PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

2012/0299(COD)

11.7.2013

PARERE

della commissione per l'occupazione e gli affari sociali

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: Marije Cornelissen

PA_Legam

BREVE MOTIVAZIONE

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

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

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

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

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

Obblighi in materia di comunicazione e motivazione

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

Clausola sospensiva

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

Sanzioni e incentivi

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

EMENDAMENTI

La commissione per l'occupazione e gli affari sociali invita la commissione giuridica e la commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere, competenti per il merito, a includere nella propria relazione i seguenti emendamenti:

Emendamento 1
Proposta di direttiva
Titolo 1

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

Emendamento 2
Proposta di direttiva
Visto 1

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

Emendamento 3
Proposta di direttiva
Visto 1 bis (nuovo)

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

Emendamento 4
Proposta di direttiva
Visto 1 ter (nuovo)

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

Emendamento 5
Proposta di direttiva
Visto 1 quater (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	visto l'articolo 4 della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW),

Emendamento 6

Proposta di direttiva
Considerando 2 bis (nuovo)

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

Emendamento 7

Proposta di direttiva
Considerando 6 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(6 bis) Nelle loro politiche interne in materia di personale, tutte le istituzioni e le agenzie dell'Unione dovrebbero rispettare il principio della parità di genere, in particolare assicurando un processo decisionale equilibrato sotto il profilo del genere a tutti i livelli negli organismi interessati.

Emendamento 8
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 decisionali in campo economico significherebbe rinunciare a sfruttare appieno un capitale umano di grande competenza.	(7) L'utilizzo efficiente del capitale umano è il fattore più importante della competitività di un'economia, per competere con successo in un'economia globalizzata***. Esiste un certo*** numero di donne dotate di un elevato livello di istruzione e di qualifiche, come dimostra il fatto***, fra l'altro,*** che il 60% delle persone laureate è di sesso femminile. Continuare a non attingere a questo vivaio nell'ambito dei procedimenti di nomina ai posti decisionali in campo economico significherebbe rinunciare a sfruttare appieno un capitale umano di grande competenza.

Emendamento 9

Proposta di direttiva
Considerando 7 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(7 bis) Per garantire la promozione della parità di genere, gli Stati membri dovrebbero adottare disposizioni che permettano a uomini e donne di combinare lavoro e vita familiare, in particolare regimi e aiuti flessibili per le persone che hanno responsabilità di assistenza.

Emendamento 10

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 ***sono difatti rafforzati*** e la qualità del processo decisionale ***è migliorata grazie all'introduzione di una prospettiva di genere più equilibrata***. 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 ***dovrebbe*** quindi avere un impatto positivo sul loro andamento.

Emendamento 11

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

Emendamento 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	(11) La proporzione di donne nei consigli delle società si accresce molto lentamente: negli ultimi anni si è registrato un aumento medio annuo di appena 0,6 punti percentuali. Il tasso di miglioramento varia da uno Stato membro all'altro e ha prodotto risultati fortemente divergenti. Progressi molto più significativi sono stati registrati negli Stati membri che hanno introdotto misure vincolanti. Dati gli approcci molto

diversi messi in atto dai singoli Stati membri per aumentare la rappresentanza delle donne nei loro consigli, le crescenti discrepanze fra di essi rischiano di accentuarsi.

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. ***È pertanto opportuno che gli Stati membri condividano le informazioni e le buone prassi allo scopo di conseguire migliori risultati mediante l'adozione di misure intese a promuovere l'equilibrio di genere.***

Emendamento 13

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

	nei consigli di amministrazione sia chiaro e trasparente e le competenze dei candidati siano considerate su un piano di parità indipendentemente dal genere.

Emendamento 14

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 ***assunzione,*** selezione e ***nomina e*** sui criteri di qualificazione ai posti di amministratore***, ma impone alle*** imprese quotate ***ed alle grandi società pubbliche*** prive di una rappresentanza di genere equilibrata di ***adeguare le proprie procedure di annunci di posti vacanti, assunzione, selezione e*** nomina ***che si sono dimostrate necessarie*** per raggiungere l'equilibrio di genere in tale categoria di amministratori. Una misura a livello dell'UE ***è lo strumento principale per*** contribuire effettivamente a garantire condizioni uniformi in tutta l'Unione e ad evitare complicazioni pratiche nella vita aziendale.

Emendamento 15

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	(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.

