PARLAMENTUL EUROPEAN

2009 - 2014

Comisia pentru afaceri economice şi monetare

2012/0299(COD)

27.9.2013

AVIZ

al Comisiei pentru afaceri economice și monetare

destinat Comisiei pentru afaceri juridice și Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

referitor la propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și măsuri conexe
(COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD))

Raportor pentru aviz: Olle Schmidt

PA_Legam

JUSTIFICARE SUCCINTĂ

Obiectivul politicii UE în domeniul egalității de gen - accesul egal pentru bărbați și femei la poziții de putere și influență - constituie o provocare majoră pentru Uniune. Raportorul este de acord că este nevoie de măsuri legislative îndrăznețe din partea UE pentru a atinge acest obiectiv.

Prin urmare, raportorul sprijină în totalitate obiectivele Comisiei exprimate în directivă referitoare la îmbunătățirea echilibrului de gen în consiliile de administrație ale societăților cotate la bursă. Cu toate acestea, propunerea nu merge suficient de departe, nici în ceea ce privește domeniul de aplicare, și nici din perspectiva măsurilor.

Societățile din sectorul financiar au o proporție mai mare de femei în consiliile lor, comparativ cu alte sectoare din UE. Cu toate acestea, nu există o reprezentare a femeilor într-o treime din consiliile societăților din sector.

Raportorul susține opțiunea Comisiei de a se concentra asupra societăților cotate la bursă. Totuși Comisia ar trebui să revizuiască, la doi ani de la punerea în aplicare a prezentei directive, posibilitatea extinderii domeniului de aplicare și la societățile necotate, situate peste pragul IMM-urilor.

Extinderea domeniului de aplicare: instituțiile UE și BCE

Raportorul consideră că directiva ar trebui să fie extinsă astfel încât să includă instituțiile și agențiile UE, inclusiv Banca Centrală Europeană (BCE). Lipsa completă a reprezentării femeilor în Comitetul executiv al BCE, în Consiliul guvernatorilor și în Consiliul General este profund problematică și confirmă eșecul sistematic înregistrat în procedura de numire pentru posturile superioare de management din cadrul Uniunii. Statele membre au responsabilitatea de a promova femei în aceste poziții de nivel superior.

Instituțiile UE trebuie să ofere un exemplu în ceea ce privește echilibrul de gen, și nu să confirme stereotipul absenței acestuia, atât pentru a stabili standarde pentru sectorul privat, cât și pentru a îmbunătăți legitimitatea UE. Prin urmare, principiile prezentei directive ar trebui să fie incluse în normele care reglementează procedurile interne de recrutare ale personalului pentru instituțiile UE.

Calea de urmat: modelul „respectă sau oferă explicații”

Raportorul nu este de acord cu obiectivul de gen obligatoriu propus de Comisie, deoarece nu trebuie intervenit în drepturile de proprietate acționarilor și în libertatea lor de a alege reprezentanți în consiliul de administrație al societății. În plus, raportorul are mari dubii cu privire la „efectele colaterale” așteptate de Comisie în ceea ce privește o mai mare reprezentare a femeilor în rândul directorilor neexecutivi și în pozițiile superioare de management.

Inexistența unor studii empirice, precum și experiența norvegiană privind cotele obligatorii în rândul administratorilor din consilii demonstrează eroarea acestui raționament. Cotele fixe nu schimbă fundamental situația dezechilibrului de gen.

În schimb, raportorul ar dori să sublinieze că trebuie să se contreze atenția asupra creșterii numărului de femei la toate nivelurile de management, pentru a obține o mai bună reprezentare de gen într-o etapă ulterioară, în posturile executive și în cele din consiliile de administrație, adică o abordare „de jos în sus”.

Raportorul ar dori, astfel, să propună un tip de model „respectă sau oferă explicații”, similar legislației daneze, prin care societățile sunt obligate să stabilească obiective individuale privind echilibrul de gen, atât în rândul administratorilor executivi și neexecutivi, precum și la toate nivelurile de management din societatea respectivă, ținând cont, totodată, de sectorul respectiv și de caracteristicile specifice ale societății. Mai mult decât atât, societățile ar trebui să elaboreze politici de gen pentru a încuraja măsuri active în favoarea îmbunătățirii echilibrului de gen în societatea lor.

Societățile ar trebui să facă public modul în care sunt respectate aceste cerințe: situația echilibrului de gen în consiliile de administrație și la alte niveluri de management, relația cu obiectivele de gen specifice, politica de gen, precum și măsurile luate sau preconizate pentru realizarea obiectivelor. Aceste informații sunt cuprinse în raportul anual și publicate pe pagina de internet a societăților reglementate de directivă.

Simpla adăugare a câtorva femei în poziții de administrator neexecutiv în societățile în cauză nu este de ajuns. Dar, modelul „respectă sau oferă explicații” garantează că acționarii și directorii din societățile respective reflectă asupra politicii și culturii interne a societății, fapt care va conduce într-o mai mare măsură la eliminarea obstacolelor cu care se confruntă femeile atunci când acced la poziții superioare.

Societățile care nu respectă procedurile privind crearea unor obiective individuale sub formă de cifre țintă și o politică de gen ar trebui să fie sancționate cu amenzi administrative. Cu toate acestea, nu ar trebui amendate societățile care nu au atins obiectivele de gen stabilite în mod individual, acest lucru putând descuraja stabilirea unor obiective ambițioase.

O mai mare transparență în recrutările pentru consiliile de administrație

Raportorul salută inițiativa Comisiei de a încuraja un proces de numire oficial și mai transparent pentru administratorii din consiliile de administrație. Cu toate acestea, inversarea sarcinii probei, prin care societățile trebuie să dovedească alegerea corectă atunci când se confruntă cu plângeri din partea candidaților neselectați, nu este proporțională. Posibilii reclamanți ar trebui să fie protejați în mod satisfăcător prin obligația societății de a prezenta criteriile care au stat la baza selecției și legislația aplicabilă împotriva discriminării.

În cele din urmă, societățile au politici de gen mai transparente față de investitori, potențialii solicitanți de locuri de muncă și față de publicul larg, prin adoptarea modelului „respectă sau oferă explicații”, ca urmare a cerințelor de raportare a echilibrului de gen propuse de raportor.

AMENDAMENTE

Comisia pentru afaceri economice și monetare recomandă Comisiei pentru afaceri juridice și Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen, competente în fond, să includă în

raportul lor următoarele amendamente:

Amendamentul 1

Propunere de directivă
Considerentul 4

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(4) În ultimii ani, Comisia Europeană a prezentat o serie de rapoarte în care se face un bilanț al diversității de gen în procesul de luare a deciziilor economice. Comisia a încurajat societățile cotate la bursă din Uniunea Europeană să mărească numărul de ***femei*** din *organele de conducere*, prin adoptarea unor măsuri de autoreglementare, și să își asume angajamente voluntare concrete în această privință. În comunicarea sa intitulată „O cartă a femeii” din 5 martie 2010, Comisia Europeană a subliniat faptul că femeile continuă să nu aibă acces deplin la exercitarea în comun a puterii și la procesul decizional în viața politică și economică, reafirmându-și angajamentul de a face uz de competențele sale pentru promovarea unei reprezentări mai echitabile a femeilor și a bărbaților în posturi de răspundere. În comunicarea sa intitulată „Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015”, Comisia a stabilit că măsurile de consolidare a echilibrului de gen în procesul decizional constituie una dintre sarcinile sale prioritare.	(4) În ultimii ani, Comisia Europeană a prezentat o serie de rapoarte în care se face un bilanț al diversității de gen în procesul de luare a deciziilor economice. Comisia a încurajat societățile cotate la bursă din Uniunea Europeană să mărească numărul de ***membri ai sexului subreprezentat*** din *consiliile* de *administrație*, prin adoptarea unor măsuri de autoreglementare, și să își asume angajamente voluntare concrete în această privință. În comunicarea sa intitulată „O cartă a femeii” din 5 martie 2010, Comisia Europeană a subliniat faptul că femeile continuă să nu aibă acces deplin la exercitarea în comun a puterii și la procesul decizional în viața politică și economică, reafirmându-și angajamentul de a face uz de competențele sale pentru promovarea unei reprezentări mai echitabile a femeilor și a bărbaților în posturi de răspundere. În comunicarea sa intitulată „Strategie pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015”, Comisia a stabilit că măsurile de consolidare a echilibrului de gen în procesul decizional constituie una dintre sarcinile sale prioritare.

Amendamentul 2

Propunere de directivă
Considerentul 6 a (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(6a) Instituțiile și agențiile UE ar trebui să ofere un exemplu prin îmbunătățirea echilibrului de gen. Principiile prevăzute în prezenta directivă ar trebui incluse în normele care reglementează procedurile interne privind recrutarea personalului din cadrul Comisiei Europene, Parlamentului European, precum și din toate instituțiile și agențiile UE, inclusiv Banca Centrală Europeană. Ar trebui elaborate politici de gen mai eficiente în toate instituțiile UE, pentru a avea un impact asupra recrutării, formării și funcționării curente a diferitelor instituții ale UE. În acest scop, instituțiile se asigură că se realizează un echilibru de gen în recrutarea personalului de conducere de nivel superior, inclusiv a directorilor generali, directorilor și șefilor de unitate.

Amendamentul 3

Propunere de directivă
Considerentul 6 b (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(6b) Întrucât instituțiile și agențiile UE au o vizibilitate mare, acestea trebuie să ofere un exemplu prin punerea în aplicare a unor politici de îmbunătățire echilibrului de gen. Pentru o mai bună reprezentare a cetățenilor, o atenție deosebită trebuie acordată politicilor de recrutare pentru pozițiile de conducere de nivel superior. Pentru fiecare poziție de conducere de nivel superior trebuie propuse liste de candidați care respectă egalitatea de gen. Instituțiile și agențiile UE trebuie să prezinte eforturile depuse în acest sens într-un raport anual elaborat începând cu

31 decembrie 2018.

