PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Commissione per i problemi economici e monetari

2012/0299(COD)

20.9.2013

PARERE

della commissione per i problemi economici e monetari

destinato alla commissione giuridica e alla commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

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 per parere: Olle Schmidt

PA_Legam

BREVE MOTIVAZIONE

L'obiettivo della politica di uguaglianza di genere, ovvero garantire a uomini e donne parità di accesso alle posizioni di potere e influenza, rappresenta una sfida importante per l'Unione. Il relatore conviene sulla necessità di un'ambiziosa azione legislativa dell'Unione europea che permetta di raggiungere tale obiettivo.

Di conseguenza, sostiene appieno le finalità perseguite dalla Commissione con la direttiva sul miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate. La proposta non appare tuttavia sufficientemente ambiziosa per ciò che riguarda il campo di applicazione e le misure.

Le società operanti nel settore finanziario possiedono, all'interno dei propri consigli di amministrazione, una percentuale di donne più alta rispetto ad altri settori nell'UE, sebbene un terzo dei consigli di questo settore registri una totale mancanza di rappresentanza femminile.

Il relatore appoggia la scelta di concentrarsi sulle società quotate, anche se sarebbe opportuno che, due anni dopo l'attuazione della direttiva, la Commissione riesaminasse la possibilità di estendere l'ambito di applicazione anche alle società non quotate al di sopra della soglia PMI.

Estensione del campo di applicazione: istituzioni dell'UE e BCE

Il relatore ritiene che la direttiva dovrebbe essere estesa alle istituzioni e alle agenzie dell'UE nonché alla Banca centrale europea (BCE). La totale mancanza di rappresentanza femminile in seno al comitato esecutivo, al consiglio direttivo e al consiglio generale della BCE è estremamente problematica e conferma il sistematico fallimento della procedura di nomina dei quadri dirigenti nell'Unione europea. Gli Stati membri hanno il compito di promuovere la nomina delle donne agli incarichi di responsabilità.

Anziché confermare lo stereotipo della disuguaglianza, le istituzioni dell'Unione devono fornire il buon esempio in termini di uguaglianza di genere, così da fissare le norme per il settore privato e migliorare la legittimità dell'UE. Occorre quindi integrare i principi della direttiva nelle disposizioni che disciplinano le procedure interne di selezione del personale delle istituzioni europee.

La via da percorrere: il modello "conformità o spiegazione"

Il relatore non condivide la proposta della Commissione intesa a rendere vincolanti gli obiettivi di genere, poiché è essenziale non interferire con i diritti di proprietà dei soci e con la loro libertà di scegliere i rappresentanti del consiglio di amministrazione. In aggiunta, il relatore dubita fortemente che l'aumento della rappresentanza femminile tra gli amministratori senza incarichi esecutivi si ripercuota positivamente sulle posizioni dirigenziali e di alto livello, come previsto dalla Commissione.

La mancanza di studi empirici a sostegno di questa tesi e l'esperienza norvegese delle quote obbligatorie tra i membri del consiglio di amministrazione rivelano la fallacia di questo ragionamento: le quote fisse sostanzialmente non modificano la situazione della disparità di genere.

Per contro, il relatore desidera sottolineare l'importanza di focalizzarsi sull'aumento della presenza femminile a tutti i livelli direttivi, in modo da ottenere una migliore rappresentanza di genere negli incarichi dirigenziali e direttivi ("approccio bottom-up").

Intende quindi proporre una sorta di modello "conformità o spiegazione" simile a quello della legislazione danese, in base al quale le società sono tenute a fissare obiettivi individuali in termini di parità di genere tra amministratori con e senza incarichi esecutivi e a tutti i livelli direttivi aziendali, tenendo presente al contempo le caratteristiche specifiche delle filiali e della società. Le società dovrebbero inoltre essere tenute a predisporre una politica di genere per incoraggiare l'adozione di misure attive per il miglioramento della parità fra uomini e donne al loro interno.

Dovrebbero altresì rendere nota la loro conformità ai seguenti requisiti: la situazione dell'equilibrio di genere in seno ai consigli di amministrazione e a livello direttivo, il suo rapporto con gli obiettivi di equilibrio di genere specificati, la politica di genere e le misure adottate o previste per raggiungere i suddetti obiettivi. Tali informazioni devono essere riportate nella relazione annuale e sul sito web delle società oggetto della direttiva.