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, nei consigli ***e a tutti i livelli direttivi all'interno dell'impresa***, abbia ripercussioni positive sull'occupazione femminile nelle imprese interessate e sull'economia in generale.

Emendamento 16

Proposta di direttiva
Considerando 16

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

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.

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

Emendamento 17

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, anche se sono società quotate. ***Gli Stati membri dovrebbero tuttavia attuare politiche volte a sostenere e incentivare le PMI, al fine di migliorare sensibilmente l'equilibrio di genere a tutti i livelli direttivi e nei consigli delle società.***

Emendamento 18

Proposta di direttiva
Considerando 20

Testo della Commissione	*Emendamento*
(20) In tutti i tipi di consigli esiste una distinzione fra gli amministratori con incarichi esecutivi, che si occupano della gestione quotidiana della società, e gli amministratori senza incarichi esecutivi,	(20) In tutti i tipi di consigli esiste una distinzione fra gli amministratori con incarichi esecutivi, che si occupano della gestione quotidiana della società, e gli amministratori senza incarichi esecutivi,

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

che non partecipano alla gestione quotidiana ma svolgono una funzione di sorveglianza. È opportuno che gli obiettivi quantitativi previsti dalla presente direttiva si applichino ***a tutti*** gli amministratori.

Emendamento 19

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 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	(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.

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***.

Emendamento 20

Proposta di direttiva
Considerando 22

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

agli azionisti.

Emendamento 21
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 ***grandi*** 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.

Emendamento 22
Proposta di direttiva
Considerando 24

Testo della Commissione	*Emendamento*
(24) Per determinare il numero di posti di amministratore ***senza incarichi esecutivi*** necessario per soddisfare l'obiettivo prefissato occorrono precisazioni supplementari: viste le dimensioni della maggior parte dei consigli, infatti, dal punto di vista matematico è possibile solo superare o rimanere al di sotto dell'esatta quota del 40%. Pertanto, il numero di posti in consiglio necessari per soddisfare	(24) Per determinare il numero di posti di amministratore necessario per soddisfare l'obiettivo prefissato occorrono precisazioni supplementari: viste le dimensioni della maggior parte dei consigli, infatti, dal punto di vista matematico è possibile solo superare o rimanere al di sotto dell'esatta quota del 40%. Pertanto, il numero di posti in consiglio necessari per soddisfare

l'obiettivo dev'essere quello che si avvicina di più al 40%. Al tempo stesso, per evitare discriminazioni nei confronti del sesso inizialmente sovra-rappresentato, le società quotate non devono essere obbligate a destinare al sesso sotto-rappresentato ***la*** metà ***o più*** dei posti di amministratore ***senza incarichi esecutivi***. Ad esempio, gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato devono occupare almeno un posto nei consigli con tre ***o quattro*** amministratori ***senza incarichi esecutivi***, almeno due posti nei consigli con cinque o sei amministratori ***senza incarichi esecutivi*** e almeno tre posti nei consigli con sette od otto amministratori ***senza incarichi esecutivi***.	l'obiettivo dev'essere quello che si avvicina di più al 40%. Al tempo stesso, per evitare discriminazioni nei confronti del sesso inizialmente sovra-rappresentato, le società quotate ***e le grandi imprese pubbliche*** non devono essere obbligate a destinare al sesso sotto-rappresentato ***più della*** metà dei posti di amministratore. Ad esempio, gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato devono occupare almeno un posto nei consigli con tre amministratori, almeno due posti nei consigli con ***quattro,*** cinque o sei amministratori e almeno tre posti nei consigli con sette od otto amministratori.

Emendamento 23

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 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***	(26) In linea con ***l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e, ove applicabile, con la relativa*** giurisprudenza, gli Stati membri devono garantire ***la trasparenza delle procedure di assunzione, annunci di posti vacanti, selezione e nomina, rispettando nel contempo la vita privata per quanto riguarda il trattamento dei dati personali, come riconosciuto dagli articoli 7 e 8 della Carta***. Fra i tipi di criteri di selezione che le società potrebbero applicare figurano, ad esempio, l'esperienza professionale nelle mansioni di gestione e/o di sorveglianza, la conoscenza di specifici settori rilevanti come la finanza, il controllo o la gestione delle risorse umane, competenze di leadership e di comunicazione e capacità di lavoro in rete. Il candidato del sesso sotto-rappresentato deve avere la precedenza se possiede qualifiche ***perlomeno*** uguali a

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***.	quelle del candidato dell'altro sesso***. Gli Stati membri devono garantire che le società che non avanzano verso l'obiettivo principale della direttiva comunichino ulteriori informazioni sulle loro procedure di assunzione***, ***selezione*** e ***nomina, e in particolare elaborino piani concreti per migliorare l'equilibrio di genere nei loro consigli***.

