União. No setor privado, ***em especial nas empresas cotadas em bolsa, este*** desequilíbrio entre os géneros é particularmente acentuado e grave. O principal indicador da Comissão relativamente à proporção entre homens e mulheres nos conselhos de administração mostra que a percentagem de mulheres que participam no processo de tomada de decisão das empresas a nível superior continua a ser muito reduzida. Em janeiro de 2012, as mulheres ocupavam, em média, apenas 13,7% dos cargos nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas dos Estados-Membros. Quanto aos administradores ***não-executivos***, apenas 15% eram mulheres.

União em matéria de prevenção e luta contra a discriminação em razão do sexo, bem como das recomendações do Conselho visando especificamente aumentar a presença das mulheres nos órgãos de tomada de decisão económica, e das iniciativas de promoção da autorregulação a nível da União, as mulheres permanecem muito minoritárias em relação aos homens nas altas instâncias de decisão das empresas na União. ***Tal é, designadamente, o caso de determinadas instituições e agências da UE, como o Banco Central Europeu, as quais devem, porém, mostrar um exemplo e representar todos os cidadãos. Cumpre recordar que, aquando da nomeação de um novo membro da Comissão Executiva do Banco Central Europeu em finais de 2012, os próprios chefes de Estado e de Governo se recusaram a ter em conta a perspetiva da igualdade de género, violando o artigo 2.º do Tratado, pese embora o desacordo do Parlamento Europeu. Do mesmo modo,*** no setor privado, ***o*** desequilíbrio entre os géneros ***nos órgãos decisórios*** é particularmente acentuado e grave. O principal indicador da Comissão relativamente à proporção entre homens e mulheres nos conselhos de administração mostra que a percentagem de mulheres que participam no processo de tomada de decisão das empresas a nível superior continua a ser muito reduzida. Em janeiro de 2012, as mulheres ocupavam, em média, apenas 13,7% dos cargos nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas dos Estados-Membros. Quanto aos administradores ***não-executivos***, apenas 15% eram mulheres. ***As disposições da presente diretiva, porém, não interferem indevidamente na gestão quotidiana das empresas, uma vez que estas têm a liberdade de selecionar livremente os candidatos com base nas suas competências ou noutras considerações objetivas relevantes.***

Alteração 12
Proposta de diretiva
Considerando 11

Texto da Comissão	*Alteração*
(11) A proporção de mulheres presentes nos conselhos de administração tem vindo a aumentar de uma forma muito lenta, tendo registado um aumento médio anual de apenas 0,6 % nos últimos anos. O ritmo a que essa melhoria se processa varia consoante os Estados-Membros e origina resultados muito divergentes. Os Estados-Membros que introduziram medidas vinculativas registaram progressos muito mais significativos. A disparidade entre os Estados-Membros é suscetível de aumentar, dadas as abordagens muito diferentes adotadas pelos diferentes Estados-Membros para aumentar a representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas.	(11) A proporção de mulheres presentes nos conselhos de administração tem vindo a aumentar de uma forma muito lenta, tendo registado um aumento médio anual de apenas 0,6 % nos últimos anos. O ritmo a que essa melhoria se processa varia consoante os Estados-Membros e origina resultados muito divergentes. Os Estados-Membros que introduziram medidas vinculativas registaram progressos muito mais significativos. ***Uma série de países, todavia, conseguiu igualmente bons resultados através de mecanismos voluntários, apoiados por sistemas de segurança social sólidos, favoráveis à participação das mulheres na força de trabalho.*** A disparidade entre os Estados-Membros é suscetível de aumentar, dadas as abordagens muito diferentes adotadas pelos diferentes Estados-Membros para aumentar a representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas.

Alteração 13
Proposta de diretiva
Considerando 12

Texto da Comissão	*Alteração*
(12) A fragmentação e a divergência, ou mesmo a inexistência de regulamentação a nível nacional em matéria de igualdade de género nos conselhos de administração, originam ***não só*** discrepâncias no número de mulheres entre os administradores ***não-executivos*** e ritmos diferentes de progresso registado pelos Estados-Membros***, como criam também***	(12) A fragmentação e a divergência, ou mesmo a inexistência de regulamentação a nível nacional em matéria de igualdade de género nos conselhos de administração, originam discrepâncias no número de mulheres entre os administradores ***não-executivos*** e ritmos diferentes de progresso registado pelos

obstáculos no mercado interno, ao impor às empresas europeias requisitos divergentes em matéria de governo das sociedades. Essas divergências a nível das exigências legais e da autorregulação quanto à composição dos conselhos de administração podem dificultar as atividades das empresas cotadas que operam transfronteiras, nomeadamente no que respeita à criação de filiais ou aos processos de fusões e aquisições, assim como quanto aos candidatos a lugares nos conselhos de administração.

Estados-Membros**.**

Alteração 14
Proposta de diretiva
Considerando 12-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(12-A) O desequilíbrio em termos de género nas empresas é maior aos níveis superiores. Além disso, um grande número de mulheres representadas nos quadros superiores ocupa lugares em domínios tais como os recursos humanos e a comunicação, ao passo que os homens em cargos de nível superior são mais suscetíveis de exercer uma função de direção geral ou de "gestão operacional" da empresa. Como a principal lista de recrutamento para os lugares de administração empresarial é composta em grande parte por candidatos com experiência de gestão a um nível superior, é fundamental que o número de mulheres com acesso a esses cargos de gestão aumente. Este é um requisito fundamental para mudar efetivamente as possibilidades de acesso das mulheres aos cargos de tomada de decisão.

Alteração 15
Proposta de diretiva
Considerando 13

Texto da Comissão	*Alteração*
(13) A atual falta de transparência dos procedimentos de seleção ***e*** dos critérios relativos às qualificações para aceder a lugares nos conselhos de administração na maioria dos Estados-Membros é um importante obstáculo a uma maior diversidade de género nos conselhos de administração, afetando negativamente tanto as carreiras dos candidatos a membros dos conselhos de administração***, como a sua liberdade de circulação*** e as decisões dos investidores. Essa falta de transparência impede os potenciais candidatos a lugares nos conselhos de administração de concorrerem aos conselhos em que as suas qualificações seriam mais úteis e de contestarem as decisões de nomeação discriminatórias em razão do sexo***, limitando assim a sua liberdade de circulação no mercado interno***. Por outro lado, os investidores adotam diferentes estratégias de investimento que exigem informação relacionada com os conhecimentos e as qualificações dos membros dos conselhos de administração. Uma maior transparência dos critérios de qualificação e do processo de seleção dos membros dos conselhos de administração permitiria aos investidores avaliar melhor a estratégia comercial da empresa e tomar decisões mais informadas.	(13) A atual falta de transparência dos procedimentos de seleção***,*** dos critérios relativos às qualificações ***e do recrutamento*** para aceder a lugares nos conselhos de administração na maioria dos Estados-Membros é um importante obstáculo a uma maior diversidade de género nos conselhos de administração, afetando negativamente tanto as carreiras dos candidatos a membros dos conselhos de administração e as decisões dos investidores. Essa falta de transparência impede os potenciais candidatos a lugares nos conselhos de administração de concorrerem aos conselhos em que as suas qualificações seriam mais úteis e de contestarem as decisões de nomeação discriminatórias em razão do sexo. Por outro lado, os investidores adotam diferentes estratégias de investimento que exigem informação relacionada com os conhecimentos e as qualificações dos membros dos conselhos de administração. Uma maior transparência dos critérios de qualificação e do processo de seleção dos membros dos conselhos de administração permitiria aos investidores avaliar melhor a estratégia comercial da empresa e tomar decisões mais informadas.