La semplice aggiunta di qualche donna tra i membri senza incarichi esecutivi del consiglio di amministrazione della società in questione non è sufficiente. Il modello "conformità o spiegazione" assicura che gli azionisti e i dirigenti delle società interessate riflettano sulla cultura e sulla politica aziendale interna, con la conseguente eliminazione di gran parte degli ostacoli che le donne si trovano ad affrontare nella scalata della gerarchia aziendale.

Le società che non rispettano le procedure per la fissazione di obiettivi individuali e la definizione della politica di genere dovrebbero essere soggette a sanzioni amministrative. Tuttavia, in nessun caso si dovrebbe sanzionare una società per il mancato raggiungimento degli obiettivi di genere stabiliti individualmente, onde evitare di scoraggiare la fissazione di traguardi ambiziosi.

Maggiore trasparenza nell'assunzione dei membri del consiglio di amministrazione

Il relatore accoglie con favore l'iniziativa della Commissione di incoraggiare una procedura di nomina formalizzata e più trasparente dei membri del consiglio di amministrazione. Tuttavia, l'inversione dell'onere della prova, sulla cui base le società devono dimostrare la correttezza della loro scelta in caso di contestazione da parte di candidati respinti, non risulta un approccio proporzionato. I potenziali ricorrenti dovrebbero essere sufficientemente tutelati dall'obbligo che incombe alla società di fornire i criteri di selezione e dalle leggi antidiscriminazione applicabili.

Il modello "conformità o spiegazione", infine, migliora la trasparenza delle politiche di genere delle società nei confronti di investitori, candidati e pubblico in generale grazie ai requisiti di comunicazione dell'equilibrio di genere proposti dal relatore.

EMENDAMENTI

La commissione per i problemi economici e monetari invita la commissione giuridica e la

commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, competenti per il merito, a includere nella loro relazione i seguenti emendamenti:

Emendamento 1

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 di ***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 2
Proposta di direttiva
Considerando 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(6 bis) Le istituzioni e le agenzie dell'UE

	dovrebbero dare l'esempio migliorando l'equilibrio di genere. I principi stabiliti nella presente direttiva dovrebbero essere integrati nelle norme che disciplinano le procedure interne di selezione del personale della Commissione europea, del Parlamento europeo e di tutte le istituzioni e agenzie dell'UE, compresa la Banca centrale europea. È opportuno che in tutte le istituzioni dell'UE vengano sviluppate politiche di genere più efficaci che abbiano un impatto sulle assunzioni, sulla formazione e sul funzionamento quotidiano delle varie istituzioni dell'Unione. A tal fine, le istituzioni garantiscono il conseguimento dell'equilibrio di genere nell'assunzione dei quadri superiori, compresi i direttori generali, i direttori e i capi unità.

Emendamento 3

Proposta di direttiva
Considerando 6 ter (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(6 ter) Data la loro elevata visibilità, le istituzioni e le agenzie dell'Unione dovrebbero dare l'esempio attuando politiche a favore di un maggiore equilibrio di genere. Per una migliore rappresentatività dei cittadini, occorre prestare particolare attenzione alle politiche di assunzione per i posti di responsabilità. Per ciascuno di tali posti è necessario proporre liste di candidati che rispettino la parità di genere. A decorrere dal 31 dicembre 2018 al più tardi, le istituzioni e le agenzie dell'Unione dovrebbero pubblicare una relazione annuale che illustri gli sforzi compiuti in tal senso.

Emendamento 4
Proposta di direttiva
Considerando 6 quater (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(6 quater) È essenziale che la direzione della Commissione, organo esecutivo dell'UE, migliori il proprio equilibrio di genere onde rappresentare meglio i cittadini europei. Gli Stati membri sono quindi invitati a presentare candidature sia maschili che femminili per ciascuna posizione nel Collegio dei commissari al fine di conseguire l'equilibrio di genere in tale ambito.