Amendamentul 4

Propunere de directivă
Considerentul 6 c (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(6c) Este esențial ca structurile de conducere ale Comisiei, organul executiv al UE, să-și îmbunătățească echilibrul de gen pentru a reprezenta mai bine cetățenii europeni. Statele membre sunt, prin urmare, invitate să propună atât bărbați, cât și femei pentru fiecare poziție în cadrul colegiului comisarilor, pentru a realiza un echilibru de gen în cadrul colegiului Comisiei.

Amendamentul 5

Propunere de directivă
Considerentul 6 d (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(6d) Banca Centrală Europeană (BCE), Sistemul european al supraveghetorilor financiari (SESF) – inclusiv Comitetul european pentru risc sistemic (CERS) –, și autoritățile europene de supraveghere (AES) ar trebui să respecte toate aspectele egalității și nediscriminării pe criterii de gen. Membrii consiliilor de supraveghere ale autorităților europene de supraveghere ar trebui, de asemenea, încurajate să prezinte o listă echilibrată a candidaților pentru funcțiile de președinte și director executiv, la audierea relevantă în Parlamentul European. Selecția finală a acestor posturi ar trebui să respecte echilibrul de gen. Este, de asemenea, important să fie respectat echilibrul de gen în Comitetul de coordonare și în

comitetele consultative ale CERS.

Amendamentul 6

Propunere de directivă
Considerentul 6 e (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(6e) Consiliul de Supraveghere al Băncii Centrale Europene (BCE), inclusiv pozițiile de președinte și vicepreședinte, ar trebui să respecte echilibrul de gen. Când apare un loc vacant în Comitetul executiv al BCE, statele membre care au adoptat moneda euro ar trebui încurajate să desemneze doi candidați, un bărbat și o femeie, pentru postul vacant. Statele membre sunt, de asemenea, încurajate să numească femei în pozițiile de guvernatori ai băncilor centrale naționale (BCN), pentru a se ajunge la un echilibru de gen în cadrul Consiliului Guvernatorilor și al Consiliului general ale BCE și în Consiliul general al CERS.

Amendamentul 7

Propunere de directivă
Considerentul 7

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(7) Utilizarea eficientă a capitalului uman constituie cel mai important factor hotărâtor pentru competitivitatea unei economii, fiind esențială pentru soluționarea problemelor demografice ale UE, pentru *concurarea* cu succes într-o economie globalizată și pentru *asigurarea* unui avantaj comparativ față de țările terțe. Numărul femeilor cu înalte pregătiri și calificări se află într-o creștere constantă, după cum o demonstrează faptul că 60 % din absolvenții de universitate sunt femei.	(7) Utilizarea eficientă a capitalului uman constituie cel mai important factor hotărâtor pentru competitivitatea***, dezvoltarea și creșterea*** unei economii, fiind esențială pentru soluționarea problemelor demografice ale UE, pentru *a concura* cu succes într-o economie globalizată și pentru *a asigura un* avantaj comparativ față de țările terțe. Numărul femeilor cu înalte pregătiri și calificări se află într-o creștere constantă, după cum o demonstrează faptul că 60 % din

Faptul că aceste rezerve continuă să nu fie utilizate ***pentru numirile*** în funcții de decizie ***la nivel economic*** înseamnă că nu se fructifică pe deplin capitalul uman calificat.	absolvenții de universitate sunt femei. Faptul că aceste rezerve continuă să nu fie utilizate în ***funcții de conducere din cadrul întreprinderilor și*** în funcții de decizie înseamnă că nu se fructifică pe deplin capitalul uman calificat.

Amendamentul 8

Propunere de directivă
Considerentul 7 a (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(7a) Realizarea egalității de gen în ansamblul societății presupune stabilirea unor drepturi academice și profesionale egale pentru bărbați și femei, precum și a unor responsabilități familiale partajate, de îngrijire a copiilor și îndeplinire a sarcinilor domestice. Faptul că femeile sunt de obicei responsabile pentru marea majoritate a treburilor de familie și a sarcinilor casnice poate împiedica accesul la poziții profesionale înalte. Participarea activă și implicarea bărbaților în viața de familie este crucială pentru atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată și pentru crearea de oportunități egale de carieră atât pentru bărbați, cât și pentru femei. O atenție deosebită trebuie acordată combaterii stereotipurilor de gen, politicilor învechite și inflexibile de angajare, precum și prevederilor inadecvate privind concediul parental. Ar trebui prevăzute dispoziții vizând combinarea vieții de familie cu viața profesională, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, dacă doresc acest lucru. Statele membre sunt încurajate să asigure implementarea unor elemente vizând protecția socială, cum ar fi indemnizații corecte pentru concediul parental atât pentru femei, cât și pentru bărbați, dispoziții extinse pentru îngrijirea copiilor, precum și oportunități de

concediu parental partajat.

Amendamentul 9

Propunere de directivă
Considerentul 8

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(8) La nivel de întreprindere, este pe deplin recunoscut faptul că prezența femeilor în *organele de conducere* îmbunătățește guvernanța corporativă, deoarece performanța echipei și calitatea procesului decizional sunt sporite datorită unei mentalități mai diversificate și colective, care încorporează o gamă mai largă de perspective și permite, astfel, luarea unor decizii mai echilibrate. Numeroase studii au arătat că există o corelare pozitivă între diversitatea de gen a conducerii de vârf a unei întreprinderi și performanța financiară și profitabilitatea acesteia. Îmbunătățirea reprezentării femeilor în cadrul *organelor de conducere* ale societăților cotate la bursă din Uniune poate avea, așadar, un impact pozitiv asupra performanței societăților respective.	(8) La nivel de întreprindere, este pe deplin recunoscut faptul că prezența femeilor în *consiliile de administrație* îmbunătățește guvernanța corporativă, deoarece performanța echipei și calitatea procesului decizional sunt sporite datorită unei mentalități mai diversificate și colective, care încorporează o gamă mai largă de perspective***, precum și un model de afaceri mai proactiv*** și permite, astfel, luarea unor decizii mai echilibrate. Numeroase studii au arătat că există o corelare pozitivă între diversitatea de gen a conducerii de vârf a unei întreprinderi și performanța financiară și profitabilitatea acesteia. Îmbunătățirea reprezentării femeilor în cadrul *consiliilor de administrație* ale societăților cotate la bursă din Uniune***, având în vedere responsabilitatea economică și socială semnificativă a acestor societăți,*** poate avea, așadar, un impact pozitiv asupra performanței societăților respective ***și asupra dezvoltării economice durabile***.

Amendamentul 10

Propunere de directivă
Considerentul 9

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(9) În prezent, se constată, de asemenea, că egalitatea pe piața forței de muncă poate îmbunătăți în mod substanțial creșterea	(9) În prezent, se constată, de asemenea, că egalitatea pe piața forței de muncă poate îmbunătăți în mod substanțial creșterea

economică. Prezența sporită a femeilor în *organele de conducere* ale societăților cotate la bursă din Uniune are un efect pozitiv asupra femeilor numite în astfel de posturi și, în plus, contribuie la atragerea talentelor femeilor în întreprindere și la sporirea prezenței femeilor la toate nivelurile de conducere și în cadrul personalului. Prin urmare, un nivel mai ridicat de reprezentare a femeilor în *organele de conducere* ale întreprinderilor are un impact pozitiv asupra eliminării decalajelor de gen în ceea ce privește atât ocuparea unui loc de muncă, cât și remunerația. Valorificarea pe deplin a talentelor femeilor ar constitui o îmbunătățire semnificativă în ceea ce privește randamentul educației atât pentru persoanele fizice, cât și pentru sectorul public. Subreprezentarea femeilor în *organele de conducere* ale societăților cotate la bursă din UE constituie pentru economiile statelor membre în general o ocazie ratată de a realiza o creștere durabilă pe termen lung.

economică. Prezența sporită a femeilor în *consiliile de administrație* ale societăților cotate la bursă din Uniune are un efect pozitiv asupra femeilor numite în astfel de posturi și, în plus, contribuie la atragerea talentelor femeilor în întreprindere, la sporirea prezenței femeilor ***și la recunoașterea contribuției femeilor*** la toate nivelurile de conducere și în cadrul personalului. Prin urmare, un nivel mai ridicat de reprezentare a femeilor în *consiliile de administrație* ale întreprinderilor are un impact pozitiv asupra eliminării decalajelor de gen în ceea ce privește atât ocuparea unui loc de muncă, cât și remunerația. Valorificarea pe deplin a talentelor femeilor ar constitui o îmbunătățire semnificativă în ceea ce privește randamentul educației atât pentru persoanele fizice, cât și pentru sectorul public. Subreprezentarea femeilor în *consiliile de administrație* ale societăților cotate la bursă din UE constituie pentru economiile statelor membre în general o ocazie ratată de a realiza o creștere durabilă pe termen lung. ***Prin urmare, statele membre ar trebui să introducă măsuri de încurajare a progresului femeilor în carieră la toate nivelurile prin întreprinderea unor acțiuni pozitive, cum ar fi crearea de rețele și programele de mentorat.***

Amendamentul 11

Propunere de directivă
Considerentul 10

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(10) În ciuda legislației existente a Uniunii, prin care se vizează prevenirea și combaterea discriminării sexuale, a recomandărilor Consiliului, prin care se vizează în mod special sporirea prezenței femeilor în procesul de luare a deciziilor	(10) În ciuda legislației existente a Uniunii, prin care se vizează prevenirea și combaterea discriminării sexuale, a recomandărilor Consiliului, prin care se vizează în mod special sporirea prezenței femeilor în procesul de luare a deciziilor

economice, și a acțiunilor întreprinse la nivelul Uniunii în scopul încurajării măsurilor de autoreglementare, femeile continuă să fie puternic depășite numeric de bărbați în cele mai înalte organe de decizie ale întreprinderilor din întreaga Uniune. În sectorul privat ***și, în special, în cadrul societăților cotate la bursă,*** acest dezechilibru de gen este deosebit de semnificativ și acut. Conform principalului indicator utilizat de Comisie în ceea ce privește reprezentarea din perspectiva genului în *organele de conducere* ale întreprinderilor, proporția femeilor implicate în procesul decizional la cel mai înalt nivel rămâne foarte scăzută. În ianuarie 2012, femeile au ocupat, în medie, numai 13,7 % din posturile disponibile în *organele de conducere* ale celor mai mari societăți cotate la bursă din statele membre. Numai 15 % din administratorii neexecutivi erau femei.

