



**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 18 dicembre 2013 (08.01.2014)
(Or. en)**

16284/13

**Fascicolo interistituzionale:
2012/0299 (COD)**

**CODEC 2587
SOC 949
COMPET 828
DRS 201
PE 523**

NOTA INFORMATIVA

del: Segretariato generale
al: Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio

Oggetto: Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure
– Risultati della prima lettura del Parlamento europeo
(Strasburgo, dal 18 al 21 novembre 2013)

I. INTRODUZIONE

Le relatrici, Rodi KRATSA-TSAGAROPOULOU (PPE, GR), a nome della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, ed Evelyn REGNER (S&D, AT), a nome della commissione giuridica, hanno presentato congiuntamente una relazione comprendente 66 emendamenti (emendamenti 1-66) alla proposta di direttiva.

Inoltre, il gruppo politico EFD ha presentato 20 emendamenti (emendamenti 70-90), e un gruppo di altri 40 deputati al Parlamento europeo tre emendamenti (emendamenti 67-69).

II. DISCUSSIONE

Le relatrici, Rodi KRATSA-TSAGAROPOULOU (PPE, GR), a nome della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, ed Evelyn REGNER (S&D, AT), a nome della commissione giuridica, hanno illustrato nel dettaglio la relazione.

Hanno in particolare posto l'accento sulla consultazione delle parti interessate e sulla natura congiunta del documento presentato, il quale tiene inoltre conto dei pareri della commissione per i problemi economici e monetari, della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e della commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori, in un perfetto spirito di cooperazione. Hanno affermato che la relazione rispecchia un nuovo clima di governance e mira a migliori risultati economici.

Le relatrici hanno sostenuto che la relazione pone in atto l'uguaglianza e cerca di realizzare gli obiettivi perseguiti fondandosi su un approccio realistico e coeso, al fine di creare le condizioni per un cambiamento. Riguardo al contenuto, il documento stabilisce per i posti di amministratore senza incarichi esecutivi una percentuale minima del 40% del sesso sotto-rappresentato entro il 1° gennaio 2020 per le società quotate in Borsa ed entro il 1° gennaio 2018 nel caso delle imprese pubbliche. Le relatrici hanno sottolineato che l'obiettivo della relazione non è imporre quote, bensì creare opportunità per le donne qualificate, per cui è necessario prevedere misure vincolanti, come in Francia, e contemplare sanzioni. Le sanzioni proposte, oltre a quelle contenute nella proposta della Commissione, comprendono l'esclusione da gare di appalto pubbliche e l'esclusione parziale dai finanziamenti dei fondi strutturali dell'Unione. Riguardo al campo d'applicazione, le relatrici hanno spiegato che le piccole e medie imprese sono escluse, ma che non può essere impiegata alcuna reale definizione di "impresa familiare".

Entrambe hanno invitato il Consiglio ad avviare negoziati e hanno descritto la relazione come un importante segnale inviato ai governi degli Stati membri. Su questo punto Vilija Blinkevičiūtė (S&D, LT) ha successivamente spiegato che la presidenza lituana deve fare i conti con una minoranza di blocco.

Il commissario Viviane Reding, vicepresidente della Commissione, ha quindi preso la parola descrivendo la proposta di direttiva come un contributo a infrangere il "soffitto di cristallo" che impedisce alle donne qualificate di occupare i posti al vertice nelle società quotate, le quali oggi costituiscono il 16,6% degli amministratori rispetto all'11,8% dell'ottobre 2010.

Il commissario ha sostenuto che studi di molte organizzazioni economiche o società dimostrano che le imprese con una percentuale più elevata di donne ai vertici ottengono risultati migliori sotto il profilo organizzativo e finanziario, e che un maggior numero di donne tra i quadri dirigenti consente una comprensione più approfondita del comportamento economico, delle scelte dei consumatori, portando così a quote di mercato più ampie. La diversità tra i membri del consiglio di amministrazione favorisce la creatività e l'innovazione e contribuisce a conseguire migliori risultati in quanto le decisioni si basano sulla valutazione di una gamma più ampia di opzioni.

Il commissario ha insistito sul fatto che la relazione garantisce che solo le donne molto qualificate avranno la priorità nelle selezioni per un incarico e che ciò porterà a una migliore qualità di tali selezioni per gli uomini e per le donne.

Il commissario ha sostenuto l'approccio adottato riguardo alle PMI, che sarebbero esentate dagli obblighi stabiliti dalla direttiva, anche se gli Stati membri dovrebbero elaborare politiche volte ad appoggiare e favorire le PMI al fine di migliorare in modo significativo l'equilibrio di genere nei loro consigli e tra i quadri dirigenti. Il commissario si è inoltre detto favorevole a spiegare più dettagliatamente gli obblighi procedurali al fine di conseguire l'obiettivo del 40% e a rafforzare gli obblighi di comunicazione.

Per quanto concerne l'inasprimento delle sanzioni, ha affermato di preferire la proposta della Commissione, in base alla quale le risposte degli Stati membri devono essere effettive, proporzionate e dissuasive e non devono imporre automaticamente uno o più tipi specifici di sanzioni per qualsiasi inadempimento, misura che potrebbe risultare sproporzionata.

Si è data la parola agli oratori delle commissioni.

Olle Schmidt (ALDE, SE), intervenendo a nome della commissione per i problemi economici e monetari, ha sostenuto il parere della Commissione e la necessità per l'UE di adottare misure legislative per stabilire pari opportunità. Ha posto l'accento sull'esigenza di includere le istituzioni UE nel campo di applicazione della direttiva, compresa la Banca centrale europea. Su quest'ultimo punto, l'oratore è stato poi appoggiato dal deputato al Parlamento europeo Cecilia Wikström (ALDE, SE).

Intervenendo a nome della commissione per l'occupazione e gli affari sociali, Marije Cornelissen (Verts/ALE, NL) ha sottolineato che la parità tra uomini e donne costituisce un diritto fondamentale in Europa, nei trattati a partire dal 1957 e rientra attualmente nell'accordo di coalizione in Germania.

Intervenendo a nome della commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori, Antonyia Parvanova (ALDE, BG) ha sostenuto la proposta della Commissione. Ha considerato la direttiva non solo come associata al principio di parità di genere e non discriminazione, ma anche come in grado di influenzare positivamente i risultati organizzativi e finanziari delle società interessate e come strumentale a conseguire la stabilità finanziaria e la crescita economica a lungo termine, il che crea una correlazione positiva fra la diversità di genere a livello di alta dirigenza e i risultati finanziari e la redditività delle imprese.

La parola è stata quindi data ai gruppi politici; i gruppi ECR ed EFD hanno invitato l'assemblea a votare contro la proposta.

A nome del gruppo ECR, Marina Yannakoudakis (ECR, UK) ha espresso la propria fiducia nella capacità delle donne di accedere ai consigli delle società in base al merito e, fondandosi sull'esperienza della Norvegia, ha descritto le quote come una cattiva soluzione, un insulto alle donne, un pericolo per le imprese e un ostacolo nel cammino verso il successo per le donne. Si osserva che a fine discussione, Evelyn REGNER (S&D, AT), una delle due relatrici, ha messo in discussione la posizione del deputato Yannakoudakis, la quale, ha sostenuto, sarebbe stata eletta al Parlamento europeo sulla base di un sistema di quote. Per quanto riguarda la Norvegia, Marc Tarabella (S&D, BE) ha poi espresso il proprio disaccordo con l'interpretazione data definendo tale esperienza un successo.

A nome del gruppo EFD, John Stuart Agnew (EFD, UK) ha ritenuto che stabilire un obiettivo del 40% per le quote di genere delle società quotate sia in contrasto con una società libera basata sul merito. Si è fatto riferimento agli emendamenti presentati dal gruppo EFD (emendamenti 81-90) e in particolare al ritiro della direttiva (emendamento 90).

Gli altri gruppi politici hanno appoggiato la relazione.

Intervenendo a nome del gruppo PPE, Angelika Niebler (PPE, DE) ha in primo luogo espresso dubbi sul fatto che la base giuridica della proposta della Commissione (art. 157 del TFUE) sia applicabile unicamente ai rapporti di lavoro. Ciononostante, ha sostenuto la relazione, e in particolare l'esonero delle PMI dagli obblighi stabiliti dalla direttiva, come proposto nella proposta della Commissione. Il deputato Angelika Niebler ha inoltre richiesto all'assemblea di esentare anche le imprese familiari, come disposto negli emendamenti 67-69.

Intervenendo a nome del gruppo S&D, Britta Thomsen (S&D, DK) si è detta favorevole alla relazione, considerandola una necessità, non una questione che riguarda le donne. Quest'analisi è stata condivisa da Eva Lichtenberger (Verts/ALE, AT), che ha preso la parola a nome del gruppo Verts/ALE e ha presentato la proposta come una questione di equità.

Intervenendo a nome del gruppo ALDE, Silvana Koch-Mehrin (ALDE, DE) ha descritto il tema in oggetto come duplice: ottenere la parità di genere tramite quote e rendere le economie dell'UE più efficaci e competitive. Anche l'accordo di coalizione in Germania è stato accolto come un importante segnale inviato agli Stati membri, in particolare a quelli che non dispongono di una normativa applicabile in materia.

Si è quindi svolta una discussione più appassionata che tecnica, che ha visto un forte appoggio trasversale alla relazione da parte di singoli oratori appartenenti ai gruppi politici indicati in precedenza.

Gli interventi dei deputati al Parlamento europeo hanno riguardato per lo più la parità di genere. In particolare, Tadeusz Zwiefka (PPE, PL) e Joanna Katarzyna Skrzydlewska (PPE, PL) hanno insistito sul fatto che la direttiva riguarda la parità di trattamento di persone ugualmente qualificate e non la promozione delle donne. I deputati hanno quindi esaminato l'opportunità di stabilire quote. I deputati Mojca Kleva Kekuš (S&D, SL), Regina Bastos (PPE, PT), Marc Tarabella (S&D, BE) e Sylvie Guillaume (S&D, FR) hanno espresso parere favorevole. Le deputate Laurence J.A.J. Stassen, a nome dei membri non iscritti (NL, N.I.), Andrea Češková (ECR, CZ) e Ruža Tomašić (ECR, HR) si sono dette contrarie.

Il tema delle sanzioni stabilito nella relazione (in particolare negli emendamenti 39 e 60)¹ è stato trattato nello specifico durante la discussione. Teresa Jiménez-Becerril Barrio (PPE, ES) ha espresso parere contrario. Nicole Sinclair (NI, UK) e Ruža Tomašić (ECR, HR) hanno aggiunto che le sanzioni rappresenterebbero un'ulteriore forma di discriminazione. Mariya Gabriel (PPE, BG) ha argomentato al contrario che le sanzioni sono associate al non rispetto delle procedure anziché all'obiettivo del 40%. Su quest'ultimo punto è stata sostenuta da Tadeusz Zwiefka (PPE, PL) e Vilija Blinkevičiūtė (S&D, LT).

