PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

2012/0299(COD)

28.3.2013

PROGETTO DI PARERE

della commissione per l'occupazione e gli affari sociali

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

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))

Relatore: Marije Cornelissen

PA_Legam

BREVE MOTIVAZIONE

Nell'ottobre 2012, la Commissione ha presentato una proposta legislativa per promuovere l'equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa. L'anno precedente, alle società dell'UE quotate in Borsa era stata data un'ultima opportunità di autoregolamentarsi, in modo da avere più donne ai posti di amministratore, quando il vicepresidente della Commissione Reding le aveva invitate a sottoscrivere l'"Impegno formale per più donne alla guida delle imprese europee", nel marzo 2011. Solo 24 società in tutta Europa avevano accolto l'invito. Tenuto conto del persistente scarso numero di donne ai posti di amministratore nelle società e del palese fallimento dell'autoregolamentazione nel migliorare significativamente la situazione negli ultimi decenni, è giunto il momento di intraprendere un'azione legislativa.

Ambito di applicazione: amministratori con/senza incarichi esecutivi
Il relatore suggerisce di applicare l'intera direttiva agli amministratori con e senza incarichi esecutivi. Le disposizioni della presente direttiva non provocano alcuna indebita ingerenza nella gestione quotidiana delle società, dato che queste ultime mantengono la libertà di selezionare i candidati sulla base della qualità o di altre considerazioni pertinenti. La proporzione di amministratori donna con incarichi esecutivi è particolarmente bassa (il 10% nel 2013 rispetto al 17% degli amministratori donna senza incarichi esecutivi). Pertanto, gli articoli principali della direttiva relativi all'adeguamento della procedura di selezione dovrebbero essere applicati a tutti gli amministratori.

Diversità delle procedure
Nella proposta della Commissione si pone particolare enfasi sulla natura specifica delle modalità di selezione dei candidati ai posti di amministratore. La selezione dovrebbe essere trasparente, formulata in modo neutro e basata sulle qualifiche individuali. Tuttavia, il modo in cui gli amministratori sono selezionati o nominati non sempre somiglia alla procedura di assunzione dei normali dipendenti. In alcuni Stati membri, per esempio, gli amministratori sono nominati o eletti dai lavoratori o dai membri dei sindacati, come nel sistema tedesco del "Mitbestimmung". Inoltre, non sempre le qualità individuali sono l'unico criterio pertinente. Un mix tra diverse competenze, esperienze, la nazionalità o considerazioni legate alla rappresentanza possono essere fattori importanti, o addirittura decisivi, nella scelta finale degli amministratori. I sindacati e le imprese hanno chiesto maggiore flessibilità nelle modalità di nomina o selezione.
Pertanto il relatore propone che nell'articolo 4, paragrafo 1, si lasci agli Stati membri e alle società la libertà di decidere come definire la procedura di selezione o nomina, spostando l'attenzione sul risultato. Gli adeguamenti possono assumere forme diverse e potrebbero riguardare le procedure di nomina, assunzione e selezione, fintanto che il loro scopo è raggiungere un risultato di almeno il 40% di donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in Borsa.

Attenzione all'intero processo di assunzione
La proposta della Commissione concentra l'attenzione esclusivamente sulla singola selezione di candidati alle posizioni di amministratori. Tuttavia, il processo di assunzione degli amministratori non inizia con la fase di selezione, bensì con la fase di definizione di un gruppo di candidati al cui interno effettuare la selezione. Se tale gruppo non include un

numero sufficiente di donne capaci e idonee, è improbabile che la scelta ricada su una donna, anche nel caso in cui i criteri di selezione siano assolutamente neutrali rispetto al genere. Il relatore propone pertanto di includere il gruppo di candidati tra gli obblighi di informazione per le società che non abbiano selezionato donne pur in presenza di una sotto-rappresentanza femminile, imponendo la comunicazione di informazioni sul numero di donne presenti nel gruppo di candidati, oltre che sui criteri adottati per selezionare un candidato e sulle misure che saranno attuate per garantire la presenza di un numero sufficiente di candidati qualificati e idonei del sesso sotto-rappresentato nelle procedure successive.