economice, și a acțiunilor întreprinse la nivelul Uniunii în scopul încurajării măsurilor de autoreglementare, femeile continuă să fie puternic depășite numeric de bărbați în cele mai înalte organe de decizie ale întreprinderilor din întreaga Uniune. ***Acesta este cazul și în anumite instituții și agenții ale UE, printre care Banca Centrală Europeană, care ar trebui totuși să ofere un exemplu și să reprezinte ansamblul cetățenilor. Este necesar să se reamintească faptul că, la numirea unui nou membru al Comitetului executiv al Băncii Centrale Europene la sfârșitul anului 2012, chiar șefii de stat și de guvern au refuzat să pună în aplicare un standard minim de egalitate de gen, încălcând astfel articolul 2 din tratat, în pofida dezacordului Parlamentului European. De asemenea,*** în sectorul privat acest dezechilibru de gen ***în organele decizionale*** este deosebit de semnificativ și acut. Conform principalului indicator utilizat de Comisie în ceea ce privește reprezentarea din perspectiva genului în *consiliile de administrație* ale întreprinderilor, proporția femeilor implicate în procesul decizional la cel mai înalt nivel rămâne foarte scăzută. În ianuarie 2012, femeile au ocupat, în medie, numai 13,7 % din posturile disponibile în *consiliile de administrație* ale celor mai mari societăți cotate la bursă din statele membre. Numai 15 % din administratorii neexecutivi erau femei. ***Totuși dispozițiile prezentei directive nu interferează în mod nejustificat cu gestionarea cotidiană a societăților, acestea păstrându-și libertatea de a selecta candidații pe baza unor criterii de calitate sau a altor considerente obiective relevante.***

Amendamentul 12

Propunere de directivă
Considerentul 11

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(11) Proporția femeilor în *organele de conducere* ale întreprinderilor progresează într-un ritm foarte lent, creșterea anuală medie în ultimii ani fiind de numai 0,6 puncte procentuale. Rata de îmbunătățire a variat de la un stat membru la altul și a produs rezultate extrem de divergente. Progrese mult mai semnificative au fost observate în statele membre în care au fost introduse măsuri obligatorii. Este probabil ca discrepanțele accentuate dintre statele membre să se mărească în continuare, având în vedere abordările foarte diferite adoptate de statele membre pentru sporirea prezenței femeilor în *organele de conducere*.	(11) Proporția femeilor în *consiliile de administrație* ale întreprinderilor progresează într-un ritm foarte lent, creșterea anuală medie în ultimii ani fiind de numai 0,6 puncte procentuale. Rata de îmbunătățire a variat de la un stat membru la altul și a produs rezultate extrem de divergente. Progrese mult mai semnificative au fost observate în statele membre în care au fost introduse măsuri obligatorii. ***Totuși o serie de țări au obținut rezultate bune similare prin mecanisme voluntare, susținute de sisteme solide de protecție socială, care favorizează participarea femeilor în câmpul muncii.*** Este probabil ca discrepanțele accentuate dintre statele membre să se mărească în continuare, având în vedere abordările foarte diferite adoptate de statele membre pentru sporirea prezenței femeilor în *consiliile de administrație*.

Amendamentul 13

Propunere de directivă
Considerentul 12

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(12) Reglementarea izolată și divergentă sau absența unei reglementări la nivel național referitoare la echilibrul de gen în *organele de conducere* ale societăților cotate la bursă determină apariția unor discrepanțe în ceea ce privește numărul de femei în rândul administratorilor executivi și neexecutivi, precum și a unor rate diferite de îmbunătățire în statele membre***, și, în plus, ridică obstacole în calea pieței interne, prin impunerea unor cerințe de guvernanță corporativă divergente societăților europene cotate la bursă. Aceste diferențe existente la nivelul***	(12) Reglementarea izolată și divergentă sau absența unei reglementări la nivel național referitoare la echilibrul de gen în *consiliile de administrație* ale societăților cotate la bursă determină apariția unor discrepanțe în ceea ce privește numărul de femei în rândul administratorilor executivi și neexecutivi, precum și a unor rate diferite de îmbunătățire în statele membre**.**

cerințelor legale și de autoreglementare aplicabile componenței organelor de conducere pot genera complicații practice pentru societățile cotate la bursă care desfășoară activități transfrontaliere, îndeosebi atunci când înființează filiale sau când realizează fuziuni și achiziții, precum și pentru candidații la posturile disponibile în organele de conducere.

Amendamentul 14

Propunere de directivă
Considerentul 12 a (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(12a) Dezechilibrele de gen în cadrul societăților cresc la nivelurile superioare. În plus, multe dintre femeile reprezentate la nivelul superior al conducerii sunt angajate în domenii cum ar fi resursele umane și comunicarea, în timp ce bărbații de la un nivel superior de conducere sunt mai susceptibili de a fi angajați în managementul general sau în „managementul operațional” din cadrul societății. Deoarece bazinul principal de recrutare pentru posturile din consiliile de administrație este format din candidații cu experiență în pozițiile superioare de conducere, este vital să crească numărul de femei ce avansează în funcțiile de management din cadrul societăților. Aceasta reprezintă o cerință fundamentală pentru realizarea unei veritabile schimbări în oportunitățile de avansare în posturile decizionale de nivel superior, disponibile pentru femei.

Amendamentul 15

Propunere de directivă
Considerentul 13

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(13) Lipsa de transparență a procedurilor de selecție ***și*** a criteriilor de calificare în ceea ce privește posturile din *organele de conducere*, existentă în majoritatea statelor membre, reprezintă un obstacol semnificativ în calea unei mai mari diversități de gen în rândul membrilor *organelor de conducere* și are efecte negative atât asupra carierei candidaților la astfel de posturi ***și a liberei circulații a acestora***, precum și asupra deciziilor investitorilor. Această lipsă de transparență împiedică potențialii candidați la un post într-un *organ* de *conducere* să își depună candidatura pentru un post de conducere în care calificările lor ar fi cele mai cerute și să conteste deciziile de numire care favorizează un anumit gen***, limitându-le astfel libera circulație în cadrul pieței interne***. Pe de altă parte, investitorii au diferite strategii de investiții care presupun informații referitoare, de asemenea, la expertiza și la competențele membrilor *organelor de conducere*. O mai mare transparență a criteriilor de calificare și a procedurii de selecție a membrilor *organelor de conducere* le permite investitorilor să evalueze mai bine strategia de afaceri a unei întreprinderi și să ia decizii în cunoștință de cauză.	(13) Lipsa de transparență a procedurilor de selecție***,*** a criteriilor de calificare ***și a recrutărilor*** în ceea ce privește posturile din *consiliile de administrație*, existentă în majoritatea statelor membre, reprezintă un obstacol semnificativ în calea unei mai mari diversități de gen în rândul membrilor *consiliilor de administrație* și are efecte negative atât asupra carierei candidaților la astfel de posturi, precum și asupra deciziilor investitorilor. Această lipsă de transparență împiedică potențialii candidați la un post într-un *consiliu* de *administrație* să își depună candidatura pentru un post de conducere în care calificările lor ar fi cele mai cerute și să conteste deciziile de numire care favorizează un anumit gen. Pe de altă parte, investitorii au diferite strategii de investiții care presupun informații referitoare, de asemenea, la expertiza și la competențele membrilor *consiliilor de administrație*. O mai mare transparență a criteriilor de calificare și a procedurii de selecție a membrilor *consiliilor de administrație* le permite investitorilor să evalueze mai bine strategia de afaceri a unei întreprinderi și să ia decizii în cunoștință de cauză.

Amendamentul 16

Propunere de directivă
Considerentul 14

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(14) Prezenta directivă nu vizează armonizarea detaliată a legislațiilor naționale în domeniul procedurilor de selecție și al criteriilor de calificare pentru posturile din *organele de conducere*, însă,	(14) Prezenta directivă nu vizează armonizarea detaliată a legislațiilor naționale în domeniul procedurilor de selecție și al criteriilor de calificare pentru posturile din *consiliile de administrație*,

pentru realizarea unui echilibru de gen în rândul administratorilor neexecutivi, este necesar să se introducă standarde minime ***în ceea ce privește obligația societăților*** cotate la bursă, care nu dispun de o reprezentare echilibrată a femeilor și a bărbaților, de a lua decizii de numire a administratorilor neexecutivi pe baza unei evaluări comparative obiective a calificărilor candidaților din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale. ***Numai*** o măsură la nivelul UE poate contribui în mod eficace la asigurarea unor condiții echitabile de concurență pe întregul teritoriu al Uniunii și la evitarea complicațiilor practice în viața întreprinderilor.

însă, pentru realizarea unui echilibru de gen în rândul administratorilor neexecutivi, este necesar să se introducă standarde minime ***pentru societățile*** cotate la bursă, care nu dispun de o reprezentare echilibrată a femeilor și a bărbaților, de a lua decizii de numire a administratorilor neexecutivi pe baza unei evaluări comparative obiective a calificărilor candidaților din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale. O măsură la nivelul UE poate contribui în mod eficace la asigurarea unor condiții echitabile de concurență pe întregul teritoriu al Uniunii și la evitarea complicațiilor practice în viața întreprinderilor ***și poate permite societăților să profite pe deplin de oportunitățile pe care piața internă le are de oferit***.