Emendamento 24

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 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.	(27) I metodi di assunzione e di nomina degli amministratori differiscono da uno Stato membro all'altro e da una società all'altra. Possono prevedere che, ad esempio, un comitato di nomina proceda a una pre-selezione di candidati da presentare all'assemblea degli azionisti, oppure la nomina diretta degli amministratori da parte dei singoli azionisti, o ancora la votazione sui singoli candidati o su liste di candidati in sede di assemblea degli azionisti. ***Tale strumento legislativo, pertanto, rispetta la diversità delle procedure di selezione, insistendo al contempo affinché vengano effettuati adeguamenti a tali procedure al fine di raggiungere l'obiettivo di aumentare la partecipazione delle donne nei consigli.*** Le condizioni relative alla selezione dei candidati devono essere soddisfatte a uno stadio adeguato della procedura di selezione, conformemente alle disposizioni di diritto nazionale e allo statuto delle società quotate interessate. A tale riguardo, la presente direttiva ***consente una varietà di*** procedure di selezione, per realizzare l'obiettivo di una rappresentanza di genere più equilibrata *nei* consigli delle società

quotate.

Emendamento 25

Proposta di direttiva
Considerando 27 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(27 bis) Nei casi in cui la preselezione dei candidati si basi sull'elezione o su procedure di voto, ad esempio da parte dei lavoratori o dei loro rappresentanti, le procedure che disciplinano tutto il processo devono essere adeguate in modo da contribuire alla realizzazione dell'obiettivo di un maggiore equilibrio di genere nel consiglio di amministrazione nel suo complesso, garantendo al contempo che il genere dell'amministratore eletto in questa procedura non sia in alcun modo predeterminato.

Emendamento 26

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	(28) La presente direttiva è intesa a migliorare l'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate in Borsa e ***le grandi imprese pubbliche 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 ***e le grandi imprese pubbliche*** dovrebbero pertanto essere tenute a comunicare, su richiesta di un candidato respinto, non solo i criteri di qualificazione su cui si ***sono basate l'assunzione,*** la

rilevante, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato del sesso non sotto-rappresentato. Queste limitazioni al diritto al rispetto della vita privata per quanto riguarda il trattamento di dati personali, riconosciuto dagli articoli 7 e 8 della Carta, e l'obbligo per le società quotate di fornire tali informazioni, su richiesta, al candidato respinto, sono necessari e, secondo il principio di 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.	selezione ***o la nomina***, 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 ***e le grandi imprese pubbliche*** di fornire tali informazioni, su 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.

Emendamento 27

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.	(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 ***o l'impresa in questione devono*** essere ***tenute*** a dimostrare la correttezza della scelta.

Emendamento 28

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 avvenute in violazione delle disposizioni nazionali adottate conformemente all'articolo 4, paragrafo 1***, nonché lo scioglimento forzato, disposto da un organismo giuridico competente nel pieno rispetto delle adeguate garanzie procedurali, in caso di infrazioni gravi e ripetute***.

Emendamento 29
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 30
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	(32) Poiché la percentuale ***di donne tra gli amministratori con incarichi esecutivi è persino inferiore***, ***sarebbe opportuno definire un incentivo aggiuntivo per aumentare il numero di amministratori***

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.	***donna con incarichi esecutivi.*** Gli Stati membri potrebbero decidere di considerare realizzato l'obiettivo previsto dalla presente direttiva quando le società quotate possono dimostrare che gli ***amministratori*** appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, ***a condizione che almeno uno degli amministratori*** con incarichi esecutivi ***appartenga al sesso sotto-rappresentato***.

Emendamento 31
Proposta di direttiva
Considerando 33

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

Emendamento 32

Proposta di direttiva
Considerando 34

Testo della Commissione	*Emendamento*
(34) Gli Stati membri devono fare obbligo	(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.

alle società quotate ***e alle grandi imprese pubbliche*** 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 ***e grande impresa pubblica*** verso l'equilibrio di genere fra gli amministratori. È opportuno che tali informazioni vengano pubblicate ***in modo appropriato*** e ***facilmente accessibile nella relazione annuale come pure 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.