Emendamento 5
Proposta di direttiva
Considerando 6 quinquies (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(6 quinquies) La Banca centrale europea (BCE), il Sistema europeo di vigilanza finanziaria (SEVIF) – compreso il Comitato europeo per il rischio sistemico (CERS) – e le Autorità europee di vigilanza (AEV) dovrebbero rispettare tutti gli aspetti dell'uguaglianza e della non discriminazione fondata sul genere. Occorre che anche i consigli delle autorità di vigilanza delle AEV siano incoraggiati a presentare, in occasione delle pertinenti audizioni al Parlamento europeo, un elenco di candidati alle posizioni di presidente e direttore esecutivo che sia equilibrato sotto il profilo del genere. La selezione finale delle citate posizioni dovrebbe essere equilibrata per quanto riguarda il genere. È altresì importante che l'equilibrio di genere sia rispettato in seno al Comitato direttivo e ai comitati consultivi del CERS.

Emendamento 6
Proposta di direttiva
Considerando 6 sexies (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(6 sexies) Il consiglio di vigilanza della Banca centrale europea (BCE), compresi i ruoli di presidente e di vicepresidente, dovrebbe essere equilibrato dal punto di vista del genere. Ogniqualvolta vi sia un posto vacante nel comitato esecutivo della BCE, gli Stati membri che hanno adottato l'euro come moneta dovrebbero essere incoraggiati a designare due candidati, un uomo e una donna, per coprire il posto in questione. Bisognerebbe altresì incoraggiare gli Stati membri a nominare delle donne come governatori delle banche centrali nazionali (BCN), al fine di conseguire un equilibrio di genere nel Consiglio direttivo e nel Consiglio generale della BCE nonché nel Consiglio generale del CERS.

Emendamento 7

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 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	(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'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 ***per i*** posti

decisionali ***in campo economico*** significherebbe rinunciare a sfruttare appieno un capitale umano di grande competenza.	***dirigenziali e*** decisionali ***delle società*** significherebbe rinunciare a sfruttare appieno un capitale umano di grande competenza.

Emendamento 8
Proposta di direttiva
Considerando 7 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(7 bis) 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 sono 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 9

Proposta di direttiva
Considerando 8

Testo della Commissione	*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 permette quindi di raggiungere decisioni più equilibrate. 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 può quindi avere un impatto positivo sul loro andamento.	(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. 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, ***considerata la loro rilevante responsabilità economica e sociale,*** può quindi avere un impatto positivo sul loro andamento ***e sulla sostenibilità dello sviluppo economico***.

Emendamento 10

Proposta di direttiva
Considerando 9

Testo della Commissione	*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	(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**,** a garantire

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.

una maggiore presenza delle donne ***e a riconoscere il loro contributo*** 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. ***Gli Stati membri dovrebbero pertanto introdurre misure volte a incoraggiare l'avanzamento di carriera delle donne a tutti i livelli attraverso azioni positive, come programmi di creazione di reti e di tutoraggio.***

Emendamento 11

Proposta di direttiva
Considerando 10

Testo della Commissione	*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 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	(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 inferiori numericamente agli uomini nei più alti organi decisionali delle imprese in tutta l'UE. ***Lo stesso vale per alcune istituzioni e agenzie dell'Unione, come la Banca centrale europea, che dovrebbero dare l'esempio e rappresentare tutti i cittadini.***

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%.

Occorre ricordare che, in occasione della nomina di un nuovo membro del Comitato esecutivo della BCE alla fine del 2012, gli stessi capi di Stato e di governo hanno rifiutato di prendere in considerazione la prospettiva della parità di genere, in violazione dell'articolo 2 del trattato e nonostante il parere contrario del Parlamento europeo. Anche nel settore privato ***lo*** squilibrio di genere ***negli organi decisionali*** è 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%. ***Le disposizioni della presente direttiva, tuttavia, non provocano alcuna ingerenza indebita nella gestione quotidiana delle società poiché queste ultime mantengono la libertà di selezionare i candidati in base ad aspetti qualitativi o ad altre considerazioni oggettive pertinenti.***

Emendamento 12
Proposta di direttiva
Considerando 11

Testo della Commissione	*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 negli Stati membri che hanno introdotto misure vincolanti. Dati gli approcci molto diversi messi in atto dai singoli Stati	(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. ***Tuttavia alcuni paesi hanno compiuto progressi altrettanto***

membri per aumentare la rappresentanza delle donne nei loro consigli, le crescenti discrepanze fra di essi rischiano di accentuarsi.

positivi mediante meccanismi volontari sostenuti da regimi previdenziali solidi, che favoriscono la partecipazione delle donne alla forza lavoro. 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 13
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 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.***	(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, produce discrepanze nel numero di donne fra gli amministratori senza incarichi esecutivi e tassi di miglioramento diversi nei vari Stati membri.