Amendamentul 17

Propunere de directivă
Considerentul 15

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(15) În Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, s-a confirmat faptul că o mai mare participare a femeilor pe piața forței de muncă este o condiție prealabilă pentru stimularea creșterii economice și pentru soluționarea problemelor demografice în Europa. Unul dintre obiectivele principale stabilite în această strategie constă în atingerea, până în 2020, a unei rate de ocupare de 75 % pentru femei și bărbați cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, acest obiectiv putând fi îndeplinit numai dacă există un angajament clar de a asigura egalitatea de gen și dacă se depun mai multe eforturi pentru eliminarea tuturor obstacolelor din calea participării femeilor pe piața forței de muncă. Criza economică actuală a accentuat nevoia tot mai mare a	(15) În Strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, s-a confirmat faptul că o mai mare participare a femeilor pe piața forței de muncă este o condiție prealabilă pentru stimularea creșterii economice și pentru soluționarea problemelor demografice în Europa. Unul dintre obiectivele principale stabilite în această strategie constă în atingerea, până în 2020, a unei rate de ocupare de 75 % pentru femei și bărbați cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani, acest obiectiv putând fi îndeplinit numai dacă există un angajament clar de a asigura egalitatea de gen și dacă se depun mai multe eforturi pentru eliminarea tuturor obstacolelor din calea participării femeilor pe piața forței de muncă. Criza economică actuală a accentuat nevoia tot mai mare a

Europei de a se baza pe cunoștințe, competențe și inovare și de a valorifica pe deplin talentele disponibile. Se preconizează că măsurile de consolidare a participării femeilor la procesul de luare a deciziilor economice, în special ***în cadrul organelor*** de conducere, va avea efecte colaterale pozitive asupra ocupării forței de muncă feminine în întreprinderile în cauză și la nivelul întregii economii.	Europei de a se baza pe cunoștințe, competențe și inovare și de a valorifica pe deplin talentele disponibile. Se preconizează că măsurile de consolidare a participării femeilor la procesul de luare a deciziilor economice, ***în consiliile de administrație al societăților și,*** în special; ***la nivelul superior*** de conducere, va avea efecte colaterale pozitive asupra ocupării forței de muncă feminine în întreprinderile în cauză și la nivelul întregii economii.

Amendamentul 18

Propunere de directivă
Considerentul 16

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(16) Prin urmare, Uniunea ar trebui să își propună să mărească prezența femeilor în *organele de conducere* ale întreprinderilor, atât pentru a stimula creșterea economică și competitivitatea întreprinderilor europene, cât și pentru a asigura o egalitate de gen efectivă pe piața forței de muncă. Acest obiectiv ar trebui să fie realizat cu ajutorul unor cerințe minime în domeniul acțiunii pozitive, sub forma unor măsuri ***obligatorii*** care să vizeze atingerea unui obiectiv cantitativ în ceea ce privește structura pe gen a *organelor de conducere* ale societăților cotate la bursă***, având în vedere faptul că statele membre și alte țări care au optat pentru această metodă sau pentru metode similare au obținut cele mai bune rezultate în reducerea gradului de subreprezentare a femeilor în procesul de luare a deciziilor economice***.	(16) Prin urmare, Uniunea ar trebui să își propună să mărească prezența femeilor în *consiliile de administrație* ale întreprinderilor, atât pentru a stimula creșterea economică și competitivitatea întreprinderilor europene, cât și pentru a asigura o egalitate de gen efectivă pe piața forței de muncă. Acest obiectiv ar trebui să fie realizat cu ajutorul unor cerințe minime ***comune*** în domeniul acțiunii pozitive, sub forma unor măsuri care să vizeze atingerea unui obiectiv cantitativ în ceea ce privește structura pe gen a *consiliilor de administrație* ale societăților cotate la bursă.

Amendamentul 19

Propunere de directivă
Considerentul 16 a (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(16a) Numirea membrilor consiliilor de administrație și a administratorilor executivi și neexecutivi din cadrul consiliilor de administrație ar trebui să rămână în întregime prerogativa și responsabilitatea acționarilor.

Amendamentul 20

Propunere de directivă
Considerentul 16 b (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(16b) Reducerea indivizilor la reprezentanți ai unor grupuri sociale, cum ar fi bărbați, femei sau minorități etnice, este în contradicție cu obiectivul de a oferi șanse egale tuturor. Fiecare individ ar trebui să fie privit ca un individ și, din acest motiv, nu ar trebui să existe cote de reprezentare impuse prin lege, ținând seama de faptul că asumarea unor angajamente individuale de către societăți este esențială pentru a schimba profund atitudinile și practicile față de femei și bărbați în cadrul societăților. De asemenea, aceasta oferă societăților posibilitatea de a lua măsuri mai ample, și nu doar în rândul administratorilor neexecutivi. Mai mult, societățile ar trebui să pună în aplicare politici de gen și ar trebui să raporteze în mod transparent în raportul lor anual în legătură cu echilibrul de gen în consiliul de administrație și la nivelurile superioare de conducere.

Amendamentul 21

Propunere de directivă
Considerentul 16 c (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(16c) Statele membre ar trebui să se asigure că societățile cotate dezvoltă o politică de gen pentru a realiza o reprezentare de gen mai echilibrată în întreaga societate. Această politică poate include o descriere a măsurilor relevante puse în aplicare în societatea respectivă: nominalizarea atât a unui candidat, cât și a unei candidate pentru poziții importante, sisteme de mentorat și de consiliere pentru evoluția profesională pentru femei, strategii de resurse umane pentru a încuraja o recrutare diversă. În plus, politica de gen poate include oferirea unor condiții de lucru flexibile, de exemplu, prevederi flexibile pentru concediul parental, precum și servicii subvenționate pentru ajutor menajer și îngrijirea copiilor. De asemenea, aceste politici ar trebui să implice organizațiile angajaților, astfel încât femeile să beneficieze la toate nivelurile societății. Fiecare societate poate selecta politicile cele mai potrivite pentru activitățile sale și ar trebui să ia măsuri active pentru a mări proporția genului subreprezentat în conducerea societății.

Amendamentul 22

Propunere de directivă
Considerentul 17

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(17) Societățile cotate la bursele de valori se bucură de o importanță economică deosebită, de vizibilitate și de impact pe piață în ansamblul său. Măsurile prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice, prin urmare, societăților cotate la bursă, definite ca societăți comerciale care își au sediul într-un stat membru și ale căror	(17) Societățile cotate la bursele de valori se bucură de o importanță economică deosebită, de vizibilitate și de impact pe piață în ansamblul său. Măsurile prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice, prin urmare, societăților cotate la bursă, definite ca societăți comerciale care își au sediul într-un stat membru și ale căror

valori mobiliare pot fi tranzacționate pe o piață reglementată în sensul articolului 4 alineatul (1) punctul 14 din Directiva 2004/39/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 aprilie 2004 privind pieţele instrumentelor financiare, în unul sau mai multe state membre. Aceste întreprinderi servesc drept model economiei în ansamblu, practicile lor fiind, în mod normal, urmate și de alte tipuri de întreprinderi. Caracterul public al societăților cotate la bursă justifică reglementarea ***mai intensă*** a acestora în interes public.

valori mobiliare pot fi tranzacționate pe o piață reglementată în sensul articolului 4 alineatul (1) punctul 14 din Directiva 2004/39/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 aprilie 2004 privind pieţele instrumentelor financiare, în unul sau mai multe state membre. Aceste întreprinderi servesc drept model economiei în ansamblu, practicile lor fiind, în mod normal, urmate și de alte tipuri de întreprinderi. Caracterul public al societăților cotate la bursă justifică reglementarea ***adecvată*** a acestora în interes public.

Amendamentul 23

Propunere de directivă
Considerentul 17 a (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(17a) Societățile necotate la bursă au, de asemenea, un rol major în economie. În principiu, acestea ar trebui să fie, prin urmare, incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Cu toate acestea, deoarece situația în materie de gen în cadrul acestor societăți nu este bine cunoscută în general și deoarece ar putea fi necesare dispoziții speciale pentru a reflecta particularitățile și natura diversă a acestora în cadrul statelor membre și de la un stat membru la altul, societățile necotate la bursă ar trebui să fie incluse numai într-o etapă ulterioară. Comisia ar putea să prezinte o propunere în acest sens după realizarea unei investigații temeinice a tuturor aspectelor relevante.

Amendamentul 24

Propunere de directivă
Considerentul 18

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(18) Prezenta directivă nu ar trebui să se aplice microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), astfel cum sunt definite în Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definiția microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii***, chiar dacă sunt*** cotate la bursă.	(18) Prezenta directivă nu ar trebui să se aplice microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), astfel cum sunt definite în Recomandarea 2003/361/CE a Comisiei din 6 mai 2003 privind definiția microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii***. Această scutire a IMM-urilor ar trebui să se aplice societăților*** cotate la bursă ***și, eventual, în urma unei viitoare propuneri a Comisiei, poate fi aplicată societăților necotate la bursă***.

Amendamentul 25

Propunere de directivă
Considerentul 21

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(21) În mai multe state membre, o anumită proporție din administratorii neexecutivi pot sau trebuie să fie numiți sau aleși de către personalul întreprinderii respective și/sau de către organizațiile de salariați, în conformitate cu prevederile legale sau cu practicile din țara respectivă. Obiectivele cantitative prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor administratorilor neexecutivi, inclusiv reprezentanților salariaților. Procedurile practice pentru asigurarea îndeplinirii acestor obiective ar *trebuie* definite însă de statele membre în cauză, dat fiind că unii administratori neexecutivi sunt reprezentanți ai salariaților.	(21) În mai multe state membre, o anumită proporție din administratorii neexecutivi pot sau trebuie să fie numiți sau aleși de către personalul întreprinderii respective și/sau de către organizațiile de salariați, în conformitate cu prevederile legale sau cu practicile din țara respectivă. Obiectivele cantitative prevăzute în prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor administratorilor neexecutivi, inclusiv reprezentanților salariaților. Procedurile practice pentru asigurarea îndeplinirii acestor obiective ar *trebui să fie* definite însă de statele membre în cauză ***pe baza unor consultări atente și ample cu partenerii sociali de la nivel național***, dat fiind că unii administratori neexecutivi sunt reprezentanți ai salariaților. ***De asemenea, este important ca organizațiile angajaților să se implice în elaborarea și implementarea politicilor de gen în societatea respectivă. Reprezentarea salariaților în consiliile de administrație***

ale societăților cotate la bursă reprezintă, de asemenea, un mod pozitiv de creștere a diversității prin includerea unor perspective esențiale și a unor cunoștințe reale despre funcționarea internă a societății.