Obblighi in materia di comunicazione e motivazione

La direttiva dovrebbe rivolgersi a quelle società che non compiono sforzi sufficienti per ottenere risultati adeguati nella promozione della parità di genere nei loro consigli di amministrazione. Il relatore desidera pertanto operare un distinguo tra società che si comportano bene e le società che mettono in campo scarso impegno. Tutte le società dovranno fornire annualmente i dati sulla rappresentanza di genere nei loro consigli di amministrazione nelle relazioni annuali e alle autorità nazionali competenti. Qualora le società abbiano nominato un candidato del sesso sovra-rappresentato, i loro obblighi di divulgazione, comunicazione e motivazione aumenteranno. Dovranno infatti rendere nota la composizione di genere del gruppo di candidati e i motivi e criteri che hanno portato alla scelta del candidato del sesso sovra-rappresentato, oltre a proporre misure per garantire un maggiore equilibrio di genere nel gruppo di candidati e aumentare le opportunità di nomina di un amministratore del sesso sotto-rappresentato in occasione delle future nomine.

Clausola sospensiva

La proposta della Commissione vuole evitare di interferire con le misure nazionali esistenti adottate per aumentare la diversità di genere nei consigli di amministrazione. Il relatore suggerisce di mantenere la possibilità, per gli Stati membri, di sospendere alcuni degli articoli principali della direttiva. Laddove uno Stato membro ritenga che misure volontarie o altre misure consentano anch'esse di raggiungere gli obiettivi della direttiva, dovrebbe avere la libertà di valutare se agire in questo modo. Tuttavia, il relatore propone di rafforzare le tutele che garantiscono che la politica nazionale sia ugualmente efficace nel raggiungere l'obiettivo del 40% indicato dalla direttiva. A tale scopo, la sospensione dovrebbe essere subordinata all'approvazione della Commissione. Se, inoltre, non si sarà raggiunto l'obiettivo intermedio del 30% di donne nei consigli di amministrazione entro il 2017, la direttiva entrerà automaticamente in vigore per lo Stato membro in questione.

Sanzioni e incentivi

Il relatore concorda con l'approccio della Commissione di affidare agli Stati membri la responsabilità principale di applicare sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive. Tuttavia, è possibile prevedere incentivi aggiuntivi. Gli Stati membri dovrebbero potere ricompensare le società facendo sì che il raggiungimento dell'obiettivo del 40% diventi un criterio di aggiudicazione delle gare di appalto pubbliche. Le istituzioni dell'UE, inoltre, dovrebbero dare l'esempio assegnando gli appalti esclusivamente a società che abbiano raggiunto l'obiettivo del 40%. Il rispetto della direttiva (da non confondersi con l'obiettivo ultimo) dovrebbe essere una condizione per poter ricevere i finanziamenti dell'UE.

EMENDAMENTI

La commissione per l'occupazione e gli affari sociali invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella sua relazione i seguenti emendamenti:

Emendamento 1
Proposta di direttiva
Titolo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
Proposta di	Proposta di
DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO	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	riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate in Borsa e relative misure
(Testo rilevante ai fini del SEE)	(Testo rilevante ai fini del SEE)

Or. en

Emendamento 2
Proposta di direttiva
Visto 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 157, ***paragrafo*** 3,	visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo ***8 e l'articolo*** 157, ***paragrafi*** 3 ***e 4***,

Or. en

Emendamento 3
Proposta di direttiva
Visto 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	visti l'articolo 2, e l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea,

Or. en

Emendamento 4
Proposta di direttiva
Visto 1 ter (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	visto l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,

Or. en

Emendamento 5
Proposta di direttiva
Visto 1 quater (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	visto l'articolo 4 della Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW),

Or. en

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***	(7) L'utilizzo efficiente del capitale umano è il fattore più importante della competitività di un'economia, per competere con successo in un'economia

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 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.	globalizzata. ***Esiste un*** numero ***elevato*** di donne dotate di un elevato livello di istruzione e di qualifiche, come dimostra il fatto***, fra l'altro,*** 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.