Durante la discussione sono stati espressi anche altri pareri. In particolare, Astrid Lulling (PPE, LU) ha criticato aspramente la scelta della base giuridica e ha invitato a votare contro la proposta della Commissione a causa dell'esistenza di una minoranza di blocco in seno al Consiglio.

Nelle sue osservazioni conclusive, il commissario Viviane Reding, vicepresidente della Commissione, ha dichiarato di concordare con la vasta maggioranza degli oratori dell'assemblea. Il commissario ha inoltre sottolineato che un terzo dei commissari è donna, così da creare il migliore equilibrio di genere all'interno della Commissione. Inoltre, nell'amministrazione erano state stabilite quote (33% per i livelli dirigenziali intermedi e 25% per l'alta dirigenza), raggiunte entro il 2012.

Il commissario ha insistito sul fatto che la questione rappresenta un imperativo economico, specialmente in tempi di difficoltà economiche e dovendo fare i conti con le sfide congiunte dell'invecchiamento della popolazione, del calo dei tassi di natalità e della mancanza di competenze, per cui è più che mai importante fare in modo di capitalizzare la ricchezza di talenti e competenze delle persone, indipendentemente dal genere.

In tal senso, il commissario ha concluso ricordando che il nucleo della proposta è una procedura di selezione trasparente che punta a raggiungere una rappresentanza del 40% del sesso sotto-rappresentato entro il 2020 in base a criteri chiari e alle competenze e qualifiche dei candidati.

¹ Si veda la sezione III: votazione.

Le relatrici, Rodi KRATSA-TSAGAROPOULOU (PPE, GR), ed Evelyn REGNER (S&D, AT) hanno concluso la discussione affermando che la base giuridica ha dato luogo a discussioni accese, ma che la commissione giuridica ha considerato tutte le preoccupazioni. Infine, si è formulato il parere che il voto espresso in plenaria avrebbe inviato un segnale al Consiglio ai fini dell'adozione della direttiva prima del termine dell'attuale legislatura del Parlamento europeo.

Il presidente ha quindi chiuso la discussione. Inoltre, le deputate Zuzana Brzobohatá (S&D, CZ), Corina Crețu (S&D, RO), Edite Estrela (S&D, PT), Monika Flašíková Beňová (S&D, SK), Angelika Werthmann (ALDE, AT) hanno presentato una dichiarazione scritta conformemente all'articolo 149 del regolamento del Parlamento europeo.

III. VOTAZIONE

Nella votazione in plenaria del 20 novembre 2013 il Parlamento europeo ha adottato la relazione (emendamenti 1-66). Gli emendamenti 39 e 60 sono stati adottati con una maggioranza significativamente più ristretta rispetto al resto degli emendamenti ¹. Non sono stati adottati altri emendamenti.

Il Parlamento europeo ha inoltre adottato la proposta modificata e la risoluzione legislativa. Ciò costituisce la posizione del Parlamento in prima lettura.

Gli emendamenti adottati e la risoluzione legislativa del Parlamento europeo sono allegati alla presente nota.

¹ Emendamento 39: 441 voti a favore; emendamento 60: 440 voti a favore.

Equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa *I**

Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 20 novembre 2013 sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa e relative misure (COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

(Procedura legislativa ordinaria: prima lettura)

Il Parlamento europeo,

- vista la proposta della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio (COM(2012)0614),
 - visti l'articolo 294, paragrafo 2, e l'articolo 157, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, a norma dei quali la proposta gli è stata presentata dalla Commissione (C7-0382/2012),
 - visto il parere della commissione giuridica sulla base giuridica proposta,
 - visto l'articolo 294, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
 - visti i pareri motivati presentati, nel quadro del protocollo n. 2 sull'applicazione dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità, dalla Camera dei deputati ceca, dalla Prima camera dei Paesi Bassi, dalla Seconda camera dei Paesi Bassi, dalla Dieta polacca, dal Senato polacco, dal Parlamento svedese, dalla Camera dei Comuni del Regno Unito e dalla Camera del Lord del Regno Unito, ove si afferma che il progetto di atto legislativo non è conforme al principio di sussidiarietà,
 - visto il parere del Comitato economico e sociale europeo,
 - visto il parere del Comitato delle regioni,
 - visti gli articoli 55 e 37 del suo regolamento,
 - viste le deliberazioni congiunte della commissione giuridica e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere a norma dell'articolo 51 del regolamento,
 - visti la relazione della commissione giuridica e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e i pareri della commissione per i problemi economici e monetari, della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e della commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori (A7-0340/2013),
1. adotta la posizione in prima lettura figurante in appresso;
 2. chiede alla Commissione di presentargli nuovamente la proposta qualora intenda modificarla sostanzialmente o sostituirla con un nuovo testo;
 3. incarica il suo Presidente di trasmettere la posizione del Parlamento al Consiglio e alla Commissione nonché ai parlamenti nazionali.

Emendamento 1

Proposta di direttiva

Considerando 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(2 bis) Per conseguire la parità di genere sul posto di lavoro è necessario adottare un modello decisionale equilibrato sotto il profilo del genere a tutti i livelli all'interno dell'impresa garantendo, nel contempo, l'eliminazione del divario retributivo di genere, che contribuisce in misura rilevante alla femminilizzazione della povertà.

Emendamento 2

Proposta di direttiva

Considerando 4

Testo della Commissione

Emendamento

(4) Negli ultimi anni la Commissione europea ha presentato varie relazioni sulla situazione relativa alla diversità di genere nei processi decisionali in ambito economico. La Commissione ha incoraggiato le società quotate dell'Unione europea ad aumentare il numero **di donne** nei loro consigli attraverso misure di auto-regolamentazione e ad assumere su base volontaria impegni concreti al riguardo. Nella Carta per le donne del 5 marzo 2010, la Commissione europea ha sottolineato che le donne non hanno ancora pieno accesso alla condivisione del potere e della capacità decisionale nella vita politica ed economica, e ha ribadito l'impegno a fare uso delle sue competenze per promuovere una rappresentanza più equa di donne e uomini ai posti di responsabilità. Il miglioramento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali figura fra le azioni prioritarie della Strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2010-2015.

(4) Negli ultimi anni la Commissione europea ha presentato varie relazioni sulla situazione relativa alla diversità di genere nei processi decisionali in ambito economico. La Commissione ha incoraggiato le società quotate dell'Unione europea ad aumentare il numero **degli appartenenti al sesso sotto-rappresentato** nei loro consigli attraverso misure di auto-regolamentazione e ad assumere su base volontaria impegni concreti al riguardo. Nella Carta per le donne del 5 marzo 2010, la Commissione europea ha sottolineato che le donne non hanno ancora pieno accesso alla condivisione del potere e della capacità decisionale nella vita politica ed economica, e ha ribadito l'impegno a fare uso delle sue competenze per promuovere una rappresentanza più equa di donne e uomini ai posti di responsabilità. Il miglioramento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali figura fra le azioni prioritarie della Strategia della Commissione per la parità tra donne e uomini 2010-2015.

Emendamento 3

Proposta di direttiva Considerando 5

Testo della Commissione

(5) Nel Patto europeo per la parità di genere 2011-2020, adottato il 7 marzo 2011, il Consiglio ha riconosciuto che le politiche volte a promuovere la parità di genere sono vitali per la crescita economica, la prosperità e la competitività, ha ribadito l'impegno a colmare i divari di genere per realizzare gli obiettivi della strategia Europa 2020, soprattutto in tre settori di grande importanza per la parità di genere, vale a dire l'occupazione, l'istruzione e la promozione dell'inclusione sociale, e ha sollecitato azioni dirette a promuovere la pari partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali a tutti i livelli e in tutti i settori, per utilizzare pienamente tutti i talenti disponibili.

Emendamento

(5) Nel Patto europeo per la parità di genere 2011-2020, adottato il 7 marzo 2011, il Consiglio ha riconosciuto che le politiche volte a promuovere la parità di genere sono vitali per la crescita economica, la prosperità e la competitività, ha ribadito l'impegno a colmare i divari di genere per realizzare gli obiettivi della strategia Europa 2020, soprattutto in tre settori di grande importanza per la parità di genere, vale a dire l'occupazione, l'istruzione e la promozione dell'inclusione sociale, e ha sollecitato azioni dirette a promuovere la pari partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali a tutti i livelli e in tutti i settori, per utilizzare pienamente tutti i talenti, ***le conoscenze e le idee*** disponibili, ***arricchendo in tal modo la diversità delle risorse umane e migliorando le prospettive commerciali.***

Emendamento 4

Proposta di direttiva Considerando 6

Testo della Commissione

(6) Il Parlamento europeo, nella sua risoluzione del 6 luglio 2011 sulle donne e la direzione delle imprese, ha incitato le imprese a raggiungere entro il 2015 la soglia critica del 30% di donne negli organi di gestione ed entro il 2020 quella del 40%, e ha chiesto alla Commissione di proporre entro il 2012 un intervento legislativo (quote incluse) nel caso in cui le misure adottate dalle imprese e dagli Stati membri risultassero inadeguate. Il Parlamento europeo ha ribadito tale richiesta d'intervento normativo nella sua risoluzione del 13 marzo 2012 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea –

Emendamento

(6) Il Parlamento europeo, nella sua risoluzione del 6 luglio 2011 sulle donne e la direzione delle imprese, ha incitato le imprese a raggiungere entro il 2015 la soglia critica del 30% di donne negli organi di gestione ed entro il 2020 quella del 40%, e ha chiesto alla Commissione di proporre entro il 2012 un intervento legislativo (quote incluse) ***da attuare temporaneamente e che funga da catalizzatore del cambiamento, nonché di rapide riforme intese a eliminare il persistere delle disparità e degli stereotipi di genere nel processo decisionale in ambito economico,*** nel caso in cui le

2011.

misure adottate dalle imprese e dagli Stati membri risultassero inadeguate. Il Parlamento europeo ha ribadito tale richiesta d'intervento normativo nella sua risoluzione del 13 marzo 2012 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea – 2011.

Emendamento 5

Proposta di direttiva Considerando 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(6 bis) Le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione e la Banca centrale europea dovrebbero dare l'esempio per quanto riguarda la parità di genere nel processo decisionale, anche fissando obiettivi per una rappresentanza di genere equilibrata a tutti i livelli. È opportuno applicare e monitorare senza indugio norme rigorose per quanto concerne le assunzioni interne ed esterne per tutte le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione. Occorre prestare una particolare attenzione alle politiche di assunzione dell'alta dirigenza. Le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione dovrebbero pubblicare una relazione annuale che illustri gli sforzi compiuti in tal senso.