Emendamento 14
Proposta di direttiva
Considerando 12 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(12 bis) Gli squilibri di genere all'interno

delle società aumentano a livello di alta dirigenza. Inoltre, molte delle donne rappresentate ai livelli dirigenziali occupano un posto in settori quali le risorse umane e la comunicazione, mentre gli uomini a tali livelli hanno maggiori probabilità di occupare un posto nella direzione generale o nella "direzione operativa" della società. Poiché i candidati che hanno maturato un'esperienza ai livelli dirigenziali costituiscono la fonte principale per le assunzioni ai posti nei consigli societari, è di fondamentale importanza che aumenti il numero delle donne che avanzano a tali livelli direttivi all'interno delle società. Si tratta di un requisito essenziale per apportare un reale cambiamento alle opportunità delle donne di avanzare ai posti decisionali più alti.

Emendamento 15
Proposta di direttiva
Considerando 13

Testo della Commissione	*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,	(13) L'attuale mancanza di trasparenza nelle procedure di selezione***,*** nei criteri di qualificazione per l'assegnazione dei posti nei consigli ***e nelle nomine a tali posti*** 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 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. Le varie strategie degli investitori, d'altro lato, richiedono informazioni legate anche alla

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.	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 16

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; è tuttavia necessario introdurre norme minime ***in virtù delle quali*** le imprese quotate prive di una rappresentanza di genere equilibrata ***fondino*** 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. ***Una*** misura a livello dell'UE può contribuire effettivamente a garantire condizioni ***competitive*** uniformi in tutta l'Unione e ad evitare complicazioni pratiche nella vita aziendale***, permettendo alle società di sfruttare appieno le opportunità offerte dal mercato interno***.

Emendamento 17
Proposta di direttiva
Considerando 15

Testo della Commissione	*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 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 decisionali in ambito economico, in particolare nei consigli, abbia ripercussioni positive sull'occupazione femminile nelle imprese interessate e sull'economia in generale.	(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 decisionali in ambito economico, in particolare nei consigli ***e a livello di alta dirigenza***, abbia ripercussioni positive sull'occupazione femminile nelle imprese interessate e sull'economia in generale.

Emendamento 18

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	(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 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***.	uguaglianza di genere sul mercato del lavoro. Tale finalità ***dovrebbe*** essere perseguita introducendo requisiti minimi ***comuni*** in materia di azione positiva, sotto forma di misure volte al raggiungimento di un obiettivo quantitativo relativo alla composizione di genere nei consigli delle società quotate.

Emendamento 19

Proposta di direttiva
Considerando 16 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(16 bis) È opportuno che la nomina dei membri dei consigli di amministrazione e degli amministratori con e senza incarichi esecutivi rimanga a tutti gli effetti una prerogativa e una responsabilità degli azionisti.

Emendamento 20

Proposta di direttiva
Considerando 16 ter (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(16 ter) Ridurre gli individui a rappresentanti di gruppi diversi nella società, come uomini, donne o minoranze etniche, è contrario all'obiettivo di garantire pari opportunità a tutti. Ciascun individuo deve essere considerato come tale e, di conseguenza, non dovrebbero esistere quote di rappresentanza imposte

per legge, tenendo presente che l'impegno individuale delle società è essenziale per modificare, in modo più completo, gli atteggiamenti e le pratiche nei confronti delle donne e degli uomini all'interno delle imprese. Ciò consente, inoltre, alle società di adottare azioni più ampie che non riguardino semplicemente gli amministratori senza incarichi esecutivi. È quindi necessario che tutte le società pongano in essere una politica di genere e che, nella relazione annuale, comunichino informazioni trasparenti sull'equilibrio di genere nei consigli e a livello di alta dirigenza.