Or. en

Emendamento 7
Proposta di direttiva
Considerando 14

Testo della Commissione	*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.	(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; tuttavia, ***impone alle*** imprese quotate prive di una rappresentanza di genere equilibrata ***di adeguare le proprie procedure di assunzione, selezione e nomina, tra l'altro decidendo le nomine degli amministratori allo scopo di*** raggiungere l'equilibrio di genere ***fra gli*** 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.

Or. en

Emendamento 8
Proposta di direttiva
Considerando 20

Testo della Commissione	*Emendamento*
(20) In tutti i tipi di consigli esiste una distinzione fra gli amministratori con incarichi esecutivi, che si occupano della gestione quotidiana della società, e gli amministratori senza incarichi esecutivi, che non partecipano alla gestione quotidiana ma svolgono una funzione di sorveglianza. È opportuno che gli obiettivi quantitativi previsti dalla presente direttiva si applichino ***solo*** agli amministratori senza incarichi esecutivi***, per trovare il giusto compromesso fra l'esigenza di aumentare la diversità di genere nei consigli, da un lato, e, dall'altro, la necessità di ridurre al minimo l'ingerenza con la gestione quotidiana di una società***. ***Inoltre, poiché gli*** amministratori ***senza*** incarichi esecutivi ***svolgono principalmente funzioni di sorveglianza, è più facile sceglierli tra candidati qualificati esterni all'impresa e in larga misura anche tra candidati che non appartengono allo specifico settore in cui opera una data impresa: si tratta di una considerazione importante per i settori economici in cui un determinato sesso è particolarmente sotto-rappresentato nell'ambito del personale.***	(20) In tutti i tipi di consigli esiste una distinzione fra gli amministratori con incarichi esecutivi, che si occupano della gestione quotidiana della società, e gli amministratori senza incarichi esecutivi, che non partecipano alla gestione quotidiana ma svolgono una funzione di sorveglianza. È opportuno che gli obiettivi quantitativi previsti dalla presente direttiva si applichino agli amministratori senza incarichi esecutivi ***e che le misure aggiuntive si applichino agli*** amministratori ***con*** incarichi esecutivi.

Or. en

Emendamento 9
Proposta di direttiva
Considerando 21

Testo della Commissione	*Emendamento*
(21) In vari Stati membri una certa percentuale degli amministratori senza	(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***.	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, compresi i rappresentanti del personale. ***La presente direttiva deve tenere conto della diversità*** delle procedure ***di selezione esistente negli*** Stati membri.

Or. en

Emendamento 10
Proposta di direttiva
Considerando 22

Testo della Commissione	*Emendamento*
(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 genere	(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 sono occupati dal sesso sotto-rappresentato per meno del 40% dovrebbero ***adeguare le procedure di assunzione, selezione e nomina,*** 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 genere complessiva fra gli amministratori ***con e*** senza incarichi esecutivi e non interferisce con la scelta concreta dei singoli amministratori, caso per caso, da un'ampia

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.

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.

Or. en

Emendamento 11
Proposta di direttiva
Considerando 23

Testo della Commissione	*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 sotto-rappresentato fra gli amministratori ***senza incarichi esecutivi***.	(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 sotto-rappresentato fra gli amministratori.

Or. en

Emendamento 12
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 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.	(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 devono essere obbligate a destinare al sesso sotto-rappresentato ***più della*** metà dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi. Ad esempio, gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato devono occupare almeno un posto nei consigli con tre amministratori senza incarichi esecutivi, almeno due posti nei consigli con ***quattro,*** cinque o sei amministratori senza incarichi esecutivi e almeno tre posti nei consigli con sette od otto amministratori senza incarichi esecutivi.