Emendamento 33

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 delle società quotate ***oppure quello di un terzo di cui all'articolo 4, paragrafo 1, della presente direttiva*** entro il 1° gennaio 2020, o entro il 1° gennaio 2018 nel caso delle società quotate che sono ***grandi*** imprese pubbliche. ***Sarebbe***

quindi opportuno che la Commissione valutasse se sono stati compiuti progressi sufficienti verso gli obiettivi della presente direttiva. Nel caso in cui i progressi siano insufficienti in un determinato Stato membro, le disposizioni della presente direttiva entreranno automaticamente in vigore per tale Stato membro.

Emendamento 34

Proposta di direttiva
Considerando 37

Testo della Commissione	*Emendamento*
(37) Benché alcuni Stati membri abbiano adottato disposizioni regolamentari nel settore in oggetto o abbiano incoraggiato l'auto-regolamentazione, e questo con risultati diseguali, la maggioranza di essi non ha intrapreso alcuna azione né indicato la propria volontà di intervenire in modo sufficientemente incisivo. Dalle proiezioni basate su un'analisi esaustiva di tutte le informazioni disponibili sulle tendenze passate e attuali e dalle intenzioni manifestate emerge che l'azione individuale dei singoli Stati membri non permetterà di ottenere nel prossimo futuro una rappresentanza di genere equilibrata fra gli amministratori ***senza incarichi esecutivi*** dei consigli delle società dell'Unione, conformemente agli obiettivi stabiliti dalla presente direttiva. Tenuto conto di tali circostanze e dati i divari crescenti fra gli Stati membri in termini di rappresentanza uomo-donna nei consigli della società, l'equilibrio di genere in tali consigli nell'Unione può essere migliorato solo attraverso un approccio comune, e il potenziale di uguaglianza di genere, competitività e crescita può essere realizzato meglio grazie a un'azione coordinata a livello dell'Unione piuttosto che con iniziative nazionali di portata,	(37) Benché alcuni Stati membri abbiano adottato disposizioni regolamentari nel settore in oggetto o abbiano incoraggiato l'auto-regolamentazione, e questo con risultati diseguali, la maggioranza di essi non ha intrapreso alcuna azione né indicato la propria volontà di intervenire in modo sufficientemente incisivo. Dalle proiezioni basate su un'analisi esaustiva di tutte le informazioni disponibili sulle tendenze passate e attuali e dalle intenzioni manifestate emerge che l'azione individuale dei singoli Stati membri non permetterà di ottenere nel prossimo futuro una rappresentanza di genere equilibrata fra gli amministratori dei consigli delle società dell'Unione, conformemente agli obiettivi stabiliti dalla presente direttiva. Tenuto conto di tali circostanze e dati i divari crescenti fra gli Stati membri in termini di rappresentanza uomo-donna nei consigli della società, l'equilibrio di genere in tali consigli nell'Unione può essere migliorato solo attraverso un approccio comune, e il potenziale di uguaglianza di genere, competitività e crescita può essere realizzato meglio grazie a un'azione coordinata a livello dell'Unione piuttosto che con iniziative nazionali di portata, ambizione ed efficacia diverse. Poiché gli

ambizione ed efficacia diverse. Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri e possono quindi, a motivo della portata e degli effetti dell'azione, essere conseguiti meglio a livello dell'Unione, questa può adottare misure conformemente al principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5 del trattato sull'Unione europea.	obiettivi della presente direttiva non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri e possono quindi, a motivo della portata e degli effetti dell'azione, essere conseguiti meglio a livello dell'Unione, questa può adottare misure conformemente al principio di sussidiarietà di cui all'articolo 5 del trattato sull'Unione europea.

Emendamento 35

Proposta di direttiva
Considerando 38

Testo della Commissione	*Emendamento*
(38) Conformemente al principio di proporzionalità di cui allo stesso articolo, la presente direttiva si limita a fissare obiettivi e principi comuni che non vanno al di là di quanto necessario per il conseguimento di tali obiettivi. Gli Stati membri dispongono di libertà sufficiente per stabilire come realizzare al meglio gli obiettivi previsti dalla presente direttiva tenuto conto del contesto nazionale, in particolare delle norme e prassi relative alle nomine ai posti di amministratore. La presente direttiva non interferisce con la possibilità, per le società, di nominare i membri più qualificati, e lascia a tutte le società quotate un periodo di adattamento sufficientemente lungo.	(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 ***e le grandi imprese pubbliche*** un periodo di adattamento sufficientemente lungo.