Emendamento 21
Proposta di direttiva
Considerando 16 quater (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(16 quater) Gli Stati membri dovrebbero garantire che le società quotate elaborino una politica di genere volta a ottenere una rappresentanza di genere più equilibrata al loro interno. Tale politica può includere una descrizione delle pertinenti misure adottate da una società: nomina di un candidato e di una candidata 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, ad esempio disposizioni flessibili in materia di congedo parentale così come la prestazione di servizi sovvenzionati di aiuto domestico e assistenza all'infanzia. Nel contempo, tali politiche dovrebbero coinvolgere le organizzazioni del personale in modo che le donne possano beneficiarne a tutti i livelli della società. 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 dirigenziali della società.

Emendamento 22

Proposta di direttiva
Considerando 17

Testo della Commissione	*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 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.	(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 ***adeguatamente*** regolamentate, nel comune interesse.

Emendamento 23

Proposta di direttiva
Considerando 17 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(17 bis) Le società non quotate svolgono anch'esse un ruolo di rilievo nell'economia. In linea di principio, sarebbe quindi opportuno includerle

	nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Tuttavia, dal momento che la situazione della parità di genere in tali società solitamente non è nota e che potrebbero essere necessarie disposizioni particolari per riflettere le loro specificità e la loro diversa natura all'interno degli Stati membri e tra di essi, si dovrebbe procedere a tale inclusione solo in una fase successiva. La Commissione potrebbe presentare una proposta a tal fine dopo aver effettuato un'indagine approfondita per ogni aspetto pertinente.

Emendamento 24

Proposta di direttiva
Considerando 18

Testo della Commissione	*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.	(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***. L'esenzione per le PMI dovrebbe applicarsi alle*** società quotate ***e potenzialmente, a seguito di una futura proposta della Commissione, potrebbe essere applicata alle società non quotate***.

Emendamento 25

Proposta di direttiva
Considerando 21

Testo della Commissione	*Emendamento*
(21) In vari Stati membri una certa percentuale degli amministratori senza incarichi esecutivi può o deve essere	(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.

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***, sulla base di consultazioni ampie e approfondite con le parti sociali a livello nazionale. È altresì importante che le organizzazioni del personale siano coinvolte nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di genere all'interno delle società. La rappresentanza del personale nei consigli delle società quotate costituisce altresì uno strumento positivo per promuovere la diversità grazie alla presa in considerazione delle principali prospettive e di un'autentica conoscenza del funzionamento interno della società.***

Emendamento 26

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	(22) ***Le*** società quotate dell'Unione ***dovrebbero essere tenute ad attuare*** procedure idonee ***ed efficienti*** 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

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 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.

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. ***Le società quotate potrebbero, ad esempio, prendere in considerazione la possibilità di creare programmi di formazione e di tutoraggio per il sesso sotto-rappresentato quali uno strumento per raggiungere l'equilibrio di genere, in presenza di un evidente divario di genere nel gruppo di candidati della società per la nomina ai posti nei consigli.*** 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 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 27

Proposta di direttiva
Considerando 22 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(22 bis) Al fine di integrare nel processo decisionale economico una serie più ampia di prospettive ed esperienze, occorre incoraggiare le società quotate a tenere conto, nelle rispettive politiche di assunzione, non solo della parità di

	genere ma anche della diversità in termini di competenze, età, origine geografica, etnia nonché istruzione ed esperienze professionali.

Emendamento 28
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.

Emendamento 29
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 prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro. Fra i	(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***.	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 ***può*** avere la precedenza se possiede qualifiche ***perlomeno*** uguali. ***Gli Stati membri dovrebbero garantire che le società che non raggiungono gli obiettivi principali della direttiva comunichino ulteriori informazioni sulle loro procedure di assunzione, selezione e nomina, e in particolare illustrino le misure che attueranno per migliorare l'equilibrio di genere a tale riguardo.***

Emendamento 30

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 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***	(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

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.	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 provocano alcuna indebita ingerenza nella gestione quotidiana delle società poiché queste ultime mantengono la libertà di selezionare i candidati in base alle qualifiche o ad altre considerazioni pertinenti.***

Emendamento 31

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	(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, ***ove possibile,*** 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. 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 proporzionalità, rispondono

richiesta, al candidato respinto, sono necessari e, secondo il principio di 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.	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.