Or. en

Emendamento 13
Proposta di direttiva
Considerando 26

Testo della Commissione	*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***	(26) In linea con ***l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e, ove applicabile, con la relativa*** giurisprudenza, gli Stati membri devono garantire ***la trasparenza delle procedure di assunzione, selezione e nomina, rispettando nel contempo la vita privata***

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***.

per quanto riguarda il trattamento dei dati personali, come riconosciuto dagli articoli 7 e 8 della Carta. 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 ***perlomeno*** uguali a quelle del candidato dell'altro sesso***. Gli Stati membri devono garantire che le società che non hanno raggiunto l'obiettivo principale della direttiva comunichino ulteriori informazioni sulle loro procedure di assunzione, selezione e nomina, e in particolare elaborino piani concreti per migliorare l'equilibrio di genere nei loro consigli***.

Or. en

Emendamento 14
Proposta di direttiva
Considerando 27

Testo della Commissione	*Emendamento*
(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	(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. ***Tale strumento legislativo, pertanto, rispetta la diversità delle procedure di selezione, insistendo***

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.	***nel contempo sul raggiungimento dell'obiettivo di aumentare la partecipazione delle donne 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.
	Or. en

Emendamento 15
Proposta di direttiva
Considerando 28

Testo della Commissione	*Emendamento*
(28) La presente direttiva è intesa a migliorare l'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate in Borsa e a contribuire in tal modo alla realizzazione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne, riconosciuto come diritto fondamentale dell'Unione. Le società quotate dovrebbero pertanto essere tenute a comunicare***, su richiesta di*** un candidato respinto, non solo i criteri di qualificazione su cui si è basata la selezione, ma anche la valutazione comparativa obiettiva di tali criteri e, ove rilevante, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato del sesso non sotto-rappresentato. Queste limitazioni al diritto al rispetto della vita privata per quanto riguarda il trattamento di dati personali, riconosciuto dagli articoli 7 e 8 della Carta, e l'obbligo per le società quotate di fornire tali informazioni***, su richiesta,*** al candidato respinto, sono necessari e, secondo il principio di	(28) La presente direttiva è intesa a migliorare l'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate in Borsa e a contribuire in tal modo alla realizzazione del principio di parità di trattamento fra uomini e donne, riconosciuto come diritto fondamentale dell'Unione. Le società quotate dovrebbero pertanto essere tenute a comunicare ***a*** un candidato respinto, non solo i criteri di qualificazione su cui si è basata la selezione, ma anche la valutazione comparativa obiettiva di tali criteri e, ove rilevante, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato del sesso non sotto-rappresentato. Queste limitazioni al diritto al rispetto della vita privata per quanto riguarda il trattamento di dati personali, riconosciuto dagli articoli 7 e 8 della Carta, e l'obbligo per le società quotate di fornire tali informazioni al candidato respinto, sono necessari e, secondo il principio di proporzionalità,

proporzionalità, rispondono effettivamente a riconosciute finalità di interesse generale. Sono quindi in linea con le condizioni che regolamentano tali limitazioni, di cui all'articolo 52, paragrafo 1, della Carta, e con la giurisprudenza pertinente della Corte di giustizia.	rispondono effettivamente a riconosciute finalità di interesse generale. Sono quindi in linea con le condizioni che regolamentano tali limitazioni, di cui all'articolo 52, paragrafo 1, della Carta, e con la giurisprudenza pertinente della Corte di giustizia.
	Or. en

Emendamento 16
Proposta di direttiva
Considerando 30

Testo della Commissione	*Emendamento*
(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 della presente direttiva, che possono includere, fra l'altro, sanzioni amministrative***, l'accesso limitato o l'esclusione dai finanziamenti dell'UE*** 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. ***L'ammissione delle società alle gare d'appalto di un'istituzione dell'UE deve essere subordinata al raggiungimento dell'obiettivo indicato nell'articolo 4, paragrafo 1. Gli Stati membri possono subordinare l'aggiudicazione degli appalti pubblici al raggiungimento dell'obiettivo indicato nell'articolo 4, paragrafo 1.***
	Or. en

Emendamento 17
Proposta di direttiva
Considerando 31

Testo della Commissione	*Emendamento*
(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.	***soppresso***