Amendamentul 26

Propunere de directivă
Considerentul 22

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(22) Societățile cotate la bursă din Uniune ar trebui să fie obligate să ***adopte măsuri în care să fie prevăzute*** proceduri adecvate pentru a putea să îndeplinească obiective specifice în ceea ce privește structura *pe* gen a *organelor* lor de *conducere.* Societățile cotate la bursă în care membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % din posturile de administrator neexecutiv în cadrul *organelor de conducere* ar trebui să facă numirile în posturile respective pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate, în vederea realizării proporției menționate cel mai târziu la 1 ianuarie 2020. Prin urmare, directiva stabilește obiectivul ca, până la data respectivă, cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv să fie ocupate de membri ai sexului subreprezentat. Acest obiectiv se referă în principiu numai la diversitatea de gen în general în rândul administratorilor neexecutivi și nu interferează cu alegerea concretă a administratorilor dintr-o listă amplă de candidați bărbați și femei în fiecare caz individual. În special, acesta nu exclude niciun candidat anume la un post de administrator și nici nu impune vreun administrator anume întreprinderilor sau	(22) Societățile cotate la bursă din Uniune ar trebui să fie obligate să ***pună în aplicare*** proceduri adecvate ***și eficiente*** pentru a putea să îndeplinească obiective specifice în ceea ce privește structura *de* gen a *consiliilor* lor de *administrație*. Societățile cotate la bursă în care membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % din posturile de administrator neexecutiv în cadrul *consiliilor de administrație* ar trebui să facă numirile în posturile respective pe baza unei analize comparative a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate, în vederea realizării proporției menționate cel mai târziu la 1 ianuarie 2020. ***Societățile cotate la bursă ar putea, de exemplu, să ia în considerare instituirea unor programe de formare și de mentorat pentru sexul subreprezentat, ca unul din instrumentele de realizare a echilibrului de gen dacă în bazinul de selecție al societăților disponibil pentru recrutarea în posturi din consiliile de administrație există o disparitate de gen clară.*** Prin urmare, directiva stabilește obiectivul ca, până la data respectivă, cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv să fie ocupate de membri ai sexului subreprezentat. Acest obiectiv se referă în principiu numai la diversitatea de gen în

acționarilor. Prin urmare, decizia de alegere a membrilor adecvați ai *organului de conducere* aparține în continuare întreprinderilor și acționarilor.

general în rândul administratorilor neexecutivi și nu interferează cu alegerea concretă a administratorilor dintr-o listă amplă de candidați bărbați și femei în fiecare caz individual. În special, acesta nu exclude niciun candidat anume la un post de administrator și nici nu impune vreun administrator anume întreprinderilor sau acționarilor. Prin urmare, decizia de alegere a membrilor adecvați ai *consiliului de administrație* aparține în continuare întreprinderilor și acționarilor.

Amendamentul 27

Propunere de directivă
Considerentul 22 a (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(22a) Pentru a include o gamă mai largă de perspective și experiențe în procesul decizional economic, societățile cotate la bursă ar trebui să fie încurajate să ia în considerare, în politicile lor de recrutare, nu numai egalitatea de gen, ci și diversitatea din perspectiva unor criterii precum competența, vârsta, proveniența geografică, etnia, precum și pregătirea și experiența profesională.

Amendamentul 28

Propunere de directivă
Considerentul 23

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(23) Statele membre exercită o influență dominantă asupra societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice în sensul articolului 2 litera (b) din Directiva 2006/111/CE a Comisiei din 16 noiembrie 2006 privind transparența	(23) Statele membre exercită o influență dominantă asupra societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice în sensul articolului 2 litera (b) din Directiva 2006/111/CE a Comisiei din 16 noiembrie 2006 privind transparența

relațiilor financiare dintre statele membre și întreprinderile publice, precum și transparența relațiilor financiare din cadrul anumitor întreprinderi. Dată fiind această influență dominantă, statele membre dispun de instrumentele necesare pentru a genera schimbări într-un ritm mai rapid. ***Prin urmare, pentru îndeplinirea obiectivului ca cel puțin 40 % din administratorii neexecutivi să fie membri ai sexului subreprezentat ar trebui fixată o dată mai apropiată.***

relațiilor financiare dintre statele membre și întreprinderile publice, precum și transparența relațiilor financiare din cadrul anumitor întreprinderi. Dată fiind această influență dominantă, statele membre dispun de instrumentele necesare pentru a genera schimbări într-un ritm mai rapid.

Amendamentul 29

Propunere de directivă
Considerentul 26

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(26) În conformitate cu această jurisprudență, ***statele membre*** ar trebui ***să garanteze că*** selecția candidaților cu cele mai bune calificări pentru posturile de administrator neexecutiv ***se bazează*** pe o analiză comparativă a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate. Ca exemple de tipuri de criterii de selecție, care ar putea fi aplicate de întreprinderi, pot fi amintite experiența profesională în sarcinile de administrare și/sau supraveghere specifice, cunoștințele în domenii specifice relevante, cum ar fi finanțele, controlul sau gestionarea resurselor umane, competențele de conducere și de comunicare și aptitudinile de creare a unor rețele de contacte. ***Trebuie să se acorde*** prioritate candidatului din sexul subreprezentat dacă respectivul candidat are aceleași calificări ***precum candidatul de sex opus din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale și dacă,*** în ***urma unei evaluări obiective***, care ***ține seama de***	(26) În conformitate cu această jurisprudență, ***societățile cotate la bursă*** ar trebui ***încurajate să-și bazeze*** selecția candidaților cu cele mai bune calificări pentru posturile de administrator neexecutiv**,** pe o analiză comparativă a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate. Ca exemple de tipuri de criterii de selecție, care ar putea fi aplicate de întreprinderi, pot fi amintite experiența profesională în sarcinile de administrare și/sau supraveghere specifice, cunoștințele în domenii specifice relevante, cum ar fi finanțele, controlul sau gestionarea resurselor umane, competențele de conducere și de comunicare și aptitudinile de creare a unor rețele de contacte. ***Ar putea fi acordată*** prioritate candidatului din sexul subreprezentat dacă respectivul candidat are ***cel puțin*** aceleași calificări**.** ***Statele membre ar trebui să se asigure că societățile care nu îndeplinesc obiectivele principale ale directivei furnizează informații suplimentare cu privire la***

toate criteriile specifice fiecărui candidat, balanța nu înclină în favoarea candidatului de sex opus.	***politicile lor de recrutare*, *de selecție și de numire și,* în *special*, *explică măsurile pe* care *le vor pune în aplicare pentru a îmbunătăți echilibrul de gen în această privință***.

Amendamentul 30

Propunere de directivă
Considerentul 27

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(27) Metodele de recrutare și de numire a administratorilor diferă de la un stat membru la altul și de la o întreprindere la alta. Acestea pot presupune preselectarea candidaților care urmează să fie prezentați adunării acționarilor, efectuată, de exemplu, de către un comitet de numire, numirea directă a administratorilor de către un anumit acționar sau supunerea la vot a unui candidat sau a unei liste de candidați în cadrul adunării acționarilor. Cerințele referitoare la selecția candidaților ar trebui să fie îndeplinite în etapa corespunzătoare a procesului de selecție, în conformitate cu legislația națională și cu statutul respectivelor societăți cotate la bursă. În acest sens, prezenta directivă ***stabilește numai o armonizare minimă a*** procedurilor de selecție***, făcând posibilă aplicarea condițiilor prevăzute în jurisprudența Curții de Justiție,*** în vederea atingerii obiectivului unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în *organele de conducere* ale societăților cotate la bursă.	(27) Metodele de recrutare***, de selecție*** și de numire a administratorilor diferă de la un stat membru la altul și de la o întreprindere la alta. Acestea pot presupune preselectarea candidaților care urmează să fie prezentați adunării acționarilor, efectuată, de exemplu, de către un comitet de numire, numirea directă a administratorilor de către un anumit acționar sau supunerea la vot a unui candidat sau a unei liste de candidați în cadrul adunării acționarilor. ***Prezenta directivă respectă diversitatea procedurilor de selecție, care ar trebui să se bazeze pe transparență și pe merite, insistând totodată asupra realizării obiectivului de creștere a participării sexului subreprezentat în consiliile de administrație.*** Cerințele referitoare la selecția candidaților ar trebui să fie îndeplinite în etapa corespunzătoare a procesului de selecție, în conformitate cu legislația națională și cu statutul respectivelor societăți cotate la bursă. În acest sens, prezenta directivă ***permite diversitatea*** procedurilor de selecție, în vederea atingerii obiectivului unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în *consiliile de administrație* ale societăților cotate la bursă. ***Dispozițiile prezentei directive nu interferează în mod nejustificat cu gestionarea cotidiană a societăților, acestea păstrându-și***

	libertatea de a selecta candidații, pe baza calificărilor sau a altor considerente obiective relevante.