Alteração 16

Proposta de diretiva
Considerando 14

Texto da Comissão	*Alteração*
(14) Embora a diretiva não tenha por objetivo harmonizar em pormenor as legislações nacionais em matéria de procedimentos de seleção e de critérios relativos às qualificações para exercer um cargo nos conselhos de administração, importa introduzir algumas normas mínimas que obriguem as empresas cotadas em que não existe uma representação equilibrada dos géneros a adotarem decisões de nomeação dos administradores não-executivos com base numa avaliação comparativa objetiva das qualificações dos candidatos em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, para se alcançar um equilíbrio entre os administradores não-executivos. ***Apenas*** uma ação adotada a nível da UE pode contribuir efetivamente para assegurar a igualdade de condições de concorrência em toda a União e evitar assim complicações práticas na vida das empresas.	(14) Embora a diretiva não tenha por objetivo harmonizar em pormenor as legislações nacionais em matéria de procedimentos de seleção e de critérios relativos às qualificações para exercer um cargo nos conselhos de administração, importa introduzir algumas normas mínimas que obriguem as empresas cotadas em que não existe uma representação equilibrada dos géneros a adotarem decisões de nomeação dos administradores não-executivos com base numa avaliação comparativa objetiva das qualificações dos candidatos em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, para se alcançar um equilíbrio entre os administradores não-executivos. Uma ação adotada a nível da UE pode contribuir efetivamente para assegurar a igualdade de condições de concorrência em toda a União e evitar assim complicações práticas na vida das empresas***, permitindo às empresas o pleno aproveitamento das oportunidades proporcionadas pelo mercado interno***.

Alteração 17
Proposta de diretiva
Considerando 15

Texto da Comissão	*Alteração*
(15) A Estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo[29] 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 da Europa. Fixou como grande objetivo atingir, até 2020, uma taxa de emprego de 75% para os homens e mulheres na faixa etária entre os 20 e os 64 anos, o qual só poderá ser	(15) A Estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo[29] 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 da Europa. Fixou como grande objetivo atingir, até 2020, uma taxa de emprego de 75% para os homens e mulheres na faixa etária entre os 20 e os 64 anos, o qual só poderá ser

atingido se houver um compromisso claro em termos de igualdade de género e novos esforços para eliminar os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho. A atual crise económica veio agravar a necessidade sempre crescente na Europa de nos apoiarmos nos conhecimentos, nas competências e na inovação, tirando pleno partido da reserva de talentos disponíveis. Reforçar a participação das mulheres no processo de tomada de decisão económica, nomeadamente nos conselhos de administração das empresas, deverá igualmente ter efeitos indiretos positivos no emprego das mulheres nas empresas em causa e em toda a economia.

atingido se houver um compromisso claro em termos de igualdade de género e novos esforços para eliminar os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho. A atual crise económica veio agravar a necessidade sempre crescente na Europa de nos apoiarmos nos conhecimentos, nas competências e na inovação, tirando pleno partido da reserva de talentos disponíveis. Reforçar a participação das mulheres no processo de tomada de decisão económica, nomeadamente nos conselhos de administração das empresas ***e a nível dos cargos de direção***, deverá igualmente ter efeitos indiretos positivos no emprego das mulheres nas empresas em causa e em toda a economia.

Alteração 18

Proposta de diretiva
Considerando 16

Texto da Comissão	*Alteração*
(16) A União deve, assim, ter por objetivo aumentar a presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas, de modo a impulsionar o crescimento económico e a competitividade das empresas europeias e garantir uma efetiva igualdade entre os géneros no mercado de trabalho. Este objetivo deve ser prosseguido através do estabelecimento de requisitos mínimos em matéria de ação positiva, sob a forma de medidas obrigatórias destinadas a atingir um objetivo quantitativo para a repartição entre os géneros dos cargos nos conselhos de administração das empresas cotadas na bolsa***, tendo em conta o facto de os Estados-Membros e outros países que optaram por este ou por um método semelhante terem obtido os melhores***	(16) A União deve, assim, ter por objetivo aumentar a presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas, de modo a impulsionar o crescimento económico e a competitividade das empresas europeias e garantir uma efetiva igualdade entre os géneros no mercado de trabalho. Este objetivo deve ser prosseguido através do estabelecimento de requisitos mínimos ***comuns*** em matéria de ação positiva, sob a forma de medidas obrigatórias destinadas a atingir um objetivo quantitativo para a repartição entre os géneros dos cargos nos conselhos de administração das empresas cotadas na bolsa.

resultados na redução da sub-representação das mulheres no processo de decisão económica.

Alteração 19

Proposta de diretiva
Considerando 16-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(16-A) A nomeação de membros dos conselhos de administração e de administradores executivos e não-executivos deve continuar a ser da responsabilidade e uma prerrogativa dos acionistas.

Alteração 20

Proposta de diretiva
Considerando 16-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(16-B) Reduzir as pessoas a representantes de diferentes grupos da sociedade, como homens, mulheres ou minorias étnicas, contraria o objetivo de assegurar igualdade de oportunidades para todos. Cada pessoa deve ser considerada como um indivíduo e, por essa razão, não devem existir quotas de representação impostas por lei. Deve ter-se em conta que o compromisso individual das empresas é essencial para mudar atitudes e práticas em relação a mulheres e homens, de modo mais abrangente, nas empresas. Permite igualmente às empresas atuarem de forma mais ampla e não apenas junto dos administradores não-executivos. As empresas devem, por conseguinte, instituir uma política em matéria de

género e testemunhar, de modo transparente nos respetivos relatórios anuais, esse equilíbrio de género nos conselhos e aos níveis da gestão empresarial.

Alteração 21
Proposta de diretiva
Considerando 16-C (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(16-C) Os Estados-Membros devem garantir que empresas cotadas elaboram uma política de igualdade entre homens e mulheres que permita atingir uma representação mais equilibrada dos géneros em toda a empresa. Essa política pode abranger uma descrição das medidas pertinentes aplicadas na empresa em questão: nomeação de um candidato e de uma candidata para os principais cargos, sistemas de mentorado e de progressão e orientação na carreira dirigidos às mulheres, assim como estratégias de recursos humanos para favorecer a diversificação de recrutamento. Pode ainda prever condições de trabalho flexíveis, como por exemplo disposições flexíveis em matéria de licença parental, e proporcionar serviços subsidiados de limpeza e de guarda de menores. Paralelamente, estas políticas devem implicar as organizações de trabalhadores, de molde a que as mulheres a todos os níveis da sociedade daí possam retirar o devido benefício. Cada empresa pode optar pelas políticas mais adaptadas às suas atividades, devendo tomar medidas ativas para aumentar a proporção do género sub-representado no quadro da empresa.