Or. en

Emendamento 18
Proposta di direttiva
Considerando 32

Testo della Commissione	*Emendamento*
(32) Poiché ***le società quotate dovrebbero mirare ad*** aumentare ***la percentuale del sesso sotto-rappresentato in tutti 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.	(32) Poiché ***la percentuale di donne tra gli amministratori con incarichi esecutivi è persino inferiore, sarebbe opportuno definire un incentivo aggiuntivo per*** aumentare ***il numero di amministratori donna con incarichi esecutivi. Gli*** Stati membri potrebbero decidere di considerare realizzato l'obiettivo previsto dalla presente direttiva quando le società quotate possono dimostrare che ***gli amministratori*** appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, ***a condizione che almeno uno degli amministratori*** con incarichi esecutivi ***appartenga al sesso sotto-rappresentato***.

Or. en

Emendamento 19
Proposta di direttiva
Considerando 33

Testo della Commissione	*Emendamento*
(33) Oltre alle misure riguardanti gli amministratori senza incarichi esecutivi, e anche nell'ottica di migliorare l'equilibrio di genere fra gli amministratori aventi mansioni di gestione quotidiana, le società quotate devono essere tenute ad assumere impegni individuali – da onorare entro il 1° gennaio 2020 – relativamente alla rappresentanza di entrambi i sessi fra gli amministratori con incarichi esecutivi. Tali impegni devono essere volti a realizzare progressi tangibili verso un equilibrio di genere migliore rispetto alla situazione attuale dell'impresa.	(33) Oltre alle misure riguardanti gli amministratori senza incarichi esecutivi, e anche nell'ottica di migliorare l'equilibrio di genere fra gli amministratori aventi mansioni di gestione quotidiana, le società quotate devono essere tenute ad assumere impegni individuali – da onorare entro il 1° gennaio 2020 – relativamente alla rappresentanza ***più equilibrata*** di entrambi i sessi fra gli amministratori con incarichi esecutivi ***o, nel caso di società quotate che sono imprese pubbliche, entro il 1° gennaio 2018***. Tali impegni devono essere volti a realizzare progressi tangibili verso un equilibrio di genere migliore rispetto alla situazione attuale dell'impresa.

Or. en

Emendamento 20
Proposta di direttiva
Considerando 35

Testo della Commissione	*Emendamento*
(35) Gli Stati membri possono avere adottato misure che predispongono mezzi per garantire una più equilibrata rappresentanza uomo-donna nei consigli delle società, già prima dell'entrata in vigore della presente direttiva. È opportuno che tali Stati membri abbiano la possibilità di applicare le misure adottate al posto dei requisiti procedurali relativi alle nomine, se possono dimostrare che dette misure sono di efficacia equivalente per raggiungere l'obiettivo del 40% almeno di appartenenti al sesso sotto-rappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate entro il 1° gennaio 2020, o entro il 1° gennaio 2018 nel caso delle società quotate che sono imprese pubbliche.	(35) Gli Stati membri possono avere adottato misure che predispongono mezzi per garantire una più equilibrata rappresentanza uomo-donna nei consigli delle società, già prima dell'entrata in vigore della presente direttiva. È opportuno che tali Stati membri abbiano la possibilità di applicare le misure adottate al posto dei requisiti procedurali relativi alle nomine, se possono dimostrare che dette misure sono di efficacia equivalente per raggiungere l'obiettivo del 40% almeno di appartenenti al sesso sotto-rappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate entro il 1° gennaio 2020, o entro il 1° gennaio 2018 nel caso delle società quotate che sono imprese pubbliche. ***La Commissione deve valutare***

	se le misure degli Stati membri siano sufficienti a raggiungere il risultato voluto e, sulla base di tale decisione, se sia possibile sospendere gli articoli pertinenti della direttiva per evitare che interferiscano con le misure nazionali.

Or. en

Emendamento 21
Proposta di direttiva
Articolo 1 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*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 dirette ad accelerare i progressi verso la parità di genere pur lasciando alle imprese il tempo sufficiente per prendere le necessarie disposizioni.	La presente direttiva intende garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne fra gli amministratori 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.