Emendamento 6

Proposta di direttiva Considerando 7

Testo della Commissione

Emendamento

(7) L'utilizzo efficiente del capitale umano è il fattore più importante della competitività di un'economia ed è fondamentale per affrontare le sfide demografiche dell'*UE*, per competere con successo in un'economia globalizzata e per garantire un vantaggio comparativo rispetto ai paesi terzi. Il numero di donne dotate di un elevato livello di istruzione e

(7) L'utilizzo efficiente del capitale umano è il fattore più importante della competitività, **dello sviluppo e della crescita** di un'economia ed è fondamentale per affrontare le sfide demografiche dell'**Unione**, per competere con successo in un'economia globalizzata e per garantire un vantaggio comparativo rispetto ai paesi terzi. Il numero di donne dotate di un

di qualifiche cresce sempre di più, come dimostra il fatto che il 60% delle persone laureate è di sesso femminile. Continuare a non attingere a questo vivaio *nell'ambito dei procedimenti di nomina ai* posti decisionali *in campo economico* significherebbe rinunciare a sfruttare appieno un capitale umano di grande competenza.

elevato livello di istruzione e di qualifiche cresce sempre di più, come dimostra il fatto che il 60% delle persone laureate è di sesso femminile. Continuare a non attingere a questo vivaio *per i* posti *dirigenziali e* decisionali *delle società* significherebbe rinunciare a sfruttare appieno un capitale umano di grande competenza.

Emendamento 7

Proposta di direttiva Considerando 7 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 bis) Le società e le imprese dovrebbero valutare la creazione di una riserva di donne pronte ad assumere incarichi dirigenziali che incoraggi, sostenga e sviluppi talenti femminili a tutti i livelli e nell'arco della loro carriera.

Emendamento 8

Proposta di direttiva Considerando 7 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 ter) Al fine di garantire la promozione della parità di genere, gli Stati membri dovrebbero adottare disposizioni che permettano a uomini e donne di conciliare il lavoro e la vita familiare, predisponendo in particolare regimi e aiuti flessibili per le persone che hanno responsabilità di assistenza.

Emendamento 9

Proposta di direttiva Considerando 7 quater (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(7 quater) Il conseguimento dell'uguaglianza di genere nell'intera

società implica l'istituzione di pari diritti all'istruzione e al lavoro per uomini e donne nonché la condivisione delle responsabilità familiari, domestiche e di assistenza all'infanzia. Il fatto che le donne siano generalmente responsabili di gran parte degli impegni familiari e domestici può ostacolare la loro carriera professionale e l'ottenimento di un incarico di alta responsabilità. La partecipazione attiva e il coinvolgimento degli uomini nelle responsabilità familiari sono fondamentali per conseguire un equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e creare pari opportunità professionali per uomini e donne. Occorre prestare attenzione alla lotta contro gli stereotipi di genere, le politiche occupazionali rigide e arcaiche e l'inadeguatezza delle disposizioni in materia di congedo parentale. È necessario prevedere disposizioni che consentano a uomini e donne di conciliare la vita lavorativa e la vita privata, qualora lo desiderino. Gli Stati membri dovrebbero essere incoraggiati a garantire l'attuazione di elementi di protezione sociale quali indennità eque di congedo parentale sia per le donne che per gli uomini, disposizioni più ampie in materia di assistenza all'infanzia e possibilità di congedo parentale condiviso.

Emendamento 10

Proposta di direttiva Considerando 8

Testo della Commissione

(8) A livello delle imprese è largamente riconosciuto che la presenza di donne nei consigli migliora il governo societario: i risultati di squadra e la qualità del processo decisionale sono difatti rafforzati da una mentalità più collettiva e più diversificata, che assorbe una gamma più ampia di prospettive e permette quindi di raggiungere decisioni più equilibrate. Numerosi studi hanno inoltre mostrato che

Emendamento

(8) A livello delle imprese è largamente riconosciuto che la presenza di donne nei consigli migliora il governo societario: i risultati di squadra e la qualità del processo decisionale sono difatti rafforzati da una mentalità più collettiva e più diversificata, che assorbe una gamma più ampia di prospettive **e un modello imprenditoriale più proattivo**, e permette quindi di raggiungere decisioni più equilibrate,

esiste una correlazione positiva fra la diversità di genere a livello di alta dirigenza e i risultati finanziari e la redditività di un'impresa. Aumentare la rappresentanza delle donne nei consigli delle società quotate nell'Unione può quindi avere un impatto positivo sul loro andamento.

nell'ottica di riflettere meglio le realtà sociali e di consumo. Numerosi studi hanno inoltre mostrato che esiste una correlazione positiva fra la diversità di genere a livello di alta dirigenza e i risultati finanziari e la redditività di un'impresa. Aumentare la rappresentanza delle donne nei consigli delle società quotate nell'Unione, ***data la rilevante responsabilità economica e sociale di tali società,*** può quindi avere un impatto positivo sul loro andamento ***economico.*** ***Occorre pertanto introdurre misure volte a incoraggiare l'avanzamento di carriera delle donne a tutti i livelli direttivi nonché rafforzare le misure esistenti.***

Emendamento 11

Proposta di direttiva Considerando 8 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(8 bis) La nomina di donne a membri dei consigli di amministrazione si scontra con diversi ostacoli specifici che possono essere superati non solo mediante sanzioni, ma anche tramite iniziative in materia di istruzione e incentivi che favoriscano le buone pratiche. Innanzitutto è essenziale che le scuole di direzione aziendale e le facoltà universitarie sensibilizzino ai benefici derivanti dalla parità di genere per la competitività aziendale. Analogamente, è necessario incoraggiare una rotazione periodica all'interno dei consigli di amministrazione e introdurre misure positive onde incentivare e premiare gli Stati e le imprese che adottano un approccio più deciso a questi cambiamenti nei più alti organi decisionali dell'Unione. Infine, il fisco e gli appalti pubblici offrono strumenti adatti per promuovere un maggiore equilibrio di genere nei consigli delle società.

Emendamento 12

Proposta di direttiva Considerando 9

Testo della Commissione

(9) Esistono inoltre elementi che dimostrano che l'uguaglianza sul mercato del lavoro può migliorare sostanzialmente la crescita economica. Rafforzare la presenza femminile nei consigli delle società quotate dell'Unione non solo ha effetti positivi sulle donne che vengono nominate, ma contribuisce anche ad attirare talenti femminili nelle imprese e a garantire una maggiore presenza delle donne a tutti i livelli, dirigenti e dipendenti. Pertanto, una maggiore percentuale di donne nei consigli delle società **ha** l'effetto positivo di colmare il divario occupazionale fra i generi e la disparità retributiva. Utilizzare pienamente i talenti femminili esistenti permetterebbe agli individui e alla collettività di trarre vantaggi nettamente superiori dall'istruzione. Il fatto che le donne siano sotto-rappresentate nei consigli delle società quotate dell'UE costituisce un'occasione mancata di raggiungimento di una crescita sostenibile a lungo termine per le economie degli Stati membri in generale.

Emendamento

(9) Esistono inoltre elementi che dimostrano che l'uguaglianza sul mercato del lavoro può migliorare sostanzialmente la crescita economica. Rafforzare la presenza femminile nei consigli delle società quotate dell'Unione non solo ha effetti positivi sulle donne che vengono nominate, ma contribuisce anche ad attirare talenti femminili nelle imprese e a garantire una maggiore presenza delle donne a tutti i livelli, dirigenti e dipendenti. Pertanto, una maggiore percentuale di donne nei consigli delle società **dovrebbe avere** l'effetto positivo di colmare il divario occupazionale fra i generi e la disparità retributiva. Utilizzare pienamente i talenti femminili esistenti permetterebbe agli individui e alla collettività di trarre vantaggi nettamente superiori dall'istruzione. Il fatto che le donne siano sotto-rappresentate nei consigli delle società quotate dell'UE costituisce un'occasione mancata di raggiungimento di una crescita sostenibile a lungo termine per le economie degli Stati membri in generale.

Emendamento 13

Proposta di direttiva Considerando 10

Testo della Commissione

(10) Nonostante la legislazione europea in vigore destinata a prevenire e contrastare la discriminazione sessuale, nonostante le raccomandazioni del Consiglio specificamente volte ad aumentare la presenza delle donne nelle sedi decisionali economiche e nonostante le azioni di incoraggiamento all'auto-regolamentazione intraprese a livello dell'Unione, le donne continuano ad essere di gran lunga

Emendamento

(10) Nonostante la legislazione europea in vigore destinata a prevenire e contrastare la discriminazione sessuale, nonostante le raccomandazioni del Consiglio specificamente volte ad aumentare la presenza delle donne nelle sedi decisionali economiche e nonostante le azioni di incoraggiamento all'auto-regolamentazione intraprese a livello dell'Unione, le donne continuano ad essere di gran lunga **sotto-**

inferiori numericamente agli uomini nei più alti organi decisionali delle imprese in tutta l'UE. Nel settore privato e specialmente nelle società quotate, questo squilibrio di genere è particolarmente significativo e accentuato. Il principale indicatore della Commissione sulla rappresentanza di genere nei consigli delle società mostra che la proporzione di donne partecipanti ai processi decisionali ad alto livello rimane molto bassa. Nel gennaio 2012 le donne occupavano in media solo il 13,7% dei posti nei consigli delle maggiori società quotate degli Stati membri. Fra gli amministratori senza incarichi esecutivi, le donne rappresentavano solo il 15%.

rappresentate nei più alti organi decisionali delle imprese in tutta l'UE. Nel settore privato e specialmente nelle società quotate, questo squilibrio di genere è particolarmente significativo e accentuato, ***sebbene talune istituzioni, organismi, uffici e agenzie dell'Unione, come la Banca centrale europea, presentino anch'esse uno squilibrio di genere profondamente problematico.*** Il principale indicatore della Commissione sulla rappresentanza di genere nei consigli delle società mostra che la proporzione di donne partecipanti ai processi decisionali ad alto livello rimane molto bassa. Nel gennaio 2012 le donne occupavano in media solo il 13,7% dei posti nei consigli delle maggiori società quotate degli Stati membri. Fra gli amministratori senza incarichi esecutivi, le donne rappresentavano solo il 15%, ***il che indica chiaramente un deficit democratico e una rappresentanza ingiusta e discriminatoria delle donne, in violazione dei principi dell'Unione in tema di pari opportunità e parità di trattamento di entrambi i sessi in ambito occupazionale e lavorativo.***

Emendamento 14

Proposta di direttiva Considerando 11

Testo della Commissione

(11) La proporzione di donne nei consigli delle società si accresce molto lentamente: negli ultimi anni si è registrato un aumento medio annuo di appena 0,6 punti percentuali. Il tasso di miglioramento varia da uno Stato membro all'altro e ha prodotto risultati fortemente divergenti. Progressi molto più significativi sono stati registrati ***negli*** Stati membri ***che hanno introdotto*** misure vincolanti. Dati gli approcci molto diversi messi in atto dai singoli Stati membri per aumentare la rappresentanza delle donne nei loro consigli, le crescenti discrepanze fra di essi rischiano di accentuarsi.