Alteração 22

Proposta de diretiva
Considerando 17

Texto da Comissão	*Alteração*
(17) As empresas cotadas em bolsa têm grande importância económica, visibilidade e impacto no mercado. As medidas previstas na presente diretiva devem, por conseguinte, ser aplicáveis às empresas cotadas em bolsa, definidas como as empresas constituídas num Estado-Membro, cujos valores mobiliários sejam admitidos à negociação num mercado regulamentado, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 14, da Diretiva 2004/39/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de abril de 2004, relativa aos mercados de instrumentos financeiros, em um ou vários Estados-Membros. Estas empresas estabelecem padrões para a economia na sua globalidade e as suas práticas são muitas vezes seguidas por outros tipos de empresas. O estatuto público das empresas cotadas justifica assim que estas sejam ***melhor enquadradas***, tendo em conta o interesse público.	(17) As empresas cotadas em bolsa têm grande importância económica, visibilidade e impacto no mercado. As medidas previstas na presente diretiva devem, por conseguinte, ser aplicáveis às empresas cotadas em bolsa, definidas como as empresas constituídas num Estado-Membro, cujos valores mobiliários sejam admitidos à negociação num mercado regulamentado, na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 14, da Diretiva 2004/39/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de abril de 2004, relativa aos mercados de instrumentos financeiros, em um ou vários Estados-Membros. Estas empresas estabelecem padrões para a economia na sua globalidade e as suas práticas são muitas vezes seguidas por outros tipos de empresas. O estatuto público das empresas cotadas justifica***,*** assim***,*** que estas sejam ***reguladas de forma adequada***, tendo em conta o interesse público.

Alteração 23

Proposta de diretiva
Considerando 17-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(17-A) As empresas não cotadas em bolsa também desempenham um papel fundamental na economia. Por conseguinte, devem, em princípio, ser abrangidas pelo âmbito de aplicação da presente diretiva. No entanto, tendo em conta que, de um modo geral, a situação em termos de género nestas empresas não

	é bem conhecida e que podem ser necessárias disposições especiais para refletir as suas especificidades e a sua natureza variável no interior de cada um e entre os Estados-Membros, a sua inclusão só deve ser efetuada numa fase posterior. A Comissão pode apresentar uma proposta nesse sentido depois de ter efetuado uma investigação completa sobre todos os aspetos pertinentes.

Alteração 24

Proposta de diretiva
Considerando 18

Texto da Comissão	*Alteração*
(18) A presente diretiva não se aplica às micro, pequenas ou médias empresas (PME), na aceção que lhes é dada pela Recomendação 2003/361/CE da Comissão, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas, mesmo que estas se encontrem cotadas em bolsa.	(18) A presente diretiva não se aplica às micro, pequenas ou médias empresas (PME), na aceção que lhes é dada pela Recomendação 2003/361/CE da Comissão, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas, mesmo que estas se encontrem cotadas em bolsa. ***Esta isenção das PME deve ser aplicável a empresas cotadas em bolsa e, eventualmente, na sequência de uma futura proposta da Comissão, a empresas não cotadas em bolsa.***

Alteração 25

Proposta de diretiva
Considerando 21

Texto da Comissão	*Alteração*
(21) Em alguns Estados-Membros, uma determinada proporção de administradores não-executivos podem, ou devem, ser nomeados ou eleitos pelos trabalhadores e/ou organizações de trabalhadores da empresa, em conformidade com a	(21) Em alguns Estados-Membros, uma determinada proporção de administradores não-executivos podem, ou devem, ser nomeados ou eleitos pelos trabalhadores e/ou organizações de trabalhadores da empresa, em conformidade com a

legislação ou as práticas nacionais.
Os objetivos quantitativos previstos na presente diretiva devem aplicar-se, portanto, a todos os administradores não-executivos, incluindo os representantes dos trabalhadores. Contudo, os procedimentos práticos para garantir que esses objetivos são atingidos, dado que alguns administradores não-executivos são representantes dos trabalhadores, devem ser definidos pelos Estados-Membros em causa.

legislação ou as práticas nacionais.
Os objetivos quantitativos previstos na presente diretiva devem aplicar-se, portanto, a todos os administradores não-executivos, incluindo os representantes dos trabalhadores. Contudo, os procedimentos práticos para garantir que esses objetivos são atingidos, dado que alguns administradores não-executivos são representantes dos trabalhadores, devem ser definidos pelos Estados-Membros em causa***, com base em consultas ponderadas e exaustivas com os parceiros sociais a nível nacional***. ***É também importante que as organizações de trabalhadores sejam envolvidas na elaboração e implementação das políticas empresariais em matéria de igualdade entre homens e mulheres. A representação dos trabalhadores nos conselhos de administração das empresas cotadas é também uma forma positiva de promover a diversidade através da inclusão de pontos de vista fundamentais e um verdadeiro conhecimento do funcionamento interno da empresa.***

Alteração 26

Proposta de diretiva
Considerando 22

Texto da Comissão	*Alteração*
(22) As empresas cotadas em bolsa devem ser obrigadas a adotar procedimentos adequados para cumprir os objetivos específicos em matéria de composição equilibrada entre homens e mulheres dos respetivos conselhos de administração. As empresas cotadas em que os membros do conselho de administração do sexo sub-representado ocupem menos de 40 % dos cargos de administradores não-executivos devem preencher esses cargos com base numa análise comparativa das	(22) As empresas cotadas em bolsa devem ser obrigadas a adotar procedimentos adequados ***e eficazes*** para cumprir os objetivos específicos em matéria de composição equilibrada entre homens e mulheres dos respetivos conselhos de administração. As empresas cotadas em que os membros do conselho de administração do sexo sub-representado ocupem menos de 40 % dos cargos de administradores não-executivos devem preencher esses cargos com base numa

qualificações de cada candidato em função de critérios preestabelecidos, claros, neutros e inequívocos, de modo a poder atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020. Por conseguinte, a diretiva estabelece o objetivo, a atingir até essa data, de pelo menos 40% dos administradores não-executivos pertencerem ao sexo sub-representado. Este objetivo, em princípio, refere-se apenas à diversidade de género entre os administradores não-executivos, não interferindo com a escolha concreta, caso a caso, de cada administrador a partir de uma vasta reserva de candidatos masculinos e femininos. Sobretudo, não impõe a exclusão de qualquer candidato específico para um cargo de administrador, nem impõe qualquer administrador específico às empresas ou aos seus acionistas. A decisão quanto à escolha dos membros dos conselhos de administração continua a incumbir, por conseguinte, exclusivamente às empresas e respetivos acionistas.

análise comparativa das qualificações de cada candidato em função de critérios preestabelecidos, claros, neutros e inequívocos, de modo a poder atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020. ***As empresas cotadas em bolsa podem, por exemplo, ponderar a criação de programas de formação e acompanhamento para o sexo sub-representado como um instrumento para atingir o equilíbrio de géneros, caso exista uma clara disparidade entre os sexos na lista de candidatos a recrutar para os cargos nos conselhos de administração das empresas.***
Por conseguinte, a diretiva estabelece o objetivo, a atingir até essa data, de pelo menos 40% dos administradores não-executivos pertencerem ao sexo sub-representado. Este objetivo, em princípio, refere-se apenas à diversidade de género entre os administradores não-executivos, não interferindo com a escolha concreta, caso a caso, de cada administrador a partir de uma vasta reserva de candidatos masculinos e femininos. Sobretudo, não impõe a exclusão de qualquer candidato específico para um cargo de administrador, nem impõe qualquer administrador específico às empresas ou aos seus acionistas. A decisão quanto à escolha dos membros dos conselhos de administração continua a incumbir, por conseguinte, exclusivamente às empresas e respetivos acionistas.