Or. en

Emendamento 22
Proposta di direttiva
Articolo 4 – titolo

Testo della Commissione	*Emendamento*
Obiettivi riguardanti gli amministratori ***senza incarichi esecutivi***	Obiettivi riguardanti gli amministratori

Or. en

Emendamento 23
Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*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 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 nel caso di società quotate che sono imprese pubbliche.	1. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate nei cui consigli i posti di amministratori siano occupati per meno del 40% dal sesso sotto-rappresentato ***adeguino le procedure di assunzione, selezione o nomina, per raggiungere detta percentuale almeno entro il 1° gennaio 2020, o al più tardi entro il 1° gennaio 2018 in caso di società quotate che sono imprese pubbliche.***
	Tali procedure possono comprendere, tra l'altro, la selezione sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, applicando criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro***.***
	Indipendentemente dalla procedura scelta, l'adeguamento avrà lo scopo di raggiungere la percentuale sopra indicata entro il 1° gennaio 2020, o entro il 1° gennaio 2018 nel caso di società quotate che sono imprese pubbliche.

Or. en

Motivazione

I consigli di amministrazione delle società non sono selezionati solo sulla base di un'analisi comparativa. Le prassi seguite negli Stati membri dell'UE variano e riguardano, oltre alle qualifiche, aspetti quali la rappresentanza. Le procedure, comprese quelle per le assunzioni, vanno dalla preselezione ad opera di commissioni all'indizione di elezioni, come nel caso dei rappresentanti dei lavoratori. La direttiva deve rispettare e tenere conto della diversità delle procedure, concentrando l'attenzione, nel contempo, sul risultato voluto.

Emendamento 24
Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
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 del 40%, ma non superiore al 49%.	2. Il numero di posti di amministratore necessari per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1 è il numero più vicino alla proporzione del 40%, ma non superiore al 49%.

Or. en

Emendamento 25
Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
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.	3. Per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1 ***e ai sensi dell'articolo 23, paragrafo 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,*** gli Stati membri provvedono affinché, ***nell'assunzione,*** nella selezione ***e nella nomina*** degli amministratori, sia data priorità al candidato del sesso sotto-rappresentato, a meno che una valutazione obiettiva che tenga conto di tutti i criteri non faccia propendere per il candidato dell'altro sesso. ***In caso di procedura di selezione basata sulle competenze, la priorità viene attribuita al candidato del sesso sotto-rappresentato nei casi in cui tale candidato sia almeno ugualmente qualificato rispetto al candidato dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza o rendimento professionale***.

Or. en

Emendamento 26
Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 4

Testo della Commissione	*Emendamento*
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.	4. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate siano tenute a comunicare ***a*** un candidato respinto, ***il numero e il genere delle persone comprese nel gruppo di candidati oggetto della selezione, rispettando nel contempo il loro anonimato, ai sensi della normativa dell'UE 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.
	Or. en

Emendamento 27
Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 4 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	4 bis. Gli Stati membri provvedono affinché le condizioni relative alla selezione dei candidati siano soddisfatte a uno stadio adeguato della procedura di selezione, conformemente alle disposizioni di diritto nazionale e allo statuto delle società quotate interessate.
	Or. en

Emendamento 28
Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 6

Testo della Commissione	*Emendamento*
6. Gli Stati membri possono esentare dal raggiungimento dell'obiettivo di cui al	***soppresso***

paragrafo 1 le società quotate in cui il sesso sotto-rappresentato costituisca meno del 10% del personale.

Or. en

Emendamento 29
Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 7

Testo della Commissione	*Emendamento*
7. Gli Stati membri possono stabilire che l'obiettivo di cui al paragrafo 1 è stato raggiunto quando le società quotate possono dimostrare che gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, ***che si tratti*** di amministratori ***con*** incarichi esecutivi ***o senza incarichi esecutivi***.	7. Gli Stati membri possono stabilire che l'obiettivo di cui al paragrafo 1 è stato raggiunto quando le società quotate possono dimostrare che gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, ***a condizione che almeno uno*** di ***tali*** amministratori ***abbia*** incarichi esecutivi.