Amendamentul 31

Propunere de directivă
Considerentul 28

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(28) Prezenta directivă își propune să consolideze echilibrul de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursele de valori și, astfel, să contribuie la traducerea în practică a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, care este recunoscut ca drept fundamental al Uniunii. Prin urmare, societățile cotate la bursă ar trebui să aibă obligația de a face cunoscute, la cererea unui candidat respins, atât criteriile de calificare care au stat la baza selecției, cât și evaluarea comparativă obiectivă a acestor criterii ***și, după caz, considerațiile care au înclinat balanța în favoarea unui candidat care nu este membru al sexului subreprezentat***. Aceste restrângeri ale dreptului la respectarea vieții private în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, recunoscut la articolele 7 și 8 din cartă, și obligația societăților cotate la bursă de a furniza aceste informații, la cerere, candidatului respins, sunt necesare și, în conformitate cu principiul proporționalității, corespund efectiv unor obiective de interes general recunoscute. Prin urmare, aceste restrângeri sunt conforme cu cerințele prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și cu jurisprudența relevantă a Curții de Justiție.	(28) Prezenta directivă își propune să consolideze echilibrul de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursele de valori și, astfel, să contribuie la traducerea în practică a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, care este recunoscut ca drept fundamental al Uniunii. Prin urmare, societățile cotate la bursă ar trebui să aibă obligația de a face cunoscute, ***atunci când este posibil,*** la cererea unui candidat respins, atât criteriile de calificare care au stat la baza selecției, cât și evaluarea comparativă obiectivă a acestor criterii. Aceste restrângeri ale dreptului la respectarea vieții private în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, recunoscut la articolele 7 și 8 din cartă, și obligația societăților cotate la bursă de a furniza aceste informații, la cerere, candidatului respins, sunt necesare și, în conformitate cu principiul proporționalității, corespund efectiv unor obiective de interes general recunoscute. Prin urmare, aceste restrângeri sunt conforme cu cerințele prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și cu jurisprudența relevantă a Curții de Justiție.

Amendamentul 32

Propunere de directivă
Considerentul 29

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(29) Dacă un candidat respins aparținând sexului subreprezentat stabilește prezumția că avea aceleași calificări precum candidatul selectat de sex opus, societatea cotată la bursă ar trebui să aibă obligația de a demonstra corectitudinea alegerii efectuate.	***eliminat***

Amendamentul 33

Propunere de directivă
Considerentul 30

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(30) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării prezentei directive, care ar putea cuprinde, printre altele, amenzi administrative și declararea nulității sau anularea, declarată de către un organism judiciar, a numirii sau a alegerii administratorilor neexecutivi dacă la numirea sau alegerea respectivă nu s-a respectat legislația națională adoptată în conformitate cu articolul 4 alineatul (1).	(30) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării prezentei directive, care ar putea cuprinde, printre altele, amenzi administrative și declararea nulității sau anularea, declarată de către un organism judiciar, a numirii sau a alegerii administratorilor neexecutivi dacă la numirea sau alegerea respectivă nu s-a respectat legislația națională adoptată în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) ***și publicarea deciziei de a impune amenzi administrative, inclusiv a informațiilor privind caracterul și tipul abaterii și cuantumul amenzii impuse***. ***Sancțiunile se aplică în cazul societăților cotate la bursă care nu respectă procedurile prevăzute pentru numirea sau alegerea administratorilor neexecutivi, în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) sau cerințele de comunicare a informațiilor stabilite la articolul 5 din prezenta directivă. Cu toate acestea, neîndeplinirea de către societăți a obiectivului cantitativ de la articolul 4***

	alineatul (1) nu ar trebui considerat o încălcare a prezentei directive și nu ar trebui să declanșeze aplicarea de sancțiuni.

Amendamentul 34

Propunere de directivă
Considerentul 31

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(31) Dat fiind că structura pe gen a personalului are un impact direct asupra disponibilității candidaților aparținând sexului subreprezentat, statele membre pot să prevadă că o întreprindere nu ar trebui să fie obligată să îndeplinească obiectivul prevăzut în prezenta directivă dacă membrii sexului subreprezentat constituie mai puțin de 10 % din personalul său.	***eliminat***

Amendamentul 35

Propunere de directivă
Considerentul 32

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(32) Dat fiind că societățile cotate la bursă ar trebui să vizeze o creștere a proporției sexului subreprezentat în toate funcțiile de decizie, statele membre pot prevedea ca obiectivul stabilit în prezenta directivă să fie considerat îndeplinit în cazul în care societățile cotate la bursă pot demonstra că membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin o treime din toate posturile de administrator, indiferent dacă este vorba de administratori executivi sau neexecutivi.	(32) Dat fiind că societățile cotate la bursă ar trebui să vizeze o creștere a proporției sexului subreprezentat în toate funcțiile de decizie, statele membre pot prevedea ca obiectivul stabilit în prezenta directivă să fie considerat îndeplinit în cazul în care societățile cotate la bursă pot demonstra că membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin o treime din toate posturile de administrator, indiferent dacă este vorba de administratori executivi sau neexecutivi. ***Totuși aceste societăți continuă să ofere, în raportul lor anual și pe site-ul internet al societății, informații cu privire la echilibrul de gen în rândul***

administratorilor executivi și neexecutivi și cu privire la politicile în acest domeniu, în conformitate cu articolul 5 alineatele (1), (1a) și (2) din prezenta directivă.

Amendamentul 36

Propunere de directivă
Considerentul 34

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(34) Statele membre ar trebui să impună societăților cotate la bursă obligația de a furniza anual autorităților naționale competente informații referitoare la structura pe gen a *organelor* lor de *conducere*, precum și informații referitoare la modul în care au reușit să îndeplinească obiectivele stabilite în prezenta directivă, pentru a le permite să evalueze progresele înregistrate de fiecare societate cotată la bursă în ceea ce privește echilibrul de gen în rândul administratorilor. Aceste informații ar trebui să fie publicate și, dacă întreprinderea în cauză nu a îndeplinit obiectivul, ele ar trebui să cuprindă și o descriere a măsurilor pe care întreprinderea le-a adoptat până în acel moment și pe care intenționează să le adopte în viitor, în vederea îndeplinirii obiectivului.	(34) Statele membre ar trebui să impună societăților cotate la bursă obligația de a furniza anual autorităților naționale competente informații referitoare la structura pe gen a *consiliilor* lor de *administrație*, precum și informații referitoare la modul în care au reușit să îndeplinească obiectivele stabilite în prezenta directivă, pentru a le permite să evalueze progresele înregistrate de fiecare societate cotată la bursă în ceea ce privește echilibrul de gen în rândul administratorilor. Aceste informații ar trebui să fie publicate ***într-o manieră corespunzătoare și ușor accesibilă, în raportul anual și pe site-ul internet*** și, dacă întreprinderea în cauză nu a îndeplinit obiectivul, ele ar trebui să cuprindă și o descriere ***cuprinzătoare*** a măsurilor pe care întreprinderea le-a adoptat până în acel moment și pe care intenționează să le adopte în viitor, în vederea îndeplinirii obiectivului. ***În plus, societățile care nu au îndeplinit obiectivul ar trebui să prezinte motivele pentru care nu au pus în aplicare mecanismele adecvate, precum și măsurile concrete pe care urmează să le adopte pentru a garanta în mod eficient îndeplinirea obiectivului de consolidare a echilibrului de gen.***

Amendamentul 37

Propunere de directivă
Considerentul 35

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(35) Este posibil ca anumite state membre să fi adoptat deja, înainte de intrarea în vigoare a prezentei directive, măsuri în care erau prevăzute mijloacele de asigurare a unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în *organele de conducere* ale întreprinderilor. Aceste state membre ar trebui să aibă posibilitatea de a aplica măsurile respective în locul cerințelor procedurale referitoare la numiri dacă pot demonstra că măsurile adoptate au o eficacitate echivalentă în ceea ce privește atingerea obiectivului ca cel puțin 40 % din administratorii neexecutivi ai societăților cotate la bursă să fie membri ai sexului subreprezentat cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 ***sau, în cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice, cel mai târziu la 1 ianuarie 2018***.	(35) Este posibil ca anumite state membre să fi adoptat deja, înainte de intrarea în vigoare a prezentei directive, măsuri în care erau prevăzute mijloacele de asigurare a unei reprezentări mai echilibrate a femeilor și a bărbaților în *consiliile de administrație* ale întreprinderilor. Aceste state membre ar trebui să aibă posibilitatea de a aplica măsurile respective în locul cerințelor procedurale referitoare la numiri dacă pot demonstra că măsurile adoptate au o eficacitate echivalentă în ceea ce privește atingerea obiectivului ca cel puțin 40 % din administratorii neexecutivi ai societăților cotate la bursă să fie membri ai sexului subreprezentat ***sau a obiectivului stabilit la articolul 4 alineatul (1)*** cel mai târziu la 1 ianuarie 2020***. Comisia ar trebui să evalueze dacă măsurile adoptate de statele membre sunt suficiente pentru a se obține rezultatul dorit și să decidă dacă articolele relevante din directivă pot fi suspendate pentru a se evita interferența cu măsurile naționale***.

Amendamentul 38

Propunere de directivă
Considerentul 38

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(38) În conformitate cu principiul proporționalității, prevăzut la articolul menționat anterior, prezenta directivă se limitează la stabilirea unor obiective și principii comune și nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor respective. Statelor membre li se lasă o	(38) În conformitate cu principiul proporționalității, prevăzut la articolul menționat anterior, prezenta directivă se limitează la stabilirea unor obiective și principii comune și nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor respective. Statelor membre li se lasă o

libertate suficientă de a determina cea mai bună modalitate de atingere a obiectivelor stabilite în prezenta directivă, ținând seama de circumstanțele naționale, în special de normele și practicile de recrutare în posturile din *organele de conducere*. Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității ca întreprinderile să numească în funcțiile de membri ai *organului de conducere* cele mai calificate persoane și prevede o perioadă de timp suficient de îndelungată de adaptare pentru toate societățile cotate la bursă.	libertate suficientă de a determina cea mai bună modalitate de atingere a obiectivelor stabilite în prezenta directivă, ținând seama de circumstanțele naționale, în special de normele și practicile de recrutare în posturile din *consiliile de administrație*. Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității ca întreprinderile să numească în funcțiile de membri ai *consiliului de administrație* cele mai calificate persoane și prevede ***un cadru flexibil și*** o perioadă de timp suficient de îndelungată de adaptare pentru toate societățile cotate la bursă.

Amendamentul 39

Propunere de directivă
Considerentul 38 a (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(38a) Pentru a se asigura că obiectivele vizând echilibrul de gen, prevăzute în prezenta directivă, sunt puse în aplicare integral de către statele membre și sunt integrate în politicile specifice ale societăților relevante, precum și pentru a verifica efectele colaterale așteptate ale prezentei directive, Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport. Acest raport ar trebui să evalueze, de asemenea, efectele pozitive și negative ale posibilei extinderi a domeniului de aplicare a obiectivelor vizând echilibrul de gen la societățile necotate la bursă și să reevalueze necesitatea introducerii unor obiective cu caracter juridic obligatoriu la nivelul UE.