Alteração 27

Proposta de diretiva
Considerando 22-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(22-A) Tendo em vista a inclusão de um leque mais amplo de pontos de vista e de

experiência no processo decisório a nível económico, as empresas cotadas devem ser incentivadas a ter em conta, nas suas políticas de recrutamento, não só a igualdade entre homens e mulheres, mas também a diversidade em matéria de competência, idade, origem geográfica ou étnica e percurso educativo ou profissional.

Alteração 28
Proposta de diretiva
Considerando 23

Texto da Comissão	*Alteração*
(23) Os Estados-Membros exercem uma influência dominante sobre as empresas cotadas constituídas em empresas públicas, na aceção do artigo 2.º, alínea b), da Diretiva 2006/111/CE da Comissão, de 16 de novembro de 2006, relativa à transparência das relações financeiras entre os Estados-Membros e as empresas públicas, bem como à transparência financeira relativamente a certas empresas. Em virtude dessa influência dominante, dispõem dos instrumentos necessários para introduzir mais rapidamente as alterações necessárias. ***Por conseguinte, nas empresas públicas o objetivo de 40% de administradores não-executivos do sexo sub-representado deve ser atingido mais cedo.***	(23) Os Estados-Membros exercem uma influência dominante sobre as empresas cotadas constituídas em empresas públicas, na aceção do artigo 2.º, alínea b), da Diretiva 2006/111/CE da Comissão, de 16 de novembro de 2006, relativa à transparência das relações financeiras entre os Estados-Membros e as empresas públicas, bem como à transparência financeira relativamente a certas empresas. Em virtude dessa influência dominante, dispõem dos instrumentos necessários para introduzir mais rapidamente as alterações necessárias.

Alteração 29
Proposta de diretiva
Considerando 26

Texto da Comissão	*Alteração*
(26) Em consonância com a referida jurisprudência, ***os Estados-Membros***	(26) Em consonância com a referida jurisprudência, ***as empresas cotadas em***

devem ***garantir que*** a seleção dos candidatos mais qualificados para ocupar os cargos de administrador não-executivo ***tem por base uma*** análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios ***pré-estabelecidos***, claros, neutros e inequívocos. Entre os exemplos de critérios de seleção que as empresas poderiam aplicar figuram a experiência profissional em cargos de gestão e/ou de supervisão, os conhecimentos em determinados domínios importantes, como as finanças, o controlo ou a gestão de recursos humanos, as competências de liderança e de comunicação e a capacidade de trabalhar em rede. ***Deve*** ser dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado se este for tão qualificado quanto o candidato do outro sexo em ***termos de aptidão, competências e desempenho profissional, e se uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios específicos dos candidatos não fizer pender a balança a favor do candidato do outro sexo***.

bolsa devem ***ser incentivadas*** a ***fundamentar a*** seleção dos candidatos mais qualificados para ocupar os cargos de administrador não-executivo ***numa*** análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios ***preestabelecidos***, claros, neutros e inequívocos. Entre os exemplos de critérios de seleção que as empresas poderiam aplicar figuram a experiência profissional em cargos de gestão e/ou de supervisão, os conhecimentos em determinados domínios importantes, como as finanças, o controlo ou a gestão de recursos humanos, as competências de liderança e de comunicação e a capacidade de trabalhar em rede. ***Pode se*** ser dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado se este for***, pelo menos,*** tão qualificado quanto o candidato do outro sexo***. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas que não cumpram os objetivos principais da diretiva prestem informações adicionais relativamente às suas políticas de recrutamento, seleção e nomeação e apresentem, em particular, planos concretos que visem melhorar o equilíbrio entre os géneros nos seus conselhos de administração***.

Alteração 30

Proposta de diretiva
Considerando 27

Texto da Comissão	*Alteração*
(27) As modalidades de recrutamento e de nomeação dos administradores variam consoante os Estados-Membros e as empresas em causa. Podem consistir numa pré-seleção dos candidatos a apresentar à assembleia de acionistas, por exemplo através de um comité de nomeação, na nomeação direta dos administradores pelos acionistas individuais ou na votação,	(27) As modalidades de recrutamento***, de seleção*** e de nomeação dos administradores variam consoante os Estados-Membros e as empresas em causa. Podem consistir numa pré-seleção dos candidatos a apresentar à assembleia de acionistas, por exemplo através de um comité de nomeação, na nomeação direta dos administradores pelos acionistas individuais ou na votação,

na assembleia de acionistas, sobre os candidatos individuais ou as listas de candidatos. As exigências quanto à seleção dos candidatos devem ser preenchidas na fase adequada do processo de seleção, em conformidade com a legislação nacional e os estatutos da empresa em causa. A este respeito, ***a presente*** diretiva ***apenas estabelece uma harmonização mínima dos*** procedimentos de seleção, ***tornando possível aplicar as condições definidas pela jurisprudência do Tribunal de Justiça*** visando atingir o objetivo de uma representação mais equilibrada dos géneros nos conselhos de administração das empresas cotadas.

na assembleia de acionistas, sobre os candidatos individuais ou as listas de candidatos. ***A presente diretiva respeita a diversidade nos procedimentos de seleção, que devem assentar na transparência e no mérito, sem prejuízo da consecução do objetivo do aumento da participação do sexo sub-representado nos conselhos de administração.*** As exigências quanto à seleção dos candidatos devem ser preenchidas na fase adequada do processo de seleção, em conformidade com a legislação nacional e os estatutos da empresa em causa. A este respeito, ***a presente*** diretiva ***permite que os*** procedimentos de seleção ***sejam diversificados***, visando atingir o objetivo de uma representação mais equilibrada dos géneros nos conselhos de administração das empresas cotadas. ***As disposições da presente diretiva não interferem indevidamente na gestão quotidiana das empresas, uma vez que estas podem continuar a selecionar livremente os candidatos com base nas suas competências ou noutras considerações objetivas relevantes.***