Emendamento 32

Proposta di direttiva
Considerando 29

Testo della Commissione	*Emendamento*
(29) Qualora un candidato respinto del sesso sotto-rappresentato adduca elementi che permettano di presumere la parità delle sua qualifiche rispetto a quelle del candidato prescelto dell'altro sesso, la società quotata dev'essere tenuta a dimostrare la correttezza della scelta.	***soppresso***

Emendamento 33
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 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***, e la pubblicazione della decisione di imporre sanzioni amministrative, comprese le informazioni sul tipo e sulla***

	natura della violazione e l'importo della sanzione comminata. Le sanzioni si applicano alle società quotate che non rispettano le procedure previste per la nomina o l'elezione degli amministratori senza incarichi esecutivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della presente direttiva o gli obblighi di comunicazione quali definiti nell'articolo 5 della medesima. Tuttavia, il mancato conseguimento dell'obiettivo quantitativo di cui all'articolo 4, paragrafo 1, non costituisce una violazione della presente direttiva e non comporta l'applicazione di un regime sanzionatorio.

Emendamento 34
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***

Emendamento 35
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	(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.	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. ***Tali società, tuttavia, indicano comunque nelle relazioni annuali e sui loro siti web l'equilibrio di genere tra gli amministratori con incarichi esecutivi e tra gli amministratori senza incarichi esecutivi e le proprie politiche in materia, conformemente all'articolo 5, paragrafi 1, 1 bis e 2, della presente direttiva.***

Emendamento 36

Proposta di direttiva
Considerando 34

Testo della Commissione	*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 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.	(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 ***in modo adeguato e facilmente accessibile nella relazione annuale e sul sito web*** e che, qualora la società non abbia raggiunto l'obiettivo prefissato, esse includano una descrizione ***esauriente*** delle misure che l'impresa ha intrapreso fino a quel momento e che intende introdurre in futuro per realizzarlo. ***Inoltre, le società che sono state inadempienti dovrebbero fornire una giustificazione citando le ragioni della mancata attuazione dei meccanismi appropriati e indicando quali misure concrete dovranno essere attuate per garantire in modo efficace che l'obiettivo del conseguimento di un***

	equilibrio di genere rafforzato è soddisfatto.

Emendamento 37

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 ***o l'obiettivo di cui all'articolo 4, paragrafo 1,*** entro il 1° gennaio 2020. ***È opportuno che la Commissione valuti se le misure adottate dagli Stati membri sono sufficienti a raggiungere il risultato perseguito e decida se è possibile sospendere gli articoli pertinenti della direttiva onde evitare che interferiscano con le misure nazionali.***

Emendamento 38

Proposta di direttiva
Considerando 38

Testo della Commissione	*Emendamento*
(38) Conformemente al principio di proporzionalità di cui allo stesso articolo,	(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.	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 quadro flessibile come pure*** un periodo di adattamento sufficientemente lungo.

Emendamento 39
Proposta di direttiva
Considerando 38 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(38 bis) Onde garantire che gli obiettivi sull'equilibrio di genere stabiliti nella presente direttiva siano pienamente attuati dagli Stati membri e integrati nelle politiche specifiche delle pertinenti società e onde verificare le ripercussioni attese della presente direttiva, è opportuno che la Commissione presenti una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio. La relazione dovrebbe anche valutare gli effetti positivi e negativi dell'eventuale estensione della portata degli obiettivi relativi all'equilibrio di genere alle società non quotate e riesaminare la necessità di introdurre obiettivi giuridicamente vincolanti a livello dell'UE.

Emendamento 40

Proposta di direttiva
Considerando 39

Testo della Commissione	*Emendamento*
(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.	(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. ***Gli Stati membri dovrebbero cooperare con le parti sociali e la società civile al fine di informare queste ultime in modo efficace circa il significato, il recepimento e l'attuazione della direttiva.***

Emendamento 41

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 senza incarichi esecutivi siano occupati per meno del 40% dal sesso sotto-rappresentato ***adeguino le proprie procedure di assunzione, selezione o nomina onde garantire che la selezione degli amministratori senza incarichi esecutivi si poggi su*** 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.

Emendamento 42
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 gli Stati membri provvedono affinché, ***nelle procedure di assunzione,*** selezione ***o nomina*** degli amministratori senza incarichi esecutivi, ***possa essere*** 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 che tenga conto di tutti i criteri specifici dei singoli candidati non faccia propendere per il candidato dell'altro sesso.

Emendamento 43

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 3 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	3 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 della società quotata interessata.