Emendamento

(11) La proporzione di donne nei consigli delle società si accresce molto lentamente: negli ultimi anni si è registrato un aumento medio annuo di appena 0,6 punti percentuali. Il tasso di miglioramento varia da uno Stato membro all'altro e ha prodotto risultati fortemente divergenti. Progressi molto più significativi sono stati registrati ***in*** Stati membri ***come la Francia, che ha fissato il 2017 come termine per realizzare gli obiettivi della presente direttiva e ha raggiunto in meno di due anni l'obiettivo del 20% previsto per il 2014, o paesi come la Norvegia, che ha raggiunto in tre anni l'obiettivo del 40%. In entrambi i casi, i***

risultati sono stati conseguiti grazie a misure vincolanti. Dati gli approcci molto diversi messi in atto dai singoli Stati membri per aumentare la rappresentanza delle donne nei loro consigli, le crescenti discrepanze fra di essi rischiano di accentuarsi.

Emendamento 15

Proposta di direttiva Considerando 11 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(11 bis) Gli Stati membri dovrebbero adottare strategie orientate verso un cambiamento socioculturale del loro approccio all'equilibrio di genere, ricorrendo a strumenti versatili per incoraggiare la partecipazione delle donne alla gerarchia manageriale e l'adozione di approcci e misure proattivi da parte dei datori di lavoro. Tali strumenti potrebbero comprendere, fra l'altro, la promozione di orari di lavoro flessibili e di posti di lavoro compatibili con le esigenze familiari tramite l'accesso a infrastrutture per la custodia dei bambini.

Emendamento 16

Proposta di direttiva Considerando 12

Testo della Commissione

Emendamento

(12) La regolamentazione frammentata e divergente, o l'assenza di regolamentazione, a livello nazionale, per quanto riguarda l'equilibrio di genere nei consigli delle società quotate, non solo produce discrepanze nel numero di donne fra gli amministratori senza incarichi esecutivi e tassi di miglioramento diversi nei vari Stati membri, ma può anche rappresentare un ostacolo al mercato interno, imponendo alle imprese europee quotate requisiti divergenti in materia di

(12) La regolamentazione frammentata e divergente, o l'assenza di regolamentazione, a livello nazionale, per quanto riguarda l'equilibrio di genere nei consigli delle società quotate, non solo produce discrepanze nel numero di donne fra gli amministratori senza incarichi esecutivi e tassi di miglioramento diversi nei vari Stati membri, ma può anche rappresentare un ostacolo al mercato interno, imponendo alle imprese europee quotate requisiti divergenti in materia di

governo societario. Queste differenze negli obblighi delle società, siano essi imposti per legge o auto-regolamentati, possono causare complicazioni pratiche per le società quotate che operano a livello transfrontaliero, specialmente in occasione della costituzione di controllate o di fusioni e acquisizioni, così come per i candidati ai posti nei consigli.

governo societario. Queste differenze negli obblighi delle società, siano essi imposti per legge o auto-regolamentati, possono causare complicazioni pratiche per le società quotate che operano a livello transfrontaliero, specialmente in occasione della costituzione di controllate o di fusioni e acquisizioni, così come per i candidati ai posti nei consigli. ***Cionondimeno, le disposizioni stabilite nella presente direttiva dovrebbero essere applicate a prescindere dalle diverse modalità di selezione degli amministratori senza incarichi esecutivi nei consigli delle società europee.***

Emendamento 17

Proposta di direttiva Considerando 12 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(12 bis) Gli squilibri di genere all'interno delle società sono maggiori ai livelli direttivi più alti. Inoltre, molte delle donne rappresentate ai più alti livelli direttivi occupano un posto in settori quali le risorse umane e la comunicazione, mentre agli stessi livelli gli uomini hanno maggiori probabilità di occupare un posto nella direzione generale o nella "direzione operativa" della società. Poiché le assunzioni per i posti nei consigli societari sono principalmente effettuate attingendo in larga misura dal gruppo di candidati che hanno maturato un'esperienza ai livelli direttivi più alti, è di fondamentale importanza che il numero di donne che avanzano fino a raggiungere tali livelli direttivi all'interno delle società sia aumentato.

Emendamento 18

Proposta di direttiva Considerando 12 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(12 ter) Uno dei principali fattori per una corretta attuazione della presente direttiva è rappresentato dall'uso efficace di criteri per la selezione degli amministratori senza incarichi esecutivi, che devono essere fissati in anticipo e in piena trasparenza, in base ai quali le competenze dei candidati sono considerate su un piano di parità, indipendentemente dal genere.

Emendamento 19

**Proposta di direttiva
Considerando 12 quater (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(12 quater) In un contesto caratterizzato dall'invecchiamento demografico e dalla penuria di competenze, il mancato utilizzo delle potenzialità di metà della popolazione dell'Unione per i posti in seno ai consigli societari potrebbe rallentare le opportunità di sviluppo dell'economia unionale e il recupero delle relative strutture finanziarie. Se metà del vivaio di talenti non è nemmeno presa in considerazione per i posti dirigenziali, il processo e la qualità delle nomine stesse potrebbero risultare compromessi, con un conseguente aumento della sfiducia nei confronti delle strutture di potere aziendali ed eventualmente una perdita di efficienza della valorizzazione del capitale umano disponibile. L'inserimento sistematico di candidati idonei di entrambi i sessi garantisce che, per il rinnovo dei consigli, i membri siano selezionati tra i migliori candidati in assoluto, sia maschili che femminili, e che le istanze sociali trovino un fedele riscontro nel processo decisionale delle imprese.

Emendamento 20

Proposta di direttiva

Considerando 13

Testo della Commissione

(13) L'attuale mancanza di trasparenza nelle procedure di selezione e nei criteri di qualificazione per l'assegnazione dei posti nei consigli nella maggior parte degli Stati membri costituisce una grossa barriera all'introduzione di una maggiore diversità di genere fra i membri dei consigli e incide negativamente sia sulle carriere dei candidati a tali posti, sia sulla libertà di circolazione, così come sulle decisioni degli investitori. Una tale opacità impedisce a potenziali candidati di presentare domanda per posti di amministratore per i quali le loro qualifiche sarebbero fortemente necessarie e di contestare decisioni di nomina dettate da discriminazioni di genere, limitando così la libertà di circolazione nel mercato interno. Le varie strategie degli investitori, d'altro lato, richiedono informazioni legate anche alla capacità e alla competenza dei membri dei consigli: una maggiore trasparenza nei criteri di qualificazione e nelle procedure di selezione per i posti di amministratore permetterebbe agli investitori di valutare meglio la strategia della società e di adottare decisioni con cognizione di causa.

Emendamento

(13) L'attuale mancanza di trasparenza nelle procedure di selezione e nei criteri di qualificazione per l'assegnazione dei posti nei consigli nella maggior parte degli Stati membri costituisce una grossa barriera all'introduzione di una maggiore diversità di genere fra i membri dei consigli e incide negativamente sia sulle carriere dei candidati a tali posti, sia sulla libertà di circolazione, così come sulle decisioni degli investitori. Una tale opacità impedisce a potenziali candidati di presentare domanda per posti di amministratore per i quali le loro qualifiche sarebbero fortemente necessarie e di contestare decisioni di nomina dettate da discriminazioni di genere, limitando così la libertà di circolazione nel mercato interno. Le varie strategie degli investitori, d'altro lato, richiedono informazioni legate anche alla capacità e alla competenza dei membri dei consigli: una maggiore trasparenza nei criteri di qualificazione e nelle procedure di selezione per i posti di amministratore permetterebbe agli investitori di valutare meglio la strategia della società e di adottare decisioni con cognizione di causa. ***È quindi importante che le procedure di nomina a membri dei consigli di amministrazione siano chiare e trasparenti e che i candidati siano valutati in maniera oggettiva sulla base dei loro meriti individuali, indipendentemente dal genere.***

Emendamento 21

Proposta di direttiva Considerando 14

Testo della Commissione

(14) La presente direttiva non intende armonizzare in dettaglio le normative nazionali sulle procedure di selezione e sui criteri di qualificazione ai posti di

Emendamento

(14) La presente direttiva non intende armonizzare in dettaglio le normative nazionali sulle procedure di selezione e sui criteri di qualificazione ai posti di

amministratore; è tuttavia necessario introdurre norme minime che obblighino le imprese quotate prive di una rappresentanza di genere equilibrata a fondare le decisioni di nomina degli amministratori senza incarichi esecutivi su una valutazione comparativa oggettiva delle qualifiche dei candidati in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, per raggiungere l'equilibrio di genere in tale categoria di amministratori. Solo una misura a livello dell'**UE** può contribuire effettivamente a garantire condizioni uniformi in tutta l'Unione e ad evitare complicazioni pratiche nella vita aziendale.

amministratore; è tuttavia necessario introdurre norme minime che obblighino le imprese quotate prive di una rappresentanza di genere equilibrata a fondare le decisioni di nomina degli amministratori senza incarichi esecutivi su **una procedura di selezione trasparente e chiaramente definita e su** una valutazione comparativa oggettiva delle qualifiche dei candidati in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, per raggiungere l'equilibrio di genere in tale categoria di amministratori. Solo una misura **vincolante** a livello dell'**Unione** può contribuire effettivamente a garantire condizioni uniformi in tutta l'Unione e ad evitare complicazioni pratiche nella vita aziendale.

Emendamento 22

Proposta di direttiva Considerando 15

Testo della Commissione

(15) La strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva indica una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro come presupposto fondamentale per rilanciare la crescita e per affrontare le sfide demografiche in Europa. La strategia stabilisce fra gli obiettivi principali il raggiungimento, entro il 2020, di un tasso di occupazione del 75% per donne e uomini di età compresa tra 20 e 64 anni, finalità che può essere realizzata solo in presenza di un chiaro impegno a favore dell'uguaglianza di genere e di un'intensificazione degli sforzi per eliminare tutte le barriere alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. L'attuale crisi economica ha accentuato l'esigenza sempre maggiore in Europa di poter fare affidamento sulla conoscenza, la competenza e l'innovazione, e di sfruttare appieno il vivaio di talenti disponibili. Si prevede che il rafforzamento della partecipazione delle donne ai processi

Emendamento

(15) La strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva indica una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro come presupposto fondamentale per rilanciare la crescita e per affrontare le sfide demografiche in Europa. La strategia stabilisce fra gli obiettivi principali il raggiungimento, entro il 2020, di un tasso di occupazione del 75% per donne e uomini di età compresa tra 20 e 64 anni, finalità che può essere realizzata solo in presenza di un chiaro impegno a favore dell'uguaglianza di genere, **dell'eliminazione della persistente disparità retributiva di genere** e di un'intensificazione degli sforzi per eliminare tutte le barriere alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, **compreso l'attuale fenomeno del "soffitto di cristallo"**. L'attuale crisi economica ha accentuato l'esigenza sempre maggiore in Europa di poter fare affidamento sulla conoscenza, la

decisionali in ambito economico, in particolare nei consigli, abbia ripercussioni positive sull'occupazione femminile nelle imprese interessate e sull'economia in generale.

competenza e l'innovazione, e di sfruttare appieno il vivaio di talenti disponibili, **sia degli uomini che delle donne**. Si prevede che il rafforzamento della partecipazione delle donne ai processi decisionali in ambito economico, in particolare nei consigli, abbia ripercussioni positive sull'occupazione femminile nelle imprese interessate e sull'economia in generale.