Or. en

Emendamento 30
Proposta di direttiva
Articolo 5 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate assumano impegni individuali in materia di rappresentanza equilibrata di genere fra gli amministratori con incarichi esecutivi, da realizzare entro il 1° gennaio 2020 o, nel caso delle società quotate che siano imprese pubbliche, entro il 1° gennaio 2018.	1. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate assumano impegni individuali in materia di rappresentanza equilibrata di genere fra gli amministratori con incarichi esecutivi, da realizzare entro il 1° gennaio 2020 o, nel caso delle società quotate che siano imprese pubbliche, entro il 1° gennaio 2018. ***Tali impegni devono essere volti a realizzare progressi tangibili verso un equilibrio di genere migliore.***

Or. en

Emendamento 31
Proposta di direttiva
Articolo 5 – paragrafo 2

Testo della Commissione	*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 accessibile sul loro sito web.	2. Gli Stati membri fanno obbligo alle società quotate di fornire informazioni alle autorità nazionali competenti ***e nelle loro relazioni annuali***, 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 ***ai progressi realizzati e*** alle misure prese riguardo agli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e al paragrafo 1 del presente articolo, e ***ove applicabile, in merito al genere di tutti gli amministratori nominati nel periodo di riferimento, e*** di pubblicare tali informazioni in modo adeguato e accessibile ***al pubblico*** sul loro sito web.

Or. en

Emendamento 32
Proposta di direttiva
Articolo 5 – paragrafo 3

Testo della Commissione	*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, 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.	3. Qualora una società quotata non rispetti gli obiettivi di cui all'articolo 4, ***paragrafi*** 1 ***e 7***, ***e*** 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 ***e*** 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.

Nello specifico, laddove una società quotata che rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 5, paragrafo 3 non includa almeno il 33% del sesso sotto-rappresentato nel gruppo di candidati alla selezione di una posizione di amministratore, dovrà presentare, nella sua relazione annuale, le misure adottate per porre rimedio a tale situazione per le future procedure di selezione.

Qualora una società quotata che rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 5, paragrafo 3, abbia scelto un candidato del sesso sovra-rappresentato durante l'anno di comunicazione, dovrà comunicarlo nella sua relazione annuale, insieme alle considerazioni che hanno fatto propendere a favore di tale candidato. Ciò sarà accompagnato da una descrizione delle misure adottate per garantire che le future nomine contribuiscano al raggiungimento dell'obiettivo di cui all'articolo 4, paragrafo 1.

Or. en

Emendamento 33
Proposta di direttiva
Articolo 5 – paragrafo 4

Testo della Commissione	*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.	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 ***e dotati delle risorse necessarie per*** promuovere, analizzare, controllare e sostenere l'equilibrio di genere nei consigli delle

società quotate.

Or. en

Emendamento 34
Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera b bis (nuova)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(b bis) gli Stati membri possono utilizzare il raggiungimento dell'obiettivo di cui all'articolo 4, paragrafo 1 come criterio di aggiudicazione negli appalti pubblici;

Or. en

Emendamento 35
Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	2 bis. Le istituzioni dell'UE possono applicare ulteriori incentivi per favorire il rispetto della direttiva, per esempio: utilizzare il raggiungimento dell'obiettivo indicato nell'articolo 4, paragrafo 1 come criterio di aggiudicazione nelle procedure d'appalto delle istituzioni dell'UE.

Or. en

Emendamento 36
Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 ter (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	2 ter. Per garantire la condizionalità con altri strumenti dell'UE, la violazione degli obblighi previsti dalla presente direttiva

potrebbe comportare la sospensione dei finanziamenti dell'UE.

Or. en

Emendamento 37
Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 quater (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	2 quater. Gli Stati membri comunicano le sanzioni previste per il mancato rispetto delle disposizioni della presente direttiva.

Or. en

Emendamento 38
Proposta di direttiva
Articolo 7 – paragrafo 1

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 ***sono invitati a*** introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli di quelle previste dalla presente direttiva ***al fine di raggiungere l'obiettivo dell'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e*** garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nelle società registrate sul loro territorio nazionale, *a* condizione che tali disposizioni ***mirino a raggiungere l'obiettivo della presente direttiva e non vadano oltre quanto necessario a tale scopo***.