Alteração 31

Proposta de diretiva
Considerando 28

Texto da Comissão	*Alteração*
(28) A diretiva pretende melhorar o equilíbrio de géneros entre os administradores das empresas cotadas em bolsa e, desse modo, contribuir para a realização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, reconhecido como um direito fundamental da União. Por conseguinte, as empresas cotadas devem ser obrigadas a divulgar, a pedido de qualquer candidato preterido, não só os critérios relativos às	(28) A diretiva pretende melhorar o equilíbrio de géneros entre os administradores das empresas cotadas em bolsa e, desse modo, contribuir para a realização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, reconhecido como um direito fundamental da União. Por conseguinte, as empresas cotadas devem ser obrigadas a divulgar, ***sempre que possível,*** a pedido de qualquer candidato preterido, não só os critérios

qualificações em que se baseou a seleção, mas também a avaliação comparativa objetiva desses critérios e, se for caso disso, os motivos que fizeram pender a balança a favor do candidato que não pertence ao sexo sub-representado. Estas restrições do direito ao respeito pela vida privada quanto ao tratamento de dados pessoais, reconhecido nos artigos 7.º e 8.º da Carta, assim como a obrigação de as empresas cotadas fornecerem as referidas informações, mediante pedido, a qualquer candidato preterido, são necessárias e conformes com o princípio da proporcionalidade, correspondendo efetivamente a objetivos reconhecidos como de interesse geral. 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.

relativos às qualificações em que se baseou a seleção, mas também a avaliação comparativa objetiva desses critérios. Estas restrições do direito ao respeito pela vida privada quanto ao tratamento de dados pessoais, reconhecido nos artigos 7.º e 8.º da Carta, assim como a obrigação de as empresas cotadas fornecerem as referidas informações, mediante pedido, a qualquer candidato preterido, são necessárias e conformes com o princípio da proporcionalidade, correspondendo efetivamente a objetivos reconhecidos como de interesse geral. 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.

Alteração 32

Proposta de diretiva
Considerando 29

Texto da Comissão	*Alteração*
(29) Se um candidato preterido do sexo sub-representado estabelecer a presunção de que é tão qualificado quanto o candidato nomeado do outro sexo, a empresa cotada deve ser obrigada a demonstrar a fundamentação da sua escolha.	***Suprimido***

Alteração 33
Proposta de diretiva
Considerando 30

Texto da Comissão	*Alteração*
(30) Os Estados-Membros devem prever	(30) Os Estados-Membros devem prever

sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas para os casos de violação da presente diretiva, as quais poderão incluir, nomeadamente, a aplicação de coimas e a nulidade ou anulação, decretada por um órgão jurisdicional, da nomeação ou eleição de administradores não-executivos que viole as disposições nacionais adotadas por força do artigo 4.º, n.º 1.	sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas para os casos de violação da presente diretiva, as quais poderão incluir, nomeadamente, a aplicação de coimas e a nulidade ou anulação, decretada por um órgão jurisdicional, da nomeação ou eleição de administradores não-executivos que viole as disposições nacionais adotadas por força do artigo 4.º, n.º 1***, bem como a publicação da decisão de impor coimas, informações sobre o tipo e a natureza da infração e o valor da coima aplicada. Tais sanções devem ser aplicadas às empresas cotadas que não respeitem os procedimentos para a nomeação ou a eleição de administradores não-executivos previstos no artigo 4.º, n.º 1, ou os requisitos de divulgação previstos no artigo 5.º da presente diretiva. Contudo, o facto de uma empresa não atingir objetivo quantitativo previsto no artigo 4.º, n.º 1, não deve constituir uma violação da presente diretiva e não deve ativar o mecanismo de sanções.***

Alteração 34
Proposta de diretiva
Considerando 31

Texto da Comissão	*Alteração*
(31) Uma vez que a composição por sexo dos efetivos das empresas tem um impacto direto na disponibilidade de candidatos do sexo sub-representado, os Estados-Membros podem prever que, nos casos em que os membros do sexo sub-representado constituem menos de 10 % dos trabalhadores da empresa em causa, esta não seja obrigada a cumprir os objetivos previstos na presente diretiva.	***Suprimido***

Alteração 35
Proposta de diretiva
Considerando 32

Texto da Comissão	*Alteração*
(32) Uma vez que as empresas cotadas devem procurar aumentar a proporção de membros do sexo sub-representado em todos os cargos de tomada de decisão, os Estados-Membros podem prever que o objetivo previsto na presente diretiva seja considerado atingido quando as empresas cotadas puderem demonstrar que os membros do sexo sub-representado desempenham pelo menos um terço dos cargos de administrador, independentemente de se tratar de cargos executivos ou não-executivos.	(32) Uma vez que as empresas cotadas devem procurar aumentar a proporção de membros do sexo sub-representado em todos os cargos de tomada de decisão, os Estados-Membros podem prever que o objetivo previsto na presente diretiva seja considerado atingido quando as empresas cotadas puderem demonstrar que os membros do sexo sub-representado desempenham pelo menos um terço dos cargos de administrador, independentemente de se tratar de cargos executivos ou não-executivos. ***Essas empresas devem, todavia, continuar a comunicar, nos seus relatórios anuais e nos respetivos sítios Internet, a taxa de representação dos homens e das mulheres a nível dos administradores executivos e não-executivos e as políticas nesse domínio, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 1, n.º 1-A e n.º 2, da presente diretiva.***

Alteração 36

Proposta de diretiva
Considerando 34

Texto da Comissão	*Alteração*
(34) Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas que comuniquem anualmente às autoridades nacionais competentes informações sobre a repartição por género dos respetivos conselhos de administração, assim como informações sobre a forma como pretendem satisfazer os objetivos estabelecidos na presente diretiva, que permitam avaliar os progressos de cada	(34) Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas que comuniquem anualmente às autoridades nacionais competentes informações sobre a repartição por género dos respetivos conselhos de administração, assim como informações sobre a forma como pretendem satisfazer os objetivos estabelecidos na presente diretiva, que permitam avaliar os progressos de cada

empresa cotada quanto a uma representação equilibrada dos homens e das mulheres entre os seus administradores. Essas informações devem ser tornadas públicas e, se a empresa em causa não cumprir os objetivos, incluir uma descrição das medidas que esta adotou ou tenciona adotar para alcançar, no futuro, esse objetivo.

empresa cotada quanto a uma representação equilibrada dos homens e das mulheres entre os seus administradores. Essas informações devem ser tornadas públicas ***de forma adequada*** e ***facilmente acessível no relatório anual e no sítio web da empresa e***, se a empresa em causa não cumprir os objetivos, incluir uma descrição ***ampla e pormenorizada*** das medidas que esta adotou ou tenciona adotar para alcançar, no futuro, esse objetivo. ***Além disso, as empresas que não cumpram devem apresentar uma justificação sobre as razões da não aplicação dos mecanismos adequados, bem como as medidas concretas a adotar, a fim de assegurar de forma eficiente o cumprimento do objetivo de uma representação mais equilibrada entre géneros.***