Emendamento 36

Proposta di direttiva

Articolo 1

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

Emendamento 37

Proposta di direttiva
Articolo 2 – punto 1

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

Emendamento 38

Proposta di direttiva
Articolo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
La presente direttiva non si applica alle piccole e medie imprese ("PMI").	La presente direttiva non si applica alle piccole e medie imprese ("PMI") ***e alle microimprese; tuttavia gli Stati membri dovrebbero attuare politiche per sostenere e incentivare le PMI a migliorare in modo significativo l'equilibrio di genere a tutti i livelli direttivi e nei consigli di amministrazione***.

Emendamento 39
Proposta di direttiva
Articolo 4 – titolo

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

Emendamento 40

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 ***e le grandi imprese pubbliche*** nei cui consigli i posti di amministratori siano occupati per meno del 40% dal sesso sotto-rappresentato ***adeguino le proprie procedure di assunzione, compresi gli annunci di*** posti ***vacanti, la preselezione, la selezione o le procedure di nomina per tutti i posti di amministratore, con l'obiettivo di conseguire detta*** percentuale ***almeno*** entro il 1° gennaio 2020, o ***al più tardi*** entro il 1° gennaio 2018 ***in*** caso di società quotate che sono imprese pubbliche. ***Gli Stati membri garantiscono che le società quotate effettuino gli adeguamenti nelle fasi appropriate del processo di assunzione, preselezione, selezione o nomina. In particolare, gli Stati membri garantiscono che le imprese selezionino i candidati ad un posto nel consiglio tra un gruppo bilanciato sotto il profilo del genere.*** ***Nella misura in cui la procedura di selezione avviene sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, gli Stati membri garantiscono che tali adeguamenti comprendano l'applicazione di criteri prestabiliti, chiari,***

	formulati in modo neutrale e senza ambiguità.

Emendamento 41

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 1 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	1 bis. Gli Stati membri possono stabilire che l'obiettivo di cui al presente paragrafo sia stato raggiunto quando le società quotate e le grandi imprese pubbliche possono dimostrare che gli appartenenti al sesso sotto-rappresentato occupano almeno un terzo di tutti i posti di amministratore, a condizione che siano rappresentate entrambe le tipologie di amministratori, con o senza incarichi esecutivi. Il numero necessario per il raggiungimento dell'obiettivo di un terzo è il numero più vicino alla proporzione di un terzo.

Emendamento 42

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 2

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

Emendamento 43

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
3. Per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1 gli Stati membri provvedono affinché, nella selezione degli amministratori ***senza incarichi esecutivi***, sia data priorità al candidato del sesso sotto-rappresentato ***se questo è ugualmente qualificato rispetto al candidato dell'altro sesso in termini di idoneità***, ***competenza e rendimento professionale,*** a meno che una valutazione obiettiva che tenga conto di tutti i criteri ***specifici dei singoli candidati*** non faccia propendere per il candidato dell'altro sesso.	3. Per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1 ***e ai sensi dell'articolo 23, paragrafo 2 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,*** gli Stati membri provvedono affinché, ***nell'assunzione,*** nella selezione ***e nella nomina*** degli amministratori, sia data priorità al candidato ***competente*** del sesso sotto-rappresentato, a meno che una valutazione obiettiva che tenga conto di tutti i criteri non faccia propendere per il candidato dell'altro sesso. ***I criteri utilizzati per la selezione di cui al primo comma sono chiari, trasparenti e non discriminatori.*** ***Nel caso di una procedura di selezione basata sulle competenze, è attribuita la priorità al candidato del sesso sotto-rappresentato se questo è almeno ugualmente qualificato rispetto al candidato dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza o rendimento professionale.***

Emendamento 44
Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 4

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

obiettiva di tali criteri e, se del caso, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato dell'altro sesso.