Amendamentul 40

Propunere de directivă
Considerentul 39

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(39) În conformitate cu principiul proporționalității, obiectivul care trebuie îndeplinit de societățile cotate la bursă ar trebui să fie limitat în timp și să rămână în vigoare numai până la înregistrarea unor progrese durabile în ceea ce privește structura pe gen a *organelor de conducere*. Din acest motiv, Comisia ar trebui să evalueze periodic punerea în aplicare a prezentei directive și să prezinte Parlamentului European și Consiliului un raport în acest sens. Directiva urmează să expire la 31 decembrie 2028. Comisia ar trebui să stabilească, în cadrul evaluării sale, dacă este necesar să se prelungească durata de valabilitate a directivei.	(39) În conformitate cu principiul proporționalității, obiectivul care trebuie îndeplinit de societățile cotate la bursă ar trebui să fie limitat în timp și să rămână în vigoare numai până la înregistrarea unor progrese durabile în ceea ce privește structura pe gen a *consiliilor de administrație*. Din acest motiv, Comisia ar trebui să evalueze periodic punerea în aplicare a prezentei directive și să prezinte Parlamentului European și Consiliului un raport în acest sens. Directiva urmează să expire la 31 decembrie 2028. Comisia ar trebui să stabilească, în cadrul evaluării sale, dacă este necesar să se prelungească durata de valabilitate a directivei. ***Statele membre ar trebui să coopereze cu partenerii sociali și cu societatea civilă pentru a-i informa în mod eficient cu privire la semnificația, transpunerea și punerea în aplicare a directivei.***

Amendamentul 41

Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 1

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă în ale căror *organe de conducere* membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % din posturile de administrator neexecutiv ***fac numirile în posturile respective pe baza unei analize comparative*** a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate, în vederea realizării proporției menționate cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 ***sau cel mai târziu la 1 ianuarie 2018, în cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi***	(1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă în ale căror *consilii de administrație* membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de 40 % din posturile de administrator neexecutiv ***își adaptează procedurile de selecție și numire pentru a garanta că selecția administratorilor neexecutivi se bazează pe o analiză comparativă*** a calificărilor fiecărui candidat, efectuată după criterii prestabilite, clare, formulate cu neutralitate și lipsite de ambiguitate, în vederea realizării proporției menționate cel mai

publice.

târziu la 1 ianuarie 2020.

Amendamentul 42

Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 3

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(3) Pentru a îndeplini obiectivul prevăzut la alineatul (1), statele membre se asigură că, ***la selectarea*** administratorilor neexecutivi, se ***acordă*** prioritate candidatului aparținând sexului subreprezentat dacă respectivul candidat are aceleași calificări precum candidatul de sex opus din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale, cu excepția cazului în care, în urma unei evaluări ***obiective***, care ține seama de toate criteriile specifice fiecărui candidat, balanța înclină în favoarea candidatului de sex opus.	(3) Pentru a îndeplini obiectivul prevăzut la alineatul (1), statele membre se asigură că, ***în procedurile de recrutare, selecție sau numire a*** administratorilor neexecutivi, se ***poate acorda*** prioritate candidatului aparținând sexului subreprezentat dacă respectivul candidat are aceleași calificări precum candidatul de sex opus din punctul de vedere al adecvării, al competențelor și al rezultatelor profesionale, cu excepția cazului în care, în urma unei evaluări, care ține seama de toate criteriile specifice fiecărui candidat, balanța înclină în favoarea candidatului de sex opus.

Amendamentul 43

Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 3 a (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(3a) Statele membre se asigură că cerințele referitoare la selecția candidaților sunt îndeplinite în etapa corespunzătoare a procesului de selecție, în conformitate cu legislația națională și cu statutul respectivelor societăți cotate la bursă.

Amendamentul 44

Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 4

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(4) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă au obligația de a face cunoscute, la cererea unui candidat respins, criteriile de calificare care au stat la baza selecției***, *evaluarea comparativă obiectivă a acestor criterii și, după caz, considerațiile care au înclinat balanța în favoarea unui candidat de sex opus***.	(4) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă au obligația de a face cunoscute, la cererea unui candidat respins, criteriile de calificare care au stat la baza selecției.

Amendamentul 45

Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 6

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(6) Statele membre pot prevedea că societățile cotate la bursă în care membrii sexului subreprezentat reprezintă mai puțin de 10 % din personal sunt scutite de obligația de îndeplinire a obiectivului prevăzut la alineatul (1).	***eliminat***

Amendamentul 46

Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 7

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(7) Statele membre pot prevedea că obiectivul stabilit la alineatul (1) este îndeplinit atunci când societățile cotate la bursă pot demonstra că membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin o treime din toate posturile de administrator, indiferent dacă este vorba de funcții executive sau neexecutive.	(7) Statele membre pot prevedea că obiectivul stabilit la alineatul (1) este îndeplinit atunci când societățile cotate la bursă pot demonstra că membrii sexului subreprezentat dețin cel puțin o treime din toate posturile de administrator, indiferent dacă este vorba de funcții executive sau neexecutive. ***Aceste societăți continuă să ofere, în raportul lor anual și pe site-ul internet al societății, informații cu privire la echilibrul de gen în rândul administratorilor executivi și neexecutivi***

	și cu privire la angajamentele lor în acest domeniu, în conformitate cu articolul 5 alineatele (1) și (2) din prezenta directivă.

Amendamentul 47

Propunere de directivă
Articolul 5 – alineatul 1

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă își asumă angajamente individuale în ceea ce privește reprezentarea echilibrată a ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, care urmează să fie realizate până la 1 ianuarie 2020 ***sau, dacă societățile cotate la bursă sunt întreprinderi publice, până la 1 ianuarie 2018***.	(1) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă își asumă angajamente individuale în ceea ce privește reprezentarea echilibrată a ambelor sexe în rândul administratorilor executivi, care urmează să fie realizate până la 1 ianuarie 2020. ***Pentru a asigura o reprezentare echilibrată din perspectiva genului la nivelul administratorilor executivi, aceste angajamente vizează să înregistreze progrese concrete față de situația individuală actuală a fiecărei societăți.***

Amendamentul 48

Propunere de directivă
Articolul 5 – alineatul 1 a (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(1a) Statele membre se asigură că societățile cotate la bursă în care membrii sexului subreprezentat dețin mai puțin de o treime dintre posturile de administrator executiv și neexecutiv în cadrul consiliului de administrație dezvoltă o politică de gen referitoare la modalitățile de creștere a proporției sexului subreprezentat la nivelurile executive și neexecutive ale companiei.

Amendamentul 49

Propunere de directivă
Articolul 5 – alineatul 2

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(2) Statele membre obligă societățile cotate la bursă ca, în fiecare an începând cu [doi ani de la data adoptării], să furnizeze autorităților naționale competente informații cu privire la structura pe gen a *organelor* lor de *conducere*, făcând distincția între administratori neexecutivi și executivi***, precum și cu privire la măsurile*** adoptate în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite la articolul 4 alineatul (1) și la prezentul articol ***alineatul*** (1***), și să publice*** aceste informații într-un mod corespunzător și accesibil pe pagina lor de internet.	(2) Statele membre obligă societățile cotate la bursă ca, în fiecare an începând cu [doi ani de la data adoptării], să furnizeze autorităților naționale competente informații cu privire la***:***
	(a) structura pe gen a *consiliilor* lor de *administrație*, făcând distincția între administratori neexecutivi și executivi***;***
	(b) prezentarea unei analize a măsurilor specifice adoptate în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite la articolul 4 alineatul (1) și la prezentul articol ***alineatele*** (1) ***și (1a);***
	(c) măsurile specifice programate pentru anul următor;
	(d) progresele înregistrate în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite la articolul 4 alineatul (1) și la prezentul articol alineatul (1).
	Societățile cotate la bursă publică aceste informații într-un mod corespunzător și accesibil pe pagina lor de internet ***și în raportul lor anual***.

Amendamentul 50

Propunere de directivă
Articolul 5 – alineatul 3

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(3) În cazul în care o societate cotată la bursă nu îndeplinește obiectivele prevăzute la articolul 4 alineatul (1) sau propriile angajamente individuale, asumate în conformitate cu prezentul articol ***alineatul*** (1), pe lângă informațiile menționate la prezentul articol alineatul (2) se precizează motivele neîndeplinirii obiectivelor sau angajamentelor și se descriu măsurile pe care societatea le-a adoptat sau pe care intenționează să le adopte în vederea îndeplinirii obiectivelor sau angajamentelor respective.	(3) În cazul în care o societate cotată la bursă nu îndeplinește obiectivele prevăzute la articolul 4 alineatul (1) sau propriile angajamente individuale, asumate în conformitate cu prezentul articol ***alineatele*** (1) ***și (1a)***, pe lângă informațiile menționate la prezentul articol alineatul (2) se precizează motivele neîndeplinirii obiectivelor sau angajamentelor și se descriu măsurile pe care societatea le-a adoptat sau pe care intenționează să le adopte în vederea îndeplinirii obiectivelor sau angajamentelor respective.