Alteração 37

Proposta de diretiva
Considerando 35

Texto da Comissão	*Alteração*
(35) Os Estados-Membros podem ter adotado, ainda antes da entrada em vigor da presente diretiva, medidas que prevejam meios para garantir uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres nos conselhos de administração das empresas. Esses Estados-Membros devem ter a possibilidade de aplicar as referidas medidas em vez das exigências processuais em matéria de nomeação, desde que possam demonstrar que as medidas adotadas têm uma eficácia equivalente para atingir o objetivo de garantir uma presença de pelo menos 40 % de membros do sexo sub-representado entre os administradores não-executivos das empresas cotadas ***até 1 de janeiro de*** 2020 ou, ***no caso das empresas cotadas***	(35) Os Estados-Membros podem ter adotado, ainda antes da entrada em vigor da presente diretiva, medidas que prevejam meios para garantir uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres nos conselhos de administração das empresas. Esses Estados-Membros devem ter a possibilidade de aplicar as referidas medidas em vez das exigências processuais em matéria de nomeação, desde que possam demonstrar que as medidas adotadas têm uma eficácia equivalente para atingir o objetivo de garantir uma presença de pelo menos 40% de membros do sexo sub-representado entre os administradores não-executivos das empresas cotadas ou ***o objetivo estipulado no artigo 4.º***, ***n.º1***, até 1 de

que são empresas públicas, até 1 de janeiro de ***2018***.	janeiro de 2020. ***A Comissão deve avaliar se as medidas tomadas pelos Estados-Membros são suficientes para alcançar os resultados pretendidos e decidir se a aplicação de artigos relevantes da diretiva pode ser suspensa para evitar interferências com as medidas nacionais.***

Alteração 38

Proposta de diretiva
Considerando 38

Texto da Comissão	*Alteração*
(38) Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva limita-se a estabelecer objetivos e princípios comuns, não excedendo o necessário para atingir aqueles objetivos. Os Estados-Membros dispõem de liberdade suficiente para determinar a forma como os objetivos estabelecidos na presente diretiva podem ser concretizados atendendo às circunstâncias nacionais, em especial as normas e práticas de recrutamento para os cargos nos conselhos de administração. A presente diretiva não prejudica a possibilidade de as empresas nomearem os membros mais qualificados para os respetivos conselhos de administração, prevendo um período suficientemente longo de adaptação para o conjunto das empresas cotadas.	(38) Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva limita-se a estabelecer objetivos e princípios comuns, não excedendo o necessário para atingir aqueles objetivos. Os Estados-Membros dispõem de liberdade suficiente para determinar a forma como os objetivos estabelecidos na presente diretiva podem ser concretizados atendendo às circunstâncias nacionais, em especial as normas e práticas de recrutamento para os cargos nos conselhos de administração. A presente diretiva não prejudica a possibilidade de as empresas nomearem os membros mais qualificados para os respetivos conselhos de administração, prevendo um ***quadro flexível e um*** período suficientemente longo de adaptação para o conjunto das empresas cotadas.

Alteração 39
Proposta de diretiva
Considerando 38-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(38-A) No intuito de garantir que os objetivos fixados na presente diretiva em

matéria de equilíbrio entre homens e mulheres sejam plenamente implementados pelos Estados-Membros e integrados nas políticas específicas das empresas pertinentes, bem como de verificar os efeitos colaterais da presente diretiva, a Comissão apresentará um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho. O relatório deve igualmente avaliar o impacto positivo e negativo do eventual alargamento do âmbito de aplicação dos objetivos em matéria de equilíbrio entre homens e mulheres às empresas não cotadas e reavaliar a necessidade de introdução de objetivos juridicamente vinculativos à escala da UE.

Alteração 40

Proposta de diretiva
Considerando 39

Texto da Comissão	*Alteração*
(39) De acordo com o princípio da proporcionalidade, o objetivo a atingir pelas empresas cotadas deve ser limitado no tempo, só vigorando até que sejam registados progressos sustentáveis em matéria de composição equilibrada entre homens e mulheres dos conselhos de administração das empresas cotadas. Por esse motivo, a Comissão procederá regularmente a um reexame da aplicação da presente diretiva, devendo apresentar um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho. A diretiva deixará de vigorar em 31 de dezembro de 2028. A Comissão deverá avaliar, no seu reexame, se é necessário prorrogar a vigência da diretiva para além dessa data.	(39) De acordo com o princípio da proporcionalidade, o objetivo a atingir pelas empresas cotadas deve ser limitado no tempo, só vigorando até que sejam registados progressos sustentáveis em matéria de composição equilibrada entre homens e mulheres dos conselhos de administração das empresas cotadas. Por esse motivo, a Comissão procederá regularmente a um reexame da aplicação da presente diretiva, devendo apresentar um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho. A diretiva deixará de vigorar em 31 de dezembro de 2028. A Comissão deverá avaliar, no seu reexame, se é necessário prorrogar a vigência da diretiva para além dessa data. ***Os Estados-Membros devem cooperar com os parceiros sociais e com a sociedade civil, a fim de os informar eficientemente sobre***

	a relevância da diretiva, bem como sobre a sua transposição e aplicação.

Alteração 41

Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em cujos conselhos de administração os membros do sexo ***sub-representado*** ocupem menos de 40% dos cargos de administradores não-executivos, ***preenchem esses cargos*** com base numa análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios preestabelecidos, claros, neutros e inequívocos, de modo atingir a referida percentagem até 1 janeiro 2020 ***ou, no caso das empresas cotadas que sejam empresas públicas, até 1 janeiro 2018***.	1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em cujos conselhos de administração os membros do sexo ***sub-representado*** ocupem menos de 40% dos cargos de administradores não-executivos ***adaptem os seus procedimentos de recrutamento***, ***seleção e nomeação, de molde a garantir que a seleção dos administradores não-executivos é feita*** com base numa análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios preestabelecidos, claros, neutros e inequívocos, de modo atingir a referida percentagem até 1 janeiro 2020.

Alteração 42
Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 3

Texto da Comissão	*Alteração*
3. A fim de atingir o objetivo fixado no n.º 1, os Estados-Membros devem garantir que, ***na*** seleção dos administradores não-executivos, ***é*** dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado quando este seja tão qualificado quanto o candidato do outro sexo em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, salvo se uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios específicos dos candidatos fizer pender a balança a favor do candidato do	3. A fim de atingir o objetivo fixado no n.º 1, os Estados-Membros devem garantir que, ***no âmbito dos processos de recrutamento,*** seleção ***ou nomeação*** dos administradores não-executivos***, possa ser*** dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado quando este seja tão qualificado quanto o candidato do outro sexo em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, salvo se uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios específicos dos

outro sexo.	candidatos fizer pender a balança a favor do candidato do outro sexo.

Alteração 43

Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 3-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	3-A. Os Estados-Membros devem assegurar, na fase adequada do processo de seleção, o respeito pelas exigências relativas à seleção dos candidatos, em conformidade com a legislação nacional e os estatutos da empresa em causa.

Alteração 44
Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 4

Texto da Comissão	*Alteração*
4. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa são obrigadas a comunicar, a pedido de qualquer candidato preterido, os critérios relativos às qualificações em que se baseou a seleção***, a avaliação comparativa objetiva desses critérios e, se for caso disso, os motivos que fizeram pender a balança a favor do candidato do outro sexo***.	4. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa são obrigadas a comunicar, a pedido de qualquer candidato preterido, os critérios relativos às qualificações em que se baseou a seleção.

Alteração 45
Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 6

Texto da Comissão	*Alteração*
6. Os Estados-Membros podem prever que as empresas cotadas em que os membros do sexo sub-representado representem	***Suprimido***

menos de 10% dos trabalhadores não sejam sujeitas ao objetivo fixado no n.º 1.