Emendamento 23

Proposta di direttiva Considerando 15 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(15 bis) Il conseguimento di tali obiettivi è di importanza vitale per assicurare la competitività dell'economia europea, favorire l'innovazione e integrare maggiori e migliori competenze professionali nei consigli delle società. A tal fine, l'Unione ha proclamato la parità sul mercato del lavoro e il raggiungimento progressivo di un maggiore equilibrio di genere nei consigli di amministrazione quali obiettivi europei del decennio in materia di uguaglianza ed esaminerà metodi per dare visibilità ai progressi già compiuti in quest'ambito.

Emendamento 24

Proposta di direttiva Considerando 16

Testo della Commissione

Emendamento

(16) Occorre quindi che l'Unione si prefigga l'obiettivo di aumentare la presenza delle donne nei consigli delle società, **sia** per rilanciare la crescita economica e la competitività delle imprese europee **che** per realizzare un'effettiva uguaglianza di genere sul mercato del lavoro. Tale finalità dev'essere perseguita introducendo requisiti minimi in materia di azione positiva, sotto forma di misure vincolanti volte al raggiungimento di un

Occorre quindi che l'Unione si prefigga l'obiettivo di aumentare la presenza delle donne nei consigli delle società **in tutti gli Stati membri**, per rilanciare la crescita economica, **incoraggiare la mobilità sul mercato del lavoro** e **rafforzare** la competitività delle imprese europee **nonché** per realizzare un'effettiva uguaglianza di genere sul mercato del lavoro. Tale finalità dev'essere perseguita introducendo requisiti minimi in materia di

obiettivo quantitativo relativo alla composizione di genere nei consigli delle società quotate, tenuto conto del fatto che gli Stati membri e gli altri paesi che hanno scelto questo metodo o un approccio simile hanno ottenuto i risultati migliori in termini di riduzione della sotto-rappresentanza delle donne nei posti decisionali in campo economico.

azione positiva, sotto forma di misure vincolanti volte al raggiungimento di un obiettivo quantitativo relativo alla composizione di genere nei consigli delle società quotate, tenuto conto del fatto che gli Stati membri e gli altri paesi che hanno scelto questo metodo o un approccio simile hanno ottenuto i risultati migliori in termini di riduzione della sotto-rappresentanza delle donne nei posti decisionali in campo economico.

Emendamento 25

Proposta di direttiva

Considerando 16 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(16 bis) È necessario che le società quotate elaborino una politica di genere volta a ottenere una rappresentanza di genere più equilibrata al loro interno. Una siffatta politica può includere una descrizione delle misure pertinenti attuate nella società interessata, quali ad esempio la nomina di un candidato uomo e di una candidata donna ai posti più importanti, sistemi di tutoraggio e consulenza sullo sviluppo professionale per le donne, nonché strategie nel settore delle risorse umane per promuovere un'assunzione diversificata. Essa può inoltre prevedere l'offerta di condizioni di lavoro flessibili per tutti i lavoratori, ad esempio assistenza in materia di congedo parentale così come la prestazione di servizi di assistenza al lavoro domestico e all'infanzia. Ciascuna società può scegliere le politiche che più si confanno alle sue attività e dovrebbe adottare misure attive per aumentare la quota di appartenenti al sesso sotto-rappresentato ai livelli direttivi della società.

Emendamento 26

Proposta di direttiva

Considerando 17

Testo della Commissione

(17) Le società quotate in Borsa rivestono una particolare importanza economica e si distinguono per la loro visibilità e il loro impatto sul mercato in generale. Occorre quindi che le misure previste dalla presente direttiva si applichino alle società quotate, definite come società **registrate** in uno Stato membro i cui titoli sono ammessi alla negoziazione in uno o più Stati membri su un mercato regolamentato ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 14, della direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, relativa ai mercati degli strumenti finanziari. Tali società fissano le norme per tutta l'economia e si può prevedere che le loro pratiche siano seguite dagli altri tipi di imprese. ***Il carattere pubblico delle società quotate giustifica che siano regolamentate in più ampia misura, nel comune interesse.***

Emendamento

(17) Le società quotate in Borsa rivestono una particolare importanza economica e si distinguono per la loro visibilità e il loro impatto sul mercato in generale. Occorre quindi che le misure previste dalla presente direttiva si applichino alle società quotate, definite come società **aventi sede** in uno Stato membro **e** i cui titoli sono ammessi alla negoziazione in uno o più Stati membri su un mercato regolamentato ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 14, della direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, relativa ai mercati degli strumenti finanziari. Tali società fissano le norme per tutta l'economia e si può prevedere che le loro pratiche siano seguite dagli altri tipi di imprese.

Emendamento 27

**Proposta di direttiva
Considerando 18**

Testo della Commissione

(18) È opportuno che la presente direttiva non si applichi alle microimprese e alle piccole e medie imprese (PMI) ai sensi della raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese, anche se sono società quotate.

Emendamento

(18) È opportuno che la presente direttiva non si applichi alle microimprese e alle piccole e medie imprese (PMI) ai sensi della raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese, anche se sono società quotate. ***Tuttavia, gli Stati membri dovrebbero attuare politiche per sostenere e incentivare le PMI al fine di migliorare sensibilmente l'equilibrio di genere a tutti i livelli direttivi e nei consigli delle società.***

Emendamento 28

**Proposta di direttiva
Considerando 21**

Testo della Commissione

(21) In vari Stati membri una certa percentuale degli amministratori senza incarichi esecutivi può o deve essere nominata o eletta dal personale della società e/o dalle organizzazioni dei lavoratori conformemente al diritto interno o alle prassi nazionali. Gli obiettivi quantitativi previsti dalla presente direttiva devono applicarsi a tutti gli amministratori senza incarichi esecutivi, compresi i rappresentanti del personale. ***Tuttavia, tenuto conto appunto del fatto che alcuni amministratori senza incarichi esecutivi sono rappresentanti del personale, la definizione delle procedure pratiche per garantire la realizzazione di tali obiettivi deve spettare agli Stati membri interessati.***

Emendamento

(21) In vari Stati membri una certa percentuale degli amministratori senza incarichi esecutivi può o deve essere nominata o eletta dal personale della società e/o dalle organizzazioni dei lavoratori conformemente al diritto interno o alle prassi nazionali. Gli obiettivi quantitativi previsti dalla presente direttiva devono applicarsi a tutti gli amministratori senza incarichi esecutivi, compresi i rappresentanti del personale. ***La presente direttiva dovrebbe tenere conto della varietà delle procedure di selezione e delle relative peculiarità nazionali negli Stati membri.***

Emendamento 29

**Proposta di direttiva
Considerando 22**

Testo della Commissione

(22) ***Occorre obbligare*** le società quotate dell'Unione ***a predisporre mezzi adeguati ai fini dell'adozione di procedure idonee per soddisfare gli specifici obiettivi relativi alla composizione di genere nei loro consigli.*** Le società quotate nei cui consigli i posti di amministratori senza incarichi esecutivi sono occupati dal sesso sotto-rappresentato per meno del 40% dovrebbero ***procedere alle*** nomine per tali posti sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, applicando criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro, ***per raggiungere la percentuale sopra indicata entro il 1° gennaio 2020. La direttiva fissa quindi, come obiettivo da raggiungere entro tale data, una rappresentanza almeno del 40% del sesso sotto-rappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi. Tale obiettivo, in linea di principio, riguarda solo la diversità di***

Emendamento

(22) Le società quotate dell'Unione ***dovrebbero prefiggersi l'obiettivo di raggiungere, entro il 1° gennaio 2020, una rappresentanza almeno del 40% del sesso sotto-rappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi. Per raggiungere tale obiettivo,*** le società quotate nei cui consigli i posti di amministratori senza incarichi esecutivi sono occupati dal sesso sotto-rappresentato per meno del 40% dovrebbero ***avere l'obbligo di svolgere la procedura di preselezione o di selezione relativamente alle*** nomine per tali posti sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, applicando criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro.

genere complessiva fra gli amministratori senza incarichi esecutivi e non interferisce con la scelta concreta dei singoli amministratori, caso per caso, da un'ampia rosa di candidati uomini e donne; in particolare, non esclude alcun particolare candidato a un posto di amministratore, né impone alcun singolo amministratore alle società o agli azionisti. La scelta di membri del consiglio idonei resta quindi alle società e agli azionisti.

Emendamento 30

Proposta di direttiva
Considerando 22 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(22 bis) L'obiettivo del 40% riguarda, in linea di principio, solo la diversità di genere complessiva fra gli amministratori senza incarichi esecutivi e non interferisce con la scelta concreta dei singoli amministratori, in ciascun caso specifico, da un'ampia rosa di candidati uomini e donne. In particolare, tale obiettivo non esclude alcun candidato particolare dai posti di amministratore, né impone alle società o agli azionisti alcun amministratore specifico. La scelta di membri del consiglio idonei rimane quindi di competenza delle società e degli azionisti.

Emendamento 31

Proposta di direttiva
Considerando 22 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(22 ter) Le società quotate dovrebbero prendere in considerazione l'istituzione di programmi di formazione e di tutoraggio per il sesso sottorappresentato come uno strumento per raggiungere l'equilibrio di genere, qualora esista un evidente divario di genere nella rosa di candidati alla

Emendamento 32

Proposta di direttiva Considerando 23

Testo della Commissione

(23) Gli Stati membri esercitano un'influenza dominante sulle società quotate che sono imprese pubbliche ai sensi dell'articolo 2, lettera b), della direttiva 2006/111/CE della Commissione, del 16 novembre 2006, relativa alla trasparenza delle relazioni finanziarie tra gli Stati membri e le loro imprese pubbliche e alla trasparenza finanziaria all'interno di talune imprese. In virtù di tale influenza dominante, essi hanno a disposizione strumenti per produrre più rapidamente i cambiamenti necessari. Per tali imprese, quindi, è opportuno anticipare la data entro cui dev'essere raggiunto l'obiettivo del 40% almeno del sesso sottorappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi.