Or. en

Emendamento 39
Proposta di direttiva
Articolo 8 – paragrafo 3 – comma 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
Fermi restando l'articolo 4, paragrafo 6, e l'articolo 4, paragrafo 7, gli Stati membri che prima dell'entrata in vigore della presente direttiva abbiano già adottato misure per garantire una più equilibrata rappresentanza uomo-donna fra gli amministratori senza incarichi esecutivi nelle società quotate possono sospendere l'applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, purché ***possa essere dimostrato*** che dette misure consentano agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare almeno il 40% dei posti di amministratore ***senza incarichi esecutivi*** delle società quotate entro il 1° gennaio 2020, o entro il 1° gennaio 2018 nel caso di società quotate che sono imprese pubbliche.	Fermi restando l'articolo 4, paragrafo 6, e l'articolo 4, paragrafo 7, gli Stati membri che prima dell'entrata in vigore della presente direttiva abbiano già adottato misure per garantire una più equilibrata rappresentanza uomo-donna fra gli amministratori senza incarichi esecutivi nelle società quotate possono sospendere l'applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, purché ***una valutazione della Commissione europea indichi*** che dette misure consentano agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare almeno il 40% dei posti di amministratore delle società quotate entro il 1° gennaio 2020, o entro il 1° gennaio 2018 nel caso di società quotate che sono imprese pubbliche.

Or. en

Emendamento 40
Proposta di direttiva
Articolo 8 – paragrafo 3 – comma 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
Lo Stato membro in questione comunica tale informazione alla Commissione.	Lo Stato membro in questione comunica tale informazione alla Commissione ***e chiede a quest'ultima di concedere la sospensione delle disposizioni pertinenti sulla base delle informazioni fornite. La Commissione informa il Parlamento europeo e il Consiglio della richiesta dello Stato membro e della valutazione della Commissione. La sospensione della Commissione è revocata automaticamente in caso di progressi insufficienti verso l'obiettivo della presente direttiva, ovvero laddove la percentuale del sesso sotto-rappresentato sia inferiore al 30% entro il 2017, o entro il 2015 nel caso delle società***

quotate che sono imprese pubbliche.

Or. en

Emendamento 41
Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 2 – comma 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
Gli Stati membri che, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 3, hanno sospeso l'applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, includono nelle relazioni di cui al paragrafo 1 informazioni che dimostrino i risultati concreti ottenuti grazie alle misure nazionali di cui all'articolo 8, paragrafo 3. La Commissione ***stila*** in seguito una relazione speciale in cui stabilisce se dette misure consentano effettivamente agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi entro il 1° gennaio 2018 per le società quotate che sono imprese pubbliche, ed entro il 1° gennaio 2020 per le società quotate che non sono imprese pubbliche. La Commissione pubblica la prima di tali relazioni entro il 1° luglio 2017 e le relazioni successive entro sei mesi dalla trasmissione delle relative relazioni nazionali di cui al paragrafo 1.	Gli Stati membri che, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 3, hanno sospeso l'applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, includono nelle relazioni di cui al paragrafo 1 informazioni che dimostrino i risultati concreti ottenuti grazie alle misure nazionali di cui all'articolo 8, paragrafo 3. La Commissione ***pubblica*** in seguito una relazione speciale in cui stabilisce se dette misure consentano effettivamente agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi entro il 1° gennaio 2018 per le società quotate che sono imprese pubbliche, ed entro il 1° gennaio 2020 per le società quotate che non sono imprese pubbliche. La Commissione pubblica la prima di tali relazioni entro il 1° luglio 2017 e le relazioni successive entro sei mesi dalla trasmissione delle relative relazioni nazionali di cui al paragrafo 1.

Or. en

Emendamento 42
Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 4

Testo della Commissione	*Emendamento*
4. Nella sua relazione la Commissione valuta se sia necessario prorogare la durata	4. Nella sua relazione la Commissione valuta***, previa consultazione del***

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.	***Parlamento europeo e del Consiglio,*** 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.
	Or. en