Emendamento 44
Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 4

Testo della Commissione	*Emendamento*
4. Gli Stati membri provvedono affinché le	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***.

società quotate siano tenute a comunicare, su richiesta di un candidato respinto, i criteri di qualificazione alla base della selezione.

Emendamento 45
Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 6

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

Emendamento 46

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, che si tratti di amministratori con incarichi esecutivi o senza incarichi esecutivi. ***Tali società indicano comunque, nelle relazioni annuali e sui loro siti web, l'equilibrio di genere tra gli amministratori con incarichi esecutivi e tra gli amministratori senza incarichi esecutivi e i propri impegni in tale ambito, conformemente all'articolo 5, paragrafi 1 e 2, della presente direttiva.***

Emendamento 47

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. ***Tali impegni mirano a conseguire progressi tangibili rispetto alla situazione attuale di una singola impresa, al fine di garantire una rappresentanza equilibrata di genere tra gli amministratori con incarichi esecutivi.***

Emendamento 48

Proposta di direttiva
Articolo 5 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	1 bis. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate nelle quali meno di un terzo delle posizioni di amministratore con incarichi esecutivi e di amministratori senza incarichi esecutivi è occupato dal sesso sotto-rappresentato elaborino una politica di genere sulle modalità per aumentare la quota di appartenenti al sesso sotto-rappresentato a livello esecutivo e non esecutivo nella società.

Emendamento 49

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, una volta all'anno a decorrere da [due anni dopo l'adozione], in merito ***agli aspetti seguenti:***
	a) alla rappresentanza di genere nei loro consigli, distinguendo tra amministratori senza incarichi esecutivi e amministratori con incarichi esecutivi***;***
	b) alla presentazione e all'analisi delle misure ***specifiche*** prese riguardo agli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e ***ai paragrafi 1 e 1 bis*** del presente articolo***;***
	c) alle misure specifiche previste per l'anno successivo;
	d) ai progressi compiuti riguardo agli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e al paragrafo 1 del presente articolo.
	Le società quotate pubblicano tali informazioni in modo adeguato e accessibile sul loro sito web ***e nella relazione annuale***.

Emendamento 50
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	3. Qualora una società quotata non rispetti gli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, o gli impegni individuali assunti ai sensi ***dei paragrafi 1 e 1 bis*** del presente articolo, le informazioni di cui al paragrafo

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.	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 51

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
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.	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. ***Gli Stati membri comunicano alla Commissione le sanzioni poste in essere ai fini del rispetto delle disposizioni della presente direttiva.***

Emendamento 52

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – parte introduttiva

Testo della Commissione	*Emendamento*
2. Le sanzioni ***devono essere*** effettive, proporzionate e dissuasive e ***possono comprendere le seguenti misure***:	2. Le sanzioni ***sono*** effettive, proporzionate e dissuasive ***e comprendono almeno quanto segue***:

Emendamento 53

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

Testo della Commissione	*Emendamento*
	b bis) la pubblicazione della decisione di imporre sanzioni amministrative, comprese le informazioni sul tipo e sulla natura della violazione [e l'importo della sanzione comminata];

Emendamento 54
Proposta di direttiva
Articolo 8 – paragrafo 3 – comma 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
3. 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***.	3. 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 di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3 ***e*** 4, 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.

Emendamento 55
Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
1. Al più tardi il 1° gennaio 2017, e successivamente ogni due anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione una relazione in merito all'attuazione della presente direttiva. Tali relazioni devono	1. Al più tardi il 1° gennaio 2017, e successivamente ogni due anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione una relazione in merito all'attuazione della presente direttiva. Tali relazioni devono

contenere, fra l'altro, informazioni esaustive sulle misure prese per raggiungere gli obiettivi stabiliti all'articolo 4, paragrafo 1, le informazioni necessarie ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 2, e informazioni sugli impegni individuali assunti dalle società quotate conformemente all'articolo 5, ***paragrafo 1***.	contenere, fra l'altro, informazioni esaustive sulle misure prese per raggiungere gli obiettivi stabiliti all'articolo 4, paragrafo 1, le informazioni necessarie ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 2, e informazioni sugli impegni individuali assunti dalle società quotate conformemente all'articolo 5, ***paragrafi 1 e 1 bis***.