Alteração 46

Proposta de diretiva
Artigo 4 – n.º 7

Texto da Comissão	*Alteração*
7. Os Estados-Membros podem decidir que o objetivo fixado no n.º 1 possa ser igualmente considerado atingido quando uma empresa cotada demonstre que os membros do sexo sub-representado ocupam pelo menos um terço do conjunto dos cargos de administrador, independentemente de se tratar de cargos executivos ou não-executivos.	7. Os Estados-Membros podem decidir que o objetivo fixado no n.º 1 possa ser igualmente considerado atingido quando uma empresa cotada demonstre que os membros do sexo sub-representado ocupam pelo menos um terço do conjunto dos cargos de administrador, independentemente de se tratar de cargos executivos ou não-executivos. ***Essas empresas devem continuar a comunicar, nos seus relatórios anuais e nos respetivos sítios Internet, a taxa de representação dos homens e das mulheres a nível dos administradores executivos e não-executivos e os seus compromissos nesse domínio, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 1 e n.º 2, da presente diretiva.***

Alteração 47

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa assumem compromissos individuais quanto a uma representação equilibrada entre homens e mulheres a nível dos administradores executivos, a atingir até 1 de janeiro de 2020***, ou, no caso das empresas cotadas em bolsa que sejam***	1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa assumem compromissos individuais quanto a uma representação equilibrada entre homens e mulheres a nível dos administradores executivos, a atingir até 1 de janeiro de 2020. ***Estes compromissos devem ter por objetivo alcançar***

empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018.	***progressos tangíveis no que toca à situação atual da empresa em causa, a fim de assegurar uma representação equilibrada em termos de género, a nível dos administradores executivos.***

Alteração 48

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 1-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	1-A. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas nas quais os membros do sexo sub-representado ocupem menos de um terço dos cargos de administradores executivos e não-executivos desenvolvam uma política de género visando aumentar a proporção do sexo sub-representado nos níveis executivos e não-executivos da empresa.

Alteração 49

Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 2

Texto da Comissão	*Alteração*
2. Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas que [dois anos após a adoção da diretiva] comuniquem anualmente informações às autoridades nacionais competentes sobre ***a representação dos géneros nos respetivos conselhos de administração, distinguindo entre administradores executivos e não-executivos, bem como sobre as medidas adotadas para atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, e no n.º 1 do presente artigo, publicando essas informações de forma adequada e***	2. Os Estados-Membros devem exigir às empresas cotadas que [dois anos após a adoção da diretiva] comuniquem anualmente informações às autoridades nacionais competentes sobre ***o seguinte:***

acessível no respetivo sítio web.

a) a representação dos géneros nos respetivos conselhos de administração, distinguindo entre administradores executivos e não-executivos;

b) apresentação e análise das medidas adotadas para atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, e nos n.º 1 e 1-A do presente artigo;

c) as medidas específicas a adotar no ano seguinte;

d) o progresso em relação aos objetivos estabelecidos no artigo 4.º, n.º 1, e no n.º 1 do presente artigo.

As empresas cotadas em bolsa publicam essas informações de forma adequada e acessível no respetivo sítio web, bem como no relatório anual.

Alteração 50
Proposta de diretiva
Artigo 5 – n.º 3

Texto da Comissão	*Alteração*
3. Sempre que uma empresa cotada não atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, ou não honrar os respetivos compromissos individuais assumidos nos termos do n.º 1**,** as informações previstas no n.º 2 devem indicar os motivos ***do*** incumprimento, assim como uma descrição das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos.	3. Sempre que uma empresa cotada não atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, ou não honrar os respetivos compromissos individuais assumidos nos termos do n.º 1 ***e 1-A*** as informações previstas no n.º 2 devem indicar os motivos ***que levaram ao*** incumprimento ***dos objetivos ou a não honrar os compromissos***, assim como uma descrição das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos.

Alteração 51

Proposta de diretiva
Artigo 6 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. Os Estados-Membros devem estabelecer o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais adotadas em conformidade com a presente diretiva e adotar as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções.	1. Os Estados-Membros devem estabelecer o regime de sanções aplicável às violações das disposições nacionais adotadas em conformidade com a presente diretiva e adotar as medidas necessárias para assegurar a aplicação dessas sanções. ***Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão as sanções em vigor para dar cumprimento às disposições da presente diretiva.***

Alteração 52

Proposta de diretiva
Artigo 6 – parágrafo 2 – parte introdutória

Texto da Comissão	*Alteração*
2. Essas sanções *devem* ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas, ***podendo incluir qualquer das*** seguintes medidas:	2. Essas sanções *têm de* ser eficazes, proporcionadas e dissuasivas ***e devem incluir***, ***pelo menos, as*** seguintes medidas:

Alteração 53

Proposta de diretiva
Artigo 6 – n.º 2 – alínea b-A) (nova)

Texto da Comissão	*Alteração*
	(b-A) publicação da decisão de impor coimas, informações sobre o tipo e a natureza da infração [e o valor da coima aplicada];

Alteração 54
Proposta de diretiva
Artigo 8 – n.º 3 – parágrafo 1

Texto da Comissão	*Alteração*
3. Sem prejuízo do disposto no artigo 4.º, n.ºs 6 e 7, os Estados-Membros que tenham adotado, ainda antes da entrada em vigor da presente diretiva, medidas para garantir uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres entre os administradores não-executivos das empresas cotadas, podem suspender a aplicação das exigências processuais ***em matéria de nomeação*** formuladas no artigo 4.º, n.***º*s** 1, 3, 4 ***e 5,*** desde que possam demonstrar que essas medidas permitem aos membros do sexo sub-representado ocupar pelo menos 40% dos cargos de administrador não-executivo das empresas cotadas até 1 de janeiro de 2020 ***ou, no caso das empresas cotadas que sejam empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018***.	3. Sem prejuízo do disposto no artigo 4.º, n.ºs 6 e 7, os Estados-Membros que tenham adotado, ainda antes da entrada em vigor da presente diretiva, medidas para garantir uma representação mais equilibrada dos homens e das mulheres entre os administradores não-executivos das empresas cotadas, podem suspender a aplicação das exigências processuais formuladas no artigo 4.º, n.***ºs*** 1, 3 ***e*** 4, desde que possam demonstrar que essas medidas permitem aos membros do sexo sub-representado ocupar pelo menos 40% dos cargos de administrador não-executivo das empresas cotadas até 1 de janeiro de 2020.