Emendamento 45
Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 4 bis (nuovo)

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

Emendamento 46

Proposta di direttiva
Articolo 4 – paragrafo 5

Testo della Commissione	*Emendamento*
5. Gli Stati membri, conformemente ai rispettivi sistemi giuridici nazionali, adottano le misure necessarie ***affinché***, qualora un candidato respinto del sesso sotto-rappresentato adduca elementi che permettano di presumere la parità delle sue qualifiche rispetto a quelle del candidato prescelto dell'altro sesso, ***spetti*** alla società quotata dimostrare che non è stata violata la disposizione di cui al paragrafo 3.	5. Gli Stati membri, conformemente ai rispettivi sistemi giuridici nazionali, adottano le misure necessarie ***per garantire che le società quotate e le grandi imprese pubbliche siano in grado di dimostrare che il loro processo di nomina si è svolto in conformità della norma di cui al paragrafo 3***, ***soprattutto nei casi in cui,*** qualora un candidato respinto del sesso sotto-rappresentato adduca elementi che permettano di presumere la parità delle sue qualifiche rispetto a quelle del candidato prescelto dell'altro sesso, ***spetta*** alla società quotata ***o alla grande impresa pubblica*** dimostrare che non è stata violata la disposizione di cui al paragrafo 3.

Emendamento 47
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 48

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 ***ulteriori*** impegni individuali in materia di rappresentanza equilibrata di genere fra gli amministratori con incarichi esecutivi, ***in conformità con le procedure di cui all'articolo 4***. ***L'obiettivo di tali impegni deve essere il conseguimento di progressi tangibili verso un migliore equilibrio di genere, da realizzare entro il 1° gennaio 2020 o, nel caso delle grandi imprese pubbliche, entro il 1° gennaio 2018.***

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	2. Gli Stati membri fanno obbligo alle società quotate ***e alle grandi imprese***

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.	***pubbliche*** di fornire informazioni alle autorità nazionali competenti, una volta all'anno***, se applicabile nelle loro relazioni annuali,*** a decorrere da [due anni dopo l'adozione], in merito alla rappresentanza di genere nei loro consigli, distinguendo fra amministratori senza incarichi esecutivi e amministratori con incarichi esecutivi, e in merito ***ai progressi realizzati e*** alle misure prese riguardo agli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e al paragrafo 1 del presente articolo, e ***ove applicabile, in merito al genere*** di ***tutti gli amministratori nominati nel periodo di riferimento, e di*** pubblicare tali informazioni in modo adeguato***, facile*** e accessibile ***al pubblico*** sul loro sito web.

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 presente articolo includono anche le ragioni della mancata realizzazione degli obiettivi o degli impegni e una descrizione delle misure che la società ha adottato o intende adottare per raggiungere gli obiettivi o per onorare gli impegni assunti.	3. Qualora una società quotata ***o una grande impresa pubblica*** non rispetti gli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, o gli impegni individuali assunti ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo, le informazioni di cui al paragrafo 2 del presente articolo includono anche le ragioni della mancata realizzazione degli obiettivi o degli impegni e una descrizione ***esaustiva*** 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 5 – paragrafo 4

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

Motivazione

La soppressione di questa parte non va vista come cancellazione del testo, ma come ristrutturazione della direttiva. Questa parte figura ora all'articolo 8 bis (nuovo) al fine di estendere la competenza dell'organismo per la parità.

Emendamento 52

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – alinea

Testo della Commissione	*Emendamento*
2. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive e possono comprendere le seguenti misure:	2. Le sanzioni devono essere effettive, proporzionate***, progressive*** e dissuasive e possono comprendere le seguenti misure:

Emendamento 53

Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 – lettera a

Testo della Commissione	*Emendamento*
(a) sanzioni amministrative;	(a) ***un avvertimento tempestivo, seguito da*** sanzioni amministrative ***progressive***;

Emendamento 54

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

Testo della Commissione	*Emendamento*
	(b bis) lo scioglimento forzato, disposto da un organismo giuridico competente nel pieno rispetto delle adeguate garanzie procedurali, in caso di infrazioni gravi e ripetute.

Motivazione

Occorre precisare che gli Stati membri dispongono di un'ampia gamma di opzioni all'atto della definizione di un regime sanzionatorio credibile a livello nazionale.