Emendamento

(23) Gli Stati membri esercitano un'influenza dominante sulle società quotate che sono imprese pubbliche ai sensi dell'articolo 2, lettera b), della direttiva 2006/111/CE della Commissione, del 16 novembre 2006, relativa alla trasparenza delle relazioni finanziarie tra gli Stati membri e le loro imprese pubbliche e alla trasparenza finanziaria all'interno di talune imprese. In virtù di tale influenza dominante, essi hanno a disposizione strumenti per produrre più rapidamente i cambiamenti necessari. Per tali imprese, quindi, è opportuno anticipare la data entro cui dev'essere raggiunto l'obiettivo del 40% almeno del sesso sottorappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi, ***conformemente a meccanismi adeguati la cui determinazione spetta agli Stati membri in linea con la presente direttiva.***

Emendamento 33

Proposta di direttiva Considerando 23 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(23 bis) Per la loro stessa natura, le imprese pubbliche, quotate o meno, dovrebbero fungere da modello per il settore privato. È pertanto opportuno che la Commissione esamini la situazione negli Stati membri e valuti se le imprese pubbliche che non rientrano nella definizione di PMI possano essere integrate nell'ambito di applicazione della presente direttiva in una fase futura.

Emendamento 34

Proposta di direttiva

– Considerando 23 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(23 ter) Occorre che la Commissione raccolga e analizzi cifre e dati sull'equilibrio tra i generi nelle grandi imprese non quotate che pure rivestono grande importanza per l'economia. È opportuno svolgere successivamente una valutazione d'impatto per avere un quadro globale della situazione di tali imprese negli Stati membri e per valutare se siano necessarie misure a livello dell'Unione in modo da far rientrare tali imprese nell'ambito di applicazione della presente direttiva in una fase futura. Nel contempo, è opportuno che la Commissione illustri le alternative disponibili a tal fine, poiché per tali imprese, in considerazione di talune peculiarità nazionali, possono rendersi necessarie disposizioni specifiche.

Emendamento 35

Proposta di direttiva

Considerando 24

Testo della Commissione

Emendamento

(24) Per determinare il numero di posti di amministratore senza incarichi esecutivi necessario per soddisfare l'obiettivo prefissato occorrono precisazioni supplementari: viste le dimensioni della maggior parte dei consigli, infatti, dal punto di vista matematico è possibile solo superare o rimanere al di sotto dell'esatta quota del 40%. Pertanto, il numero di posti in consiglio necessari per soddisfare l'obiettivo dev'essere quello che si avvicina di più al 40%. Al tempo stesso, per evitare discriminazioni nei confronti del sesso inizialmente sovra-rappresentato, le società quotate non

(24) Se il consiglio senza incarichi esecutivi è composto solo di tre membri, è matematicamente impossibile superare una quota del 40% per entrambi i generi. Pertanto, in tali casi gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato devono occupare almeno un posto nei consigli con tre amministratori senza incarichi esecutivi.

devono essere obbligate a destinare al sesso sotto-rappresentato la metà o più dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi. Ad esempio, gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato devono occupare almeno un posto nei consigli con tre o quattro amministratori senza incarichi esecutivi, almeno due posti nei consigli con cinque o sei amministratori senza incarichi esecutivi e almeno tre posti nei consigli con sette od otto amministratori senza incarichi esecutivi.

Emendamento 36

Proposta di direttiva Considerando 26

Testo della Commissione

(26) In linea con tale giurisprudenza, gli Stati membri devono garantire che la scelta dei candidati più qualificati per i posti di amministratore senza incarichi esecutivi sia basata su un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, con riferimento a criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro. Fra i tipi di criteri di selezione che le società potrebbero applicare figurano, ad esempio, l'esperienza professionale nelle mansioni di gestione e/o di sorveglianza, la conoscenza di specifici settori rilevanti come la finanza, il controllo o la gestione delle risorse umane, competenze di leadership e di comunicazione e capacità di lavoro in rete. Il candidato del sesso sotto-rappresentato deve avere la precedenza se possiede qualifiche uguali a quelle del candidato dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, e a meno che una valutazione obiettiva, che prenda in considerazione tutti i criteri relativi ai singoli candidati, non faccia propendere per un candidato dell'altro sesso.

Emendamento

(26) In linea con tale giurisprudenza, gli Stati membri devono garantire che la scelta dei candidati più qualificati per i posti di amministratore senza incarichi esecutivi sia basata su un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, con riferimento a criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro. Fra i tipi di criteri di selezione che le società potrebbero applicare figurano, ad esempio, l'esperienza professionale nelle mansioni di gestione e/o di sorveglianza, ***l'esperienza internazionale, la multidisciplinarietà***, la conoscenza di specifici settori rilevanti come la finanza, il controllo o la gestione delle risorse umane, competenze di leadership e di comunicazione e capacità di lavoro in rete. Il candidato del sesso sotto-rappresentato deve avere la precedenza se possiede qualifiche uguali a quelle del candidato dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, e a meno che una valutazione obiettiva, che prenda in considerazione tutti i criteri relativi ai singoli candidati, non faccia propendere per un candidato dell'altro sesso.

Emendamento 37

Proposta di direttiva Considerando 27

Testo della Commissione

(27) I metodi di assunzione e di nomina degli amministratori differiscono da uno Stato membro all'altro e da una società all'altra. Possono prevedere che, ad esempio, un comitato di nomina proceda a una pre-selezione di candidati da presentare all'assemblea degli azionisti, oppure la nomina diretta degli amministratori da parte dei singoli azionisti, o ancora la votazione sui singoli candidati o su liste di candidati in sede di assemblea degli azionisti. Le condizioni relative alla selezione dei candidati devono essere soddisfatte a uno stadio adeguato della procedura di selezione, conformemente alle disposizioni di diritto nazionale e allo statuto delle società quotate interessate. A tale riguardo, la presente direttiva **introduce solo un'armonizzazione minima delle procedure di selezione, permettendo di applicare le condizioni definite dalla giurisprudenza della Corte di giustizia** per realizzare l'obiettivo di una rappresentanza di genere più equilibrata dei consigli delle società quotate.

Emendamento

(27) I metodi di assunzione, **di selezione e** di nomina degli amministratori differiscono da uno Stato membro all'altro e da una società all'altra. Possono prevedere che, ad esempio, un comitato di nomina proceda a una pre-selezione di candidati da presentare all'assemblea degli azionisti, oppure la nomina diretta degli amministratori da parte dei singoli azionisti, o ancora la votazione sui singoli candidati o su liste di candidati in sede di assemblea degli azionisti. **La presente direttiva rispetta la diversità delle procedure di selezione che dovrebbero fondarsi sulla trasparenza e sul merito, insistendo nel contempo sul raggiungimento dell'obiettivo di aumentare la partecipazione del sesso sotto-rappresentato nei consigli.** Le condizioni relative alla selezione dei candidati devono essere soddisfatte a uno stadio adeguato della procedura di selezione, conformemente alle disposizioni di diritto nazionale e allo statuto delle società quotate interessate. A tale riguardo, la presente direttiva **consente una varietà di** procedure di selezione, per realizzare l'obiettivo di una rappresentanza di genere più equilibrata dei consigli delle società quotate. **Le disposizioni della presente direttiva non comportano alcuna indebita ingerenza nella gestione quotidiana delle società, dato che queste ultime mantengono la libertà di selezionare i candidati sulla base delle qualifiche o di altre considerazioni oggettive pertinenti.**

Emendamento 38

Proposta di direttiva Considerando 27 bis (nuovo)

(27 bis) Nei casi in cui la preselezione dei candidati si basi su procedure di elezione o di voto, ad esempio da parte dei lavoratori o dei loro rappresentanti, le procedure che disciplinano l'intero processo dovrebbero essere adeguate in modo da contribuire al raggiungimento dell'obiettivo di un maggiore equilibrio di genere nel consiglio di amministrazione nel suo complesso, garantendo nel contempo che il genere dell'amministratore eletto nella procedura in questione non sia in alcun modo predeterminato.

Emendamento 39

Proposta di direttiva Considerando 30

(30) È necessario che gli Stati membri prevedano sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive per le violazioni *della* presente direttiva, che possono includere, fra l'altro, sanzioni amministrative e la nullità o l'annullamento, da parte di un organo giudiziario, della nomina o dell'elezione degli amministratori senza incarichi esecutivi avvenute in violazione delle disposizioni nazionali adottate conformemente all'articolo 4, paragrafo 1.

(30) È necessario che gli Stati membri prevedano sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive per le violazioni *dei requisiti relativi a una procedura aperta e trasparente di cui alla* presente direttiva, che possono includere, fra l'altro, sanzioni amministrative, *l'esclusione da tutte le gare di appalto pubbliche, la parziale esclusione dalla concessione di risorse erogate attraverso i Fondi strutturali dell'Unione* e la nullità o l'annullamento, da parte di un organo giudiziario, della nomina o dell'elezione degli amministratori senza incarichi esecutivi avvenute in violazione delle disposizioni nazionali adottate conformemente all'articolo 4, paragrafo 1. *Dovrebbe essere contemplata la possibilità per gli Stati membri di non limitarsi all'elenco non esaustivo di sanzioni previsto dalla presente direttiva e di aggiungervi, fra l'altro, lo scioglimento forzato della società interessata, disposto da un organismo giuridico competente nel pieno rispetto delle adeguate garanzie procedurali, in caso di infrazioni gravi e*

ripetute commesse da tale società.

Emendamento 40

Proposta di direttiva Considerando 31

Testo della Commissione

(31) Poiché la composizione di genere del personale si ripercuote direttamente sulla disponibilità di candidati del sesso sotto-rappresentato, gli Stati membri possono decidere che, qualora gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato costituiscano meno del 10% dell'organico di una società, questa non sia tenuta a soddisfare l'obiettivo fissato dalla presente direttiva.

Emendamento

soppresso

Emendamento 41

Proposta di direttiva Considerando 32

Testo della Commissione

(32) Poiché le società quotate dovrebbero mirare ad aumentare la percentuale del sesso sotto-rappresentato in tutti i posti decisionali, gli Stati membri potrebbero decidere di considerare realizzato l'obiettivo previsto dalla presente direttiva quando le società quotate possono dimostrare che gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, con o senza incarichi esecutivi.

Emendamento

(32) Poiché le società quotate dovrebbero mirare ad aumentare la percentuale del sesso sotto-rappresentato in tutti i posti decisionali, gli Stati membri potrebbero decidere di considerare realizzato l'obiettivo previsto dalla presente direttiva quando le società quotate possono dimostrare che gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, con o senza incarichi esecutivi. ***È tuttavia opportuno che tali società debbano continuare a indicare nelle relazioni annuali e sui siti web l'equilibrio di genere tra gli amministratori con incarichi esecutivi e tra gli amministratori senza incarichi esecutivi nonché le proprie politiche in materia, conformemente all'articolo 5 della presente direttiva.***

Emendamento 42

Proposta di direttiva Considerando 34

Testo della Commissione

(34) Gli Stati membri devono fare obbligo alle società quotate di fornire annualmente alle autorità nazionali competenti informazioni sulla composizione di genere dei loro consigli e sul conseguimento degli obiettivi previsti dalla presente direttiva, per consentire a tali autorità di valutare i progressi di ciascuna società verso l'equilibrio di genere fra gli amministratori. È opportuno che tali informazioni vengano pubblicate e che, qualora la società non abbia raggiunto l'obiettivo prefissato, esse includano una descrizione delle misure che l'impresa ha intrapreso fino a quel momento e che intende introdurre in futuro per realizzarlo.