Alteração 55
Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 1

Texto da Comissão	*Alteração*
1. Os Estados-Membros devem transmitir à Comissão até 1 de janeiro de 2017 e, posteriormente, de dois em dois anos, um relatório sobre a transposição da presente diretiva. Esses relatórios incluem, nomeadamente, informações exaustivas sobre as medidas adotadas com vista a atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, as informações prestadas nos termos do artigo 5.º, n.º 2, assim como informação sobre os compromissos individuais assumidos pelas empresas cotadas nos termos do artigo 5.º, ***n.º*** 1.	1. Os Estados-Membros devem transmitir à Comissão até 1 de janeiro de 2017 e, posteriormente, de dois em dois anos, um relatório sobre a transposição da presente diretiva. Esses relatórios incluem, nomeadamente, informações exaustivas sobre as medidas adotadas com vista a atingir os objetivos fixados no artigo 4.º, n.º 1, as informações prestadas nos termos do artigo 5.º, n.º 2, assim como informação sobre os compromissos individuais assumidos pelas empresas cotadas nos termos do artigo 5.º, ***n.ºs*** 1 ***e 1-A.***

Alteração 56
Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 1-A (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	1-A. A Comissão deve apresentar um relatório de avaliação sobre a implementação dos requisitos a cumprir pelas empresas cotadas em bolsa a que se referem o artigo 4.º, n.º 1, e o artigo 5.º, n.º 1, com base nos relatórios apresentados pelos Estados-Membros em conformidade com o n.º 1. Além disso, o relatório da Comissão deve dar conta da situação do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos das empresas das empresas não cotadas em bolsa e acima do limiar das PME, tal como definidas no artigo 2.º. A Comissão deve ponderar a apresentação de uma proposta para a inclusão de empresas não cotadas que não sejam PME no âmbito de aplicação da presente diretiva, tendo em conta todas as evoluções pertinentes registadas à escala europeia e internacional, bem como as especificidades e a natureza diversa dessas empresas.
	Sempre que o relatório demonstre que os esforços das empresas não resultaram num aumento significativo da proporção do género sub-representado nos conselhos de administração das mesmas, quer se trate de empresas cotadas ou não cotadas, a Comissão deve considerar a apresentação uma proposta legislativa apropriada de alteração das exigências previstas na presente diretiva, por forma a introduzir medidas mais rigorosas.

Alteração 57
Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 1-B (novo)

Texto da Comissão	*Alteração*
	1-B. A Comissão deve apresentar um relatório sobre a forma como são aplicados e incorporados os princípios da presente diretiva nas normas que regem os procedimentos internos de recrutamento de pessoal em todas as instituições e agências da UE. Para este efeito, todas as instituições e agências da UE devem prestar contas à Comissão, o mais tardar até 31 de dezembro de 2018, e, posteriormente, todos os anos, sobre as suas estatísticas em matéria de género e os progressos realizados. A Comissão tornará, de imediato, públicos esses relatórios no seu sítio web. Se tal for pertinente, esse relatório pode ser acompanhado de uma proposta legislativa de alargamento do âmbito de aplicação da diretiva, de modo a abranger todas as instituições e agências da UE.

Alteração 58
Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 2 – parágrafo 1

Texto da Comissão	*Alteração*
2. Os Estados-Membros que tenham suspendido, nos termos do artigo 8.º, n.º 3, a aplicação das exigências processuais em matéria de nomeação formuladas no artigo 4.º, n.ºs 1, 3, ***4 e 5,*** devem incluir, nos relatórios referidos no n.º 1, dados que comprovem os resultados concretos obtidos pelas medidas nacionais referidas no artigo 8.º, n.º 3. A Comissão publica, seguidamente, um relatório específico em que declara se as medidas em causa permitem efetivamente aos membros do sexo sub-representado ocupar pelo menos 40 % dos cargos de administrador não-executivo ***até 1 de janeiro de 2018*** nas empresas cotadas ***que são empresas públicas ou*** até 1 de janeiro de 2020 ***nas***	2. Os Estados-Membros que tenham suspendido, nos termos do artigo 8.º, n.º 3, a aplicação das exigências processuais em matéria de nomeação formuladas no artigo 4.º, n.ºs 1, 3 ***e 4***, devem incluir, nos relatórios referidos no n.º 1, dados que comprovem os resultados concretos obtidos pelas medidas nacionais referidas no artigo 8.º, n.º 3. A Comissão publica, seguidamente, um relatório específico em que declara se as medidas em causa permitem efetivamente aos membros do sexo sub-representado ocupar pelo menos 40% dos cargos de administrador não-executivo nas empresas cotadas até 1 de janeiro de 2020. A Comissão publica o primeiro desses relatórios até 1 de julho de

empresas cotadas que não são empresas públicas. A Comissão publica o primeiro desses relatórios até 1 de julho de 2017 e os relatórios posteriores no prazo de seis meses a contar da notificação por cada Estado-Membro do respetivo relatório nacional referido no n.º 1.

2017 e os relatórios posteriores no prazo de seis meses a contar da notificação por cada Estado-Membro do respetivo relatório nacional referido no n.º 1.

Alteração 59
Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 2 – parágrafo 2

Texto da Comissão	*Alteração*
Os Estados-Membros em causa devem garantir que as empresas cotadas que, tendo aplicado as medidas nacionais previstas no artigo 8.º, n.º 3, não tenham procedido à nomeação ou eleição de membros do sexo sub-representado para pelo menos 40% dos cargos de administrador não-executivo dos seus conselhos de administração até 1 de janeiro de ***2018, no caso das empresas públicas, ou até 1 de janeiro de 2020 quando se trate das outras empresas,*** aplicam, a contar respetivamente, de uma ou outra data, as exigências processuais em matéria de nomeação formuladas no artigo 4.º, ***n.ºs*** 1**,** 3, 4 ***e 5***.	Os Estados-Membros em causa devem garantir que as empresas cotadas que, tendo aplicado as medidas nacionais previstas no artigo 8.º, n.º 3, não tenham procedido à nomeação ou eleição de membros do sexo sub-representado para pelo menos 40% dos cargos de administrador não-executivo dos seus conselhos de administração até 1 de janeiro de ***2020***, aplicam, a contar dessa data, as exigências processuais formuladas no artigo 4.º, n.º s 1, 3 ***e*** 4.

Alteração 60

Proposta de diretiva
Artigo 9 – n.º 3

Texto da Comissão	*Alteração*
3. A Comissão deve reexaminar a aplicação da presente diretiva e apresentar ***um relatório*** ao Parlamento Europeu e ao Conselho até 31 de dezembro de ***2021*** e, posteriormente, de dois em dois anos. A Comissão deve verificar, nomeadamente, se foram atingidos os objetivos da presente	3. A Comissão deve reexaminar a aplicação da presente diretiva e apresentar ***os relatórios referidos nos n.ºs 1-A e 1-B*** ao Parlamento Europeu e ao Conselho até 31 de dezembro de ***2019*** e, posteriormente, de dois em dois anos. A Comissão deve verificar, nomeadamente, se foram

diretiva.

atingidos os objetivos da presente diretiva.

PROCESSO

Título	Equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa
Referências	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
Comissões competentes quanto ao fundo Data de comunicação em sessão	JURI FEMM 22.11.2012 22.11.2012
Parecer emitido por Data de comunicação em sessão	ECON 22.11.2012
Relator(a) de parecer Data de designação	Olle Schmidt 14.1.2013
Artigo 51.º - Reuniões conjuntas das comissões Data de comunicação em sessão	 17.1.2013
Exame em comissão	24.4.2013 18.6.2013
Data de aprovação	17.9.2013
Resultado da votação final	+: 39 –: 2 0: 6
Deputados presentes no momento da votação final	Marino Baldini, Jean-Paul Besset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain
Suplente(s) presente(s) no momento da votação final	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds
Suplente(s) (nº 2 do art. 187º) presente(s) no momento da votação final	Alda Sousa