Amendamentul 51

Propunere de directivă
Articolul 6 – alineatul 1

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(1) Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării legislației naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora.	(1) Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării legislației naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. ***Statele membre prezintă Comisiei un raport privind sancțiunile aplicabile în caz de nerespectare a dispozițiilor prezentei directive.***

Amendamentul 52

Propunere de directivă
Articolul 6 – alineatul 2 – partea introductivă

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(2) Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale și disuasive***, putând***	(2) Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale și disuasive ***și cuprind cel***

cuprinde următoarele ***măsuri***:

puțin următoarele:

Amendamentul 53

Propunere de directivă
Articolul 6 – alineatul 2 – litera ba (nouă)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(ba) publicarea deciziei de a impune amenzi administrative, inclusiv a informațiilor privind caracterul și tipul abaterii [și cuantumul amenzii impuse];

Amendamentul 54

Propunere de directivă
Articolul 8 – alineatul 3 – paragraful 1

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(3) Fără a se aduce atingere articolului 4 alineatele (6) și (7), statele membre care, înainte de intrarea în vigoare a directivei, au luat măsuri menite să asigure o reprezentare mai echilibrată a femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate de la bursă au dreptul să suspende aplicarea cerințelor procedurale ***referitoare la numiri***, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3)***,*** (4) ***și (5)***, dacă pot demonstra că respectivele măsuri permit sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv în societățile cotate la bursă cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 ***sau, în cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice, cel mai târziu la 1 ianuarie 2018***.	(3) Fără a se aduce atingere articolului 4 alineatele (6) și (7), statele membre care, înainte de intrarea în vigoare a directivei, au luat măsuri menite să asigure o reprezentare mai echilibrată a femeilor și a bărbaților în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate de la bursă au dreptul să suspende aplicarea cerințelor procedurale, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3) ***și*** (4), dacă pot demonstra că respectivele măsuri permit sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv în societățile cotate la bursă cel mai târziu la 1 ianuarie 2020.

Amendamentul 55

Propunere de directivă
Articolul 9 – alineatul 1

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(1) Statele membre comunică Comisiei, până la 1 ianuarie 2017 și, ulterior, o dată la doi ani, un raport privind punerea în aplicare a prezentei directive. Aceste rapoarte cuprind, printre altele, informații complete cu privire la măsurile luate în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite la articolul 4 alineatul (1), informații furnizate în conformitate cu articolul 5 alineatul (2), precum și informații cu privire la angajamentele individuale asumate de societățile cotate la bursă în conformitate cu articolul 5 ***alineatul*** (1).	(1) Statele membre comunică Comisiei, până la 1 ianuarie 2017 și, ulterior, o dată la doi ani, un raport privind punerea în aplicare a prezentei directive. Aceste rapoarte cuprind, printre altele, informații complete cu privire la măsurile luate în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite la articolul 4 alineatul (1), informații furnizate în conformitate cu articolul 5 alineatul (2), precum și informații cu privire la angajamentele individuale asumate de societățile cotate la bursă în conformitate cu articolul 5 ***alineatele*** (1) ***și (1a)***.

Amendamentul 56

Propunere de directivă
Articolul 9 – alineatul 1 a (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(1a) Comisia prezintă un raport de evaluare privind punerea în aplicare a cerințelor pentru societățile cotate la bursă, prevăzute la articolul 4 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (1), pe baza rapoartelor prezentate de statele membre în temeiul alineatului (1). În plus, raportul Comisiei trebuie să cuprindă situația echilibrului de gen la nivelul consiliilor de administrație pentru societățile necotate la bursă, care sunt peste pragul IMM-urilor, definit la articolul 2. Comisia analizează posibilitatea prezentării unei propuneri pentru extinderea domeniului de aplicare a prezentei directive la societățile necotate la bursă care nu sunt IMM-uri, luând în considerare toate evoluțiile europene și

	internaționale relevante, precum și particularitățile și natura diversă a acestor societăți.
	În cazul în care raportul demonstrează că eforturile societăților nu au condus la o creștere semnificativă a proporției genului subreprezentat în consiliile de administrație ale societăților cotate sau necotate la bursă, Comisia ia în considerare prezentarea unei propuneri legislative corespunzătoare, de modificare a cerințelor prevăzute în prezenta directivă în vederea introducerii unor măsuri juridice mai stricte.

Amendamentul 57

Propunere de directivă
Articolul 9 – alineatul 1 b (nou)

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
	(1b) Comisia prezintă un raport privind modalitățile de aplicare și integrare a principiilor prezentei directive în normele care reglementează procedurile interne referitoare la recrutarea personalului tuturor instituțiilor și agențiilor UE. În acest sens, până la 31 decembrie 2018, cel târziu și ulterior anual, toate instituțiile și agențiile UE prezintă Comisiei un raport privind statisticile referitoare la echilibrul de gen și la progresele înregistrate. Comisia publică respectivele rapoarte pe site-ul său internet. După caz, acest raport ar putea fi însoțit de o propunere legislativă de extindere a domeniului de aplicare a directivei, în vederea includerii tuturor instituțiilor și agențiilor UE.

Amendamentul 58

Propunere de directivă
Articolul 9 – alineatul 2 – paragraful 1

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(2) Statele membre care, în temeiul articolului 8 alineatul (3), au suspendat aplicarea cerințelor procedurale ***referitoare la numiri***, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3)***,*** (4) ***și (5)***, includ în rapoartele menționate la alineatul (1) informațiile necesare pentru a demonstra rezultatele concrete obținute prin măsurile naționale la care se face referire la articolul 8 alineatul (3). Comisia prezintă apoi un raport în care stabilește dacă măsurile respective permit într-adevăr membrilor sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv ***cel mai târziu la 1 ianuarie 2018 în cazul societăților cotate la bursă care sunt întreprinderi publice și*** cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 în cazul societăților cotate la bursă ***care nu sunt întreprinderi publice***. Comisia prezintă primul raport până la 1 iulie 2017, iar pe următoarele în termen de șase luni de la comunicarea rapoartelor naționale conform alineatului (1).	(2) Statele membre care, în temeiul articolului 8 alineatul (3), au suspendat aplicarea cerințelor procedurale, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3) ***și*** (4), includ în rapoartele menționate la alineatul (1) informațiile necesare pentru a demonstra rezultatele concrete obținute prin măsurile naționale la care se face referire la articolul 8 alineatul (3). Comisia prezintă apoi un raport în care stabilește dacă măsurile respective permit într-adevăr membrilor sexului subreprezentat să dețină cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv cel mai târziu la 1 ianuarie 2020 în cazul societăților cotate la bursă. Comisia prezintă primul raport până la 1 iulie 2017, iar pe următoarele în termen de șase luni de la comunicarea rapoartelor naționale conform alineatului (1).

Amendamentul 59

Propunere de directivă
Articolul 9 – alineatul 2 – paragraful 2

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
Dacă societățile cotate la bursă care aplică măsurile naționale la care se face referire la articolul 8 alineatul (3) nu au numit sau ales membri ai sexului subreprezentat în cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv disponibile în *organele* lor de *conducere* ***până la 1 ianuarie 2018, în cazul întreprinderilor publice, sau*** până la 1 ianuarie 2020***, în cazul întreprinderilor care nu sunt publice***, statele membre se asigură că acestea aplică, de la data respectivă,	Dacă societățile cotate la bursă care aplică măsurile naționale la care se face referire la articolul 8 alineatul (3) nu au numit sau ales membri ai sexului subreprezentat în cel puțin 40 % din posturile de administrator neexecutiv disponibile în *consiliile* lor de *administrație* până la până la 1 ianuarie 2020, statele membre se asigură că acestea aplică, de la data respectivă, cerințele procedurale referitoare la numiri, astfel cum sunt menționate la

cerințele procedurale referitoare la numiri, astfel cum sunt menționate la articolul 4 alineatele (1), (3), (4) și 5.	articolul 4 alineatele (1), (3) și (4).

Amendamentul 60

Propunere de directivă
Articolul 9 – alineatul 3

Textul propus de Comisie	*Amendamentul*
(3) Comisia examinează aplicarea prezentei directive și prezintă Parlamentului European și Consiliului, până la ***31 decembrie 2021*** și, ulterior, o dată la doi ani, ***un raport referitor la rezultatele acestei examinări***. Comisia evaluează, în special, dacă au fost realizate obiectivele prezentei directive.	(3) Comisia examinează aplicarea prezentei directive și prezintă Parlamentului European și Consiliului, până la ***31 decembrie 2019*** și, ulterior, o dată la doi ani, ***rapoartele menționate la alineatele (1a) și (1b)***. Comisia evaluează, în special, dacă au fost realizate obiectivele prezentei directive.

PROCEDURĂ

Titlu	Echilibrul de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă
Referințe	COM(2012)0614 – C7-0382/2012 – 2012/0299(COD)
Comisii competente în fond Data anunțului în plen	JURI FEMM 22.11.2012 22.11.2012
Aviz emis de către Data anunțului în plen	ECON 22.11.2012
Raportor/Raportoare pentru aviz: Data numirii	Olle Schmidt 14.1.2013
Articolul 51 - Reuniuni comune ale comisiilor Data anunțului în plen	17.1.2013
Examinare în comisie	24.4.2013 18.6.2013
Data adoptării	17.9.2013
Rezultatul votului final	+: 39 –: 2 0: 6
Membri titulari prezenți la votul final	Marino Baldini, Jean-Paul Besset, Udo Bullmann, George Sabin Cutaş, Leonardo Domenici, Derk Jan Eppink, Diogo Feio, Markus Ferber, Elisa Ferreira, Ildikó Gáll-Pelcz, Jean-Paul Gauzès, Sven Giegold, Sylvie Goulard, Gunnar Hökmark, Syed Kamall, Othmar Karas, Wolf Klinz, Jürgen Klute, Philippe Lamberts, Astrid Lulling, Ivana Maletić, Arlene McCarthy, Marlene Mizzi, Ivari Padar, Alfredo Pallone, Anni Podimata, Antolín Sánchez Presedo, Olle Schmidt, Peter Simon, Theodor Dumitru Stolojan, Ivo Strejček, Kay Swinburne, Sampo Terho, Marianne Thyssen, Pablo Zalba Bidegain
Membri supleanți prezenți la votul final	Pervenche Berès, Fabrizio Bertot, Herbert Dorfmann, Sari Essayah, Mojca Kleva Kekuš, Thomas Mann, Gay Mitchell, Godelieve Quisthoudt-Rowohl, Andreas Schwab, Theodoros Skylakakis, Nils Torvalds
Membri supleanți [articolul 187 alineatul (2)] prezenți la votul final	Alda Sousa