Emendamento 55
Proposta di direttiva
Articolo 6 – paragrafo 2 quater (nuovo)

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

Emendamento 56

Proposta di direttiva
Articolo 7 – paragrafo 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
Gli Stati membri ***possono*** introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli di quelle previste dalla presente direttiva ***per*** garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nelle società registrate sul loro territorio nazionale, ***e*** condizione che tali disposizioni non creino ***una discriminazione ingiustificata né***	Gli Stati membri ***sono incoraggiati a*** introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli di quelle previste dalla presente direttiva ***al fine di raggiungere l'obiettivo dell'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e*** garantire una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne nelle società

ostacolino il corretto funzionamento del mercato interno.

registrate sul loro territorio nazionale, ***a*** condizione che tali disposizioni ***mirino a conseguire l'obiettivo della presente direttiva e*** non ***vadano oltre quanto necessario a tale scopo o non*** creino ***discriminazioni ingiustificate***.

Emendamento 57

Proposta di direttiva
Articolo 8 – paragrafo 3 – comma 1

Testo della Commissione	*Emendamento*
Fermi restando l'articolo 4, paragrafo 6, ***e l'articolo 4, paragrafo 7,*** gli Stati membri che prima dell'entrata in vigore della presente direttiva abbiano già adottato misure per garantire una più equilibrata rappresentanza uomo-donna fra gli amministratori senza incarichi esecutivi nelle società quotate possono sospendere l'applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, purché ***possa essere dimostrato*** che dette misure ***consentano*** agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi delle società quotate entro il 1° gennaio 2020, o entro il ***1° gennaio*** 2018 nel caso di ***società quotate che sono*** imprese pubbliche.	***Fermo*** restando l'articolo 4, paragrafo 6, 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 ***e nelle grandi imprese pubbliche o gli Stati membri che contemplano altre misure, ad esempio misure di autoregolamentazione, intese a garantire una rappresentanza più equilibrata uomo-donna fra gli amministratori senza incarichi esecutivi nelle società quotate e nelle grandi imprese pubbliche,*** possono sospendere l'applicazione dei requisiti procedurali relativi alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, ***e l'applicazione dell'articolo 5, paragrafo 1,*** purché ***una valutazione della Commissione europea indichi*** che dette misure ***consentono*** agli appartenenti al sesso sotto-rappresentato di occupare ***o*** almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi delle società quotate ***o l'obiettivo di un terzo di cui all'articolo 4, paragrafo7,*** entro il 1° gennaio 2020, o entro il ***1° gennaio*** 2018 nel caso di imprese pubbliche. ***Lo Stato membro in questione comunica tale informazione alla Commissione.***

Motivazione

Anche le misure di autoregolamentazione (ad esempio i codici di autodisciplina), che si sono dimostrate efficaci dovrebbero giustificare la sospensione dei requisiti procedurali.

Emendamento 58

Proposta di direttiva
Articolo 8 bis (nuovo)

Testo della Commissione	*Emendamento*
	Articolo 8 bis
	Organismo per la parità
	Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che l'organismo o gli organismi designati ai sensi dell'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)[1], siano anche competenti a promuovere, analizzare, controllare e sostenere l'equilibrio di genere nei consigli delle società quotate.
	[1] GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

Emendamento 59

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 contenere, fra l'altro, informazioni	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.

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 ***e dalle grandi imprese pubbliche*** conformemente all'articolo 5, paragrafo 1.

Emendamento 60

Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 2 – comma 1

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

Emendamento 61

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 ***e le grandi imprese pubbliche*** 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 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 ***all'assunzione, alla selezione e*** alle nomine di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3, 4 e 5, a decorrere rispettivamente dall'una o dall'altra data.

Emendamento 62

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 raggiunti.	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***, previa consultazione del Parlamento europeo, del Consiglio e delle parti sociali europee,*** valuta in particolare se gli obiettivi della direttiva siano stati raggiunti.

Emendamento 63

Proposta di direttiva
Articolo 9 – paragrafo 4

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

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	EMPL 22.11.2012
Relatore per parere Nomina	Marije Cornelissen 12.12.2012
Articolo 51 – Riunioni congiunte delle commissioni Annuncio in Aula	 17.1.2013
Esame in commissione	23.4.2013 19.6.2013 8.7.2013
Approvazione	9.7.2013
Esito della votazione finale	+: 37 –: 5 0: 4
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Regina Bastos, Edit Bauer, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Milan Cabrnoch, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Őry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Ruža Tomašić, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Roberta Angelilli, Jan Kozłowski, Ria Oomen-Ruijten, Gabriele Zimmer
Supplenti (art. 187, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Anneli Jäätteenmäki, Jacek W³osowicz