Emendamento

(34) Gli Stati membri devono fare obbligo alle società quotate di fornire annualmente alle autorità nazionali competenti informazioni sulla composizione di genere dei loro consigli e sul conseguimento degli obiettivi previsti dalla presente direttiva, per consentire a tali autorità di valutare i progressi di ciascuna società verso l'equilibrio di genere fra gli amministratori. È opportuno che tali informazioni vengano ***inserite nella relazione annuale della società e pubblicate in modo adeguato e facilmente accessibile sul sito web di quest'ultima*** e che, qualora la società non abbia raggiunto l'obiettivo prefissato, esse includano una descrizione ***esauriente*** delle misure ***concrete*** che l'impresa ha intrapreso fino a quel momento e che intende introdurre in futuro per realizzarlo. ***Inoltre, le società che non hanno rispettato gli obiettivi o gli impegni assunti dovrebbero fornire una giustificazione dei motivi per cui non l'hanno fatto, nonché una descrizione delle misure concrete che hanno intrapreso fino a quel momento e di quelle che intendono introdurre in futuro per rispettare tali obiettivi e tali impegni.***

Emendamento 43

Proposta di direttiva Considerando 37

Testo della Commissione

(37) Benché alcuni Stati membri abbiano adottato disposizioni regolamentari nel settore in oggetto o abbiano incoraggiato l'auto-regolamentazione, e questo con risultati diseguali, la maggioranza di essi non ha intrapreso alcuna azione né indicato la propria volontà di intervenire in modo

Emendamento

(37) Benché alcuni Stati membri abbiano adottato disposizioni regolamentari nel settore in oggetto o abbiano incoraggiato l'auto-regolamentazione, e questo con risultati diseguali, la maggioranza di essi non ha intrapreso alcuna azione né indicato la propria volontà di intervenire in modo

sufficientemente incisivo. Dalle proiezioni basate su un'analisi esaustiva di tutte le informazioni disponibili sulle tendenze passate e attuali e dalle intenzioni manifestate emerge che l'azione individuale dei singoli Stati membri non permetterà di ottenere nel prossimo futuro una rappresentanza di genere equilibrata fra gli amministratori senza incarichi esecutivi dei consigli delle società dell'Unione, conformemente agli obiettivi stabiliti dalla presente direttiva. Tenuto conto di tali circostanze e dati i divari crescenti fra gli Stati membri in termini di rappresentanza uomo-donna nei consigli della società, l'equilibrio di genere in tali consigli nell'Unione può essere migliorato solo attraverso un approccio comune, e il potenziale di uguaglianza di genere, competitività e crescita può essere realizzato meglio grazie a un'azione coordinata a livello dell'Unione piuttosto che con iniziative nazionali di portata, ambizione ed efficacia diverse. Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri e possono quindi, a motivo della portata e degli effetti dell'azione, essere conseguiti meglio a livello dell'Unione, questa può adottare misure conformemente al principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5 del trattato sull'Unione europea.

sufficientemente incisivo. Dalle proiezioni basate su un'analisi esaustiva di tutte le informazioni disponibili sulle tendenze passate e attuali e dalle intenzioni manifestate emerge che l'azione individuale dei singoli Stati membri non permetterà di ottenere nel prossimo futuro una rappresentanza di genere equilibrata fra gli amministratori senza incarichi esecutivi dei consigli delle società dell'Unione, conformemente agli obiettivi stabiliti dalla presente direttiva. Tenuto conto di tali circostanze e dati i divari crescenti fra gli Stati membri in termini di rappresentanza uomo-donna nei consigli della società, l'equilibrio di genere in tali consigli nell'Unione può essere migliorato solo attraverso un approccio comune, e il potenziale di uguaglianza di genere, ***l'eliminazione dell'attuale disparità retributiva di genere e il miglioramento della*** competitività e ***della*** crescita possono essere realizzati meglio grazie a un'azione coordinata a livello dell'Unione piuttosto che con iniziative nazionali di portata, ambizione ed efficacia diverse. Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri e possono quindi, a motivo della portata e degli effetti dell'azione, essere conseguiti meglio a livello dell'Unione, questa può adottare misure conformemente al principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5 del trattato sull'Unione europea.

Emendamento 44

Proposta di direttiva Considerando 38

Testo della Commissione

(38) Conformemente al principio di proporzionalità di cui allo stesso articolo, la presente direttiva si limita a fissare obiettivi e principi comuni che non vanno al di là di quanto necessario per il conseguimento di tali obiettivi. Gli Stati membri dispongono di libertà sufficiente

Emendamento

(38) Conformemente al principio di proporzionalità di cui allo stesso articolo, la presente direttiva si limita a fissare obiettivi e principi comuni che non vanno al di là di quanto necessario per il conseguimento di tali obiettivi. Gli Stati membri dispongono di libertà sufficiente

per stabilire come realizzare al meglio gli obiettivi previsti dalla presente direttiva tenuto conto del contesto nazionale, in particolare delle norme e prassi relative alle nomine ai posti di amministratore. La presente direttiva non interferisce con la possibilità, per le società, di nominare i membri più qualificati, e lascia a tutte le società quotate un periodo di adattamento sufficientemente lungo.

per stabilire come realizzare al meglio gli obiettivi previsti dalla presente direttiva tenuto conto del contesto nazionale, in particolare delle norme e prassi relative alle nomine ai posti di amministratore. La presente direttiva non interferisce con la possibilità, per le società, di nominare i membri più qualificati, e lascia a tutte le società quotate **un quadro flessibile e** un periodo di adattamento sufficientemente lungo.

Emendamento 45

Proposta di direttiva Considerando 39

Testo della Commissione

(39) Conformemente al principio di proporzionalità, l'obiettivo stabilito per le società quotate **dev'essere** limitato nel tempo e restare valido solo finché non siano stati realizzati progressi sostenibili nella composizione di genere dei consigli. Per tale ragione la Commissione dovrebbe riesaminare regolarmente l'applicazione della presente direttiva e riferire in merito al Parlamento europeo e al Consiglio. La direttiva giunge a scadenza il 31 dicembre 2028. In occasione del riesame la Commissione deve valutare l'eventuale necessità di prorogare la durata della direttiva oltre tale periodo.

Emendamento

(39) Conformemente al principio di proporzionalità, l'obiettivo stabilito per le società quotate **dovrebbe essere** limitato nel tempo e **dovrebbe** restare valido solo finché non siano stati realizzati progressi sostenibili nella composizione di genere dei consigli. Per tale ragione la Commissione dovrebbe riesaminare regolarmente l'applicazione della presente direttiva e riferire in merito al Parlamento europeo e al Consiglio. La **presente** direttiva giunge a scadenza il 31 dicembre 2028. In occasione del riesame la Commissione deve valutare l'eventuale necessità di prorogare la durata della direttiva oltre tale periodo. ***Gli Stati membri dovrebbero cooperare con le parti sociali e la società civile al fine di informarle in modo efficace circa il significato, il recepimento e l'attuazione della presente direttiva. L'organizzazione di campagne d'informazione contribuirebbe in misura significativa a sensibilizzare le società non quotate incoraggiandole a raggiungere l'equilibrio di genere in modo proattivo. Gli Stati membri dovrebbero essere incoraggiati allo scambio di esperienze e buone pratiche in merito al recepimento e all'attuazione della presente direttiva.***

Emendamento 46

Proposta di direttiva Articolo 1

Testo della Commissione

La presente direttiva intende garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate, stabilendo misure dirette ad accelerare i progressi verso la parità di genere pur lasciando alle imprese il tempo sufficiente per prendere le necessarie disposizioni.

Emendamento

La presente direttiva intende garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate, stabilendo misure **efficaci** dirette ad accelerare i progressi verso la parità di genere pur lasciando alle imprese il tempo sufficiente per prendere le necessarie disposizioni.

Emendamento 47

Proposta di direttiva Articolo 2 – punto 1

Testo della Commissione

(1) "società quotata": una società **registrata** in uno Stato membro i cui titoli sono ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 14, della direttiva 2004/39/CE, in uno o più Stati membri;

Emendamento

(1) "società quotata": una società **avente sede** in uno Stato membro **e** le cui azioni sono ammesse alla negoziazione in un mercato regolamentato ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 14, della direttiva 2004/39/CE, in uno o più Stati membri;

Emendamento 48

Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate nei cui consigli i posti di amministratori senza incarichi esecutivi siano occupati per meno del 40% dal sesso sotto-rappresentato **procedano alle nomine per tali posti sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, applicando criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro, allo scopo di raggiungere la** percentuale sopra indicata entro il 1° gennaio 2020, o entro il 1° gennaio 2018

Emendamento

1. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate nei cui consigli i posti di amministratori senza incarichi esecutivi siano occupati per meno del 40% dal sesso sottorappresentato **adeguino le proprie procedure di assunzione, compresi gli annunci di posto vacante aperto con richiesta di presentazione di candidature, la preselezione, la selezione e la nomina, in modo tale da contribuire in modo efficace al raggiungimento della** percentuale sopra indicata entro il 1°

nel caso di *società quotate che sono* imprese pubbliche.

gennaio 2020, o entro il 1° gennaio 2018 nel caso di imprese pubbliche. ***In particolare, gli Stati membri garantiscono che le imprese selezionino i candidati maggiormente qualificati a un posto nel consiglio da una rosa di candidati equilibrata sotto il profilo del genere e sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, applicando criteri prestabiliti, chiari, univoci, formulati in modo neutro e non discriminatori. Nel caso di una procedura di elezione, gli Stati membri provvedono affinché le società garantiscano la diversità di genere nella composizione dell'elenco ristretto dei candidati preselezionati, assicurando nel contempo che il genere dell'amministratore eletto nella procedura in questione non sia in alcun modo predeterminato.***

Per raggiungere l'obiettivo del 40% e conformemente all'articolo 23, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, gli Stati membri provvedono affinché, in ogni fase della procedura di assunzione, di selezione o di nomina degli amministratori senza incarichi esecutivi, sia data priorità al candidato del sesso sotto-rappresentato se questo è ugualmente qualificato rispetto al candidato dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, a meno che una valutazione obiettiva che tenga conto di tutti i criteri specifici dei singoli candidati non faccia propendere per il candidato dell'altro sesso.