Emendamento 56
Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	1 bis. 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, paragrafo 1, sulla base delle relazioni presentate dagli Stati membri a norma del paragrafo 1. Inoltre, la relazione della Commissione include la situazione dell'equilibrio di genere nei consigli delle società non quotate che superano la soglia delle PMI, quali definite all'articolo 2. La Commissione valuta se presentare una proposta per estendere il campo di applicazione della presente direttiva alle società non quotate che non sono PMI, tenuto conto di tutti i pertinenti sviluppi a livello europeo e internazionale nonché delle specificità e della varia natura di tali società.* ***Qualora la relazione dimostri che gli impegni delle società non hanno prodotto un aumento significativo della quota di appartenenti al sesso sottorappresentato nei consigli delle società quotate e non quotate, la Commissione valuta la possibilità di presentare una proposta legislativa che modifichi gli obblighi stabiliti nella presente direttiva per introdurre misure giuridiche più rigorose.

Emendamento 57
Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 1 ter (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	1 ter. La Commissione presenta una relazione sulle modalità di applicazione e integrazione dei principi della presente direttiva nelle disposizioni che disciplinano le procedure interne di selezione del personale di tutte le istituzioni e agenzie dell'UE. A tal fine tutte le istituzioni e le agenzie dell'UE 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 necessario, la relazione può essere accompagnata da una proposta legislativa intesa a estendere il campo di applicazione della direttiva a tutte le istituzioni e agenzie dell'UE.

Emendamento 58
Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 2 – comma 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
2. 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***	2. Gli Stati membri che, ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 3, hanno sospeso l'applicazione dei requisiti procedurali di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3 ***e*** 4, 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 2020 per le società quotate. La Commissione pubblica la

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.	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.

Emendamento 59
Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 2 – comma 2

Testo della Commissione	*Emendamento*
Gli Stati membri interessati provvedono affinché le società quotate che, applicando le misure nazionali di cui all'articolo 8, paragrafo 3, non hanno nominato o eletto almeno il 40% di appartenenti al sesso sotto-rappresentato ai posti di amministratore senza incarichi esecutivi nei loro consigli entro ***il 1° gennaio 2018 se sono imprese pubbliche, ed entro*** il 1° gennaio 2020 ***se non sono imprese pubbliche***, applichino i requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3***,*** 4 ***e 5***, a decorrere ***rispettivamente dall'una o dall'altra*** data.	Gli Stati membri interessati provvedono affinché le società quotate che, applicando le misure nazionali di cui all'articolo 8, paragrafo 3, non hanno nominato o eletto almeno il 40% di appartenenti al sesso sotto-rappresentato ai posti di amministratore senza incarichi esecutivi nei loro consigli entro il 1° gennaio 2020, applichino i requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3 ***e*** 4, a decorrere ***da tale*** data.

Emendamento 60

Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
3. La Commissione riesamina l'applicazione della presente direttiva e ***riferisce*** al Parlamento europeo e al Consiglio al più tardi il 31 dicembre ***2021*** e successivamente ogni due anni. La Commissione valuta in particolare se gli obiettivi della direttiva siano stati	3. La Commissione riesamina l'applicazione della presente direttiva e ***presenta*** al Parlamento europeo e al Consiglio ***le relazioni di cui ai paragrafi 1 bis e 1 ter*** al più tardi ***entro*** il 31 dicembre ***2019*** e successivamente ogni due anni. La Commissione valuta in particolare se gli

raggiunti.	obiettivi della direttiva siano stati raggiunti.

PROCEDURA

Titolo	Equilibrio di genere fra gli amministratori senza incarichi esecutivi delle società quotate in Borsa
Riferimenti	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
Commissioni competenti per il merito Annuncio in Aula	JURI FEMM 22.11.2012 22.11.2012
Parere espresso da Annuncio in Aula	ECON 22.11.2012
Relatore per parere Nomina	Olle Schmidt 14.1.2013
Articolo 51 – Riunioni congiunte delle commissioni Annuncio in Aula	 17.1.2013
Esame in commissione	24.4.2013 18.6.2013
Approvazione	17.9.2013
Esito della votazione finale	+: 39 –: 2 0: 6
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Marino Baldini, Jean-Paul Besset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds
Supplenti (art. 187, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Alda Sousa