Emendamento 49

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. Il numero di posti di amministratore senza incarichi esecutivi necessari per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1 ***è il numero più vicino alla proporzione***

Emendamento

2. Il numero di posti di amministratore senza incarichi esecutivi necessari per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1 ***corrisponde almeno al 40%. Se il consiglio senza incarichi esecutivi è***

del 40%, ma non superiore al 49%.

*composto solo di tre membri, la
proporzione di uno a due è sufficiente.*

Emendamento 50

Proposta di direttiva

– Articolo 4 – paragrafo 3

Testo della Commissione

3. Per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1 gli Stati membri provvedono affinché, nella selezione degli amministratori senza incarichi esecutivi, sia data priorità al candidato del sesso sotto-rappresentato se questo è ugualmente qualificato rispetto al candidato dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, a meno che una valutazione obiettiva che tenga conto di tutti i criteri specifici dei singoli candidati non faccia propendere per il candidato dell'altro sesso.

Emendamento

soppresso

Emendamento 51

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 4

Testo della Commissione

4. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate siano tenute a comunicare, ***su richiesta di*** un candidato respinto, i criteri di qualificazione alla base della selezione, la valutazione comparativa obiettiva di tali criteri e, se del caso, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato dell'altro sesso.

Emendamento

4. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate siano tenute ***almeno*** a comunicare ***a*** un candidato respinto ***il numero e il genere delle persone comprese nel gruppo di candidati oggetto della selezione, nel rispetto del loro anonimato ai sensi della normativa dell'Unione in materia di protezione dei dati, nonché*** i criteri di qualificazione alla base della selezione ***o della nomina***, la valutazione comparativa obiettiva di tali criteri e, se del caso, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato dell'altro sesso.

Emendamento 52

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 5

Testo della Commissione

5. Gli Stati membri, conformemente ai rispettivi sistemi giuridici nazionali, adottano le misure necessarie affinché, qualora un candidato respinto del sesso sotto-rappresentato adduca elementi che permettano di presumere la parità delle sue qualifiche rispetto a quelle del candidato prescelto dell'altro sesso, spetti alla società quotata dimostrare che non è stata violata la disposizione di cui al paragrafo 3.

Emendamento

5. Gli Stati membri, conformemente ai rispettivi sistemi giuridici nazionali, adottano le misure necessarie affinché, qualora un candidato respinto del sesso sotto-rappresentato ***che si ritiene lesa dalla mancata osservanza nei propri confronti delle disposizioni di cui al paragrafo 1*** adduca ***dinanzi a un organo giurisdizionale o a un altro organo competente*** elementi che permettano di presumere la parità delle sue qualifiche rispetto a quelle del candidato prescelto dell'altro sesso, spetti alla società quotata dimostrare che non è stata violata la disposizione di cui al paragrafo 1.

Il presente paragrafo non impedisce agli Stati membri di introdurre un regime probatorio più favorevole alla parte attrice.

Emendamento 53

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 6

Testo della Commissione

6. Gli Stati membri possono esentare dal raggiungimento dell'obiettivo di cui al paragrafo 1 le società quotate in cui il sesso sotto-rappresentato costituisca meno del 10% del personale.

Emendamento

soppresso

Emendamento 54

Proposta di direttiva

Articolo 4 – paragrafo 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

6 bis. Quando la selezione di cui al paragrafo 1 assume la forma di un voto

degli azionisti o dei dipendenti, le società garantiscono che i votanti ricevano tutte le informazioni necessarie relativamente alle misure previste dalla presente direttiva, comprese le sanzioni cui la società è soggetta in caso di mancato rispetto dei propri obblighi.

Emendamento 55

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 2

Testo della Commissione

2. Gli Stati membri fanno obbligo alle società quotate di fornire informazioni alle autorità nazionali competenti, una volta all'anno a decorrere da [due anni dopo l'adozione], in merito alla rappresentanza di genere nei loro consigli, distinguendo fra amministratori senza incarichi esecutivi e amministratori con incarichi esecutivi, e in merito alle misure prese riguardo agli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e al paragrafo 1 del presente articolo, e di pubblicare tali informazioni in modo adeguato e accessibile sul loro sito web.

Emendamento

2. Gli Stati membri fanno obbligo alle società quotate di fornire informazioni alle autorità nazionali competenti, una volta all'anno a decorrere da [due anni dopo l'adozione], in merito alla rappresentanza di genere nei loro consigli, distinguendo fra amministratori senza incarichi esecutivi e amministratori con incarichi esecutivi, e in merito alle misure prese riguardo agli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e al paragrafo 1 del presente articolo, e di pubblicare tali informazioni in modo adeguato e **facilmente** accessibile sul loro sito web **e nella relazione annuale**.

Emendamento 56

Proposta di direttiva Articolo 5 – paragrafo 3

Testo della Commissione

3. Qualora una società quotata non rispetti gli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, o gli impegni individuali assunti ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo, le **informazioni di cui al paragrafo 2 del presente articolo includono anche le** ragioni della mancata realizzazione **degli** obiettivi o **degli** impegni e una descrizione delle misure che la società ha adottato o intende adottare per raggiungere gli obiettivi o per onorare gli impegni assunti.

Emendamento

3. Qualora una società quotata non rispetti gli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, o gli impegni individuali assunti ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo, **essa fornisce una dichiarazione circa** le ragioni della mancata realizzazione **di tali** obiettivi o **di tali** impegni e una descrizione **esauriente** delle misure che la società ha adottato, o **di quelle che** intende adottare, per raggiungere gli obiettivi o per onorare gli impegni assunti. **Tale dichiarazione delle ragioni fa parte delle informazioni di**

cui al paragrafo 2.

Emendamento 57

Proposta di direttiva Articolo 4 – paragrafo 4

Testo della Commissione

4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che l'organismo o gli organismi designati ai sensi dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione), siano anche competenti a promuovere, analizzare, controllare e sostenere l'equilibrio di genere nei consigli delle società quotate.

Emendamento

4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che l'organismo o gli organismi designati ai sensi dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione), siano anche competenti a promuovere, analizzare, controllare e sostenere l'equilibrio di genere nei consigli delle società quotate. ***A tal fine gli Stati membri collaborano in maniera efficace con le parti sociali e la società civile.***

Emendamento 58

Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Gli Stati membri definiscono un regime di sanzioni per le violazioni ***delle disposizioni nazionali adottate conformemente alla presente direttiva*** e prendono tutte le misure necessarie per garantire che sia applicato.

Emendamento

1. Gli Stati membri definiscono un regime di sanzioni per le violazioni ***dei requisiti relativi a una procedura aperta e trasparente di cui all'articolo 4, paragrafo 1,*** e prendono tutte le misure necessarie per garantire che sia applicato.

Emendamento 59

Proposta di direttiva Articolo 6 – paragrafo 2 – parte introduttiva

Testo della Commissione

2. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive e ***possono comprendere*** le seguenti misure:

Emendamento

2. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive e ***comprendono almeno*** le seguenti misure:

Emendamento 60

Proposta di direttiva

Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera a bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

a bis) esclusione da tutte le gare di appalto pubbliche;

Emendamento 61

Proposta di direttiva

Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera a ter (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

a ter) parziale esclusione dalla concessione di risorse erogate attraverso i fondi strutturali dell'Unione;

Emendamento 62

Proposta di direttiva

Articolo 7

Testo della Commissione

Emendamento

Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli di quelle previste dalla presente direttiva per garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nelle società registrate sul loro territorio nazionale, e condizione che tali disposizioni non creino una discriminazione ingiustificata né ostacolino il corretto funzionamento del mercato interno.

Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli di quelle previste dalla presente direttiva per garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nelle società registrate sul loro territorio nazionale, a condizione che tali disposizioni non creino una discriminazione ingiustificata ***di genere o di qualsiasi altra natura*** né ostacolino il corretto funzionamento del mercato interno.

Emendamento 63

Proposta di direttiva

Articolo 8 – paragrafo 3 – comma 2

Testo della Commissione

Emendamento

Lo Stato membro in questione comunica

Lo Stato membro in questione comunica tale informazione alla Commissione. ***La***

tale informazione alla Commissione.

Commissione informa il Parlamento europeo e il Consiglio di tale comunicazione. La sospensione è revocata automaticamente in caso di progressi insufficienti verso il raggiungimento dell'obiettivo della presente direttiva, il che si presume si verifichi qualora la percentuale del sesso sottorappresentato sia inferiore al 30% entro il 2017, o entro il 2015 nel caso delle imprese pubbliche.

Emendamento 64

Proposta di direttiva

Articolo 9 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

1 bis. Entro il 1° luglio 2017 la Commissione presenta una relazione di valutazione sull'attuazione degli obblighi delle società quotate di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e all'articolo 5, paragrafi 1 e 2, sulla base delle relazioni presentate dagli Stati membri a norma del paragrafo 1. Inoltre, la relazione della Commissione include un resoconto della situazione dell'equilibrio di genere nei consigli societari e ai livelli direttivi delle società non quotate che superano i parametri delle PMI quali definiti all'articolo 2.

Emendamento 65

Proposta di direttiva

Articolo 9 – paragrafo 1 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

1 ter. La Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sulle modalità con cui i principi della presente direttiva sono applicati da parte di tutte le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione e sono integrati nella regolamentazione che disciplina le loro procedure interne di selezione del personale. A tal fine, tutte le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione comunicano alla

Commissione entro il 31 dicembre 2018, e successivamente ogni anno, le rispettive statistiche di genere e i progressi compiuti. La Commissione pubblica prontamente tali dati sul suo sito web. Se del caso, la relazione della Commissione può essere accompagnata da una proposta legislativa intesa a estendere l'ambito di applicazione della direttiva a tutte le istituzioni, gli organismi, gli uffici e le agenzie dell'Unione.

Emendamento 66

Proposta di direttiva

Articolo 9 – paragrafo 4

Testo della Commissione

4. Nella sua relazione la Commissione valuta se sia necessario prorogare la durata della direttiva oltre la data specificata all'articolo 10, paragrafo 2, o modificarla, tenendo conto dell'evoluzione della rappresentanza di uomini e donne nei consigli delle società quotate e ai vari livelli dei processi decisionali in campo economico, e considerando se i progressi realizzati siano sufficientemente sostenibili.

Emendamento

4. Nella sua relazione la Commissione valuta se sia necessario prorogare la durata della direttiva oltre la data specificata all'articolo 10, paragrafo 2, o modificarla, tenendo conto dell'evoluzione della rappresentanza di uomini e donne nei consigli delle società quotate e ai vari livelli dei processi decisionali in campo economico, e considerando se i progressi realizzati siano sufficientemente sostenibili. ***La Commissione esamina inoltre l'opportunità di estendere l'ambito di applicazione della presente direttiva alle imprese pubbliche non quotate che non rientrano nella definizione di PMI, alle grandi imprese non quotate e agli amministratori con incarichi esecutivi delle società quotate.***