Commissione giuridica
Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

2012/0299(COD)

21.6.2013

***I
PROGETTO DI RELAZIONE

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))

Commissione giuridica
Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere

Relatori: Evelyn Regner, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou

(Riunioni congiunte delle commissioni – articolo 51 del regolamento)

PR_COD_1amCom

Significato dei simboli utilizzati

*	Procedura di consultazione
***	Procedura di approvazione
***I	Procedura legislativa ordinaria (prima lettura)
***II	Procedura legislativa ordinaria (seconda lettura)
***III	Procedura legislativa ordinaria (terza lettura)

(La procedura indicata dipende dalla base giuridica proposta nel progetto di atto)

Emendamenti a un progetto di atto

Negli emendamenti del Parlamento le modifiche apportate al progetto di atto sono evidenziate in ***corsivo grassetto***. L'evidenziazione in *corsivo chiaro* è un'indicazione destinata ai servizi tecnici, che concerne elementi del progetto di atto per i quali viene proposta una correzione in vista dell'elaborazione del testo finale (ad esempio, elementi manifestamente errati o mancanti in una versione linguistica). Le correzioni proposte sono subordinate all'accordo dei servizi tecnici interessati.

L'intestazione di un emendamento relativo a un atto esistente che il progetto di atto intende modificare comprende una terza e una quarta riga che identificano rispettivamente l'atto esistente e la disposizione interessata di quest'ultimo. Le parti riprese da una disposizione di un atto esistente che il Parlamento intende emendare senza che il progetto di atto l'abbia modificata sono evidenziate in **grassetto semplice**. Le eventuali soppressioni sono segnalate con l'indicazione: **[...]**.

INDICE

Pagina

PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO..... 5

MOTIVAZIONE..... 19

PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

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

(Procedura legislativa ordinaria: prima lettura)

Il Parlamento europeo,

– vista la proposta della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio (COM(2012)0614),

– visti l'articolo 294, paragrafo 2, e l'articolo 157, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, a norma dei quali la proposta gli è stata presentata dalla Commissione (C7-0382/2012),

– visto l'articolo 294, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,

– visto il parere della commissione giuridica sulla base giuridica proposta,

– visto il parere del Comitato economico e sociale europeo del 13 febbraio 2013[1],

– visto il parere del Comitato delle regioni del 30 maggio 2013[2],

– visto l'articolo 55 del suo regolamento,

– viste le deliberazioni congiunte della commissione giuridica e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere a norma dell'articolo 51 del regolamento,

– visti la relazione della commissione giuridica e della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e i pareri della commissione per i problemi economici e monetari, della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e della commissione per il mercato interno e la protezione dei consumatori (A7-0000/2013),

1. adotta la posizione in prima lettura figurante in appresso;

2. chiede alla Commissione di presentargli nuovamente la proposta qualora intenda modificarla sostanzialmente o sostituirla con un nuovo testo;

3. incarica il suo Presidente di trasmettere la posizione del Parlamento al Consiglio e alla Commissione nonché ai parlamenti nazionali.

[1] GU C 133 del 9.5.2013, pag. 68.
[2] Non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale.

Emendamento 1

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***, dello sviluppo e della crescita*** di un'economia ed è fondamentale per affrontare le sfide demografiche dell'UE, per competere con successo in un'economia globalizzata e per garantire un vantaggio comparativo rispetto ai paesi terzi. Il numero di donne dotate di un elevato livello di istruzione e di qualifiche cresce sempre di più, come dimostra il fatto che il 60% delle persone laureate è di sesso femminile. Continuare a non attingere a questo vivaio ***per i*** posti ***dirigenziali e*** decisionali ***delle imprese*** significherebbe rinunciare a sfruttare appieno un capitale umano di grande competenza.

Or. en

Emendamento 2

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

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.

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

Or. en

Emendamento 3

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

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.

Or. en

Emendamento 4

Proposta di direttiva
Considerando 14

Testo della Commissione	*Emendamento*
(14) La presente direttiva non intende armonizzare in dettaglio le normative nazionali sulle procedure di selezione e sui criteri di qualificazione ai posti di amministratore; è tuttavia necessario introdurre norme minime che obblighino le imprese quotate prive di una rappresentanza di genere equilibrata a fondare le decisioni di nomina degli amministratori senza incarichi esecutivi su una valutazione comparativa oggettiva delle qualifiche dei candidati in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, per raggiungere l'equilibrio di genere in tale categoria di amministratori. Solo una misura a livello dell'***UE*** può contribuire effettivamente a garantire condizioni uniformi in tutta l'Unione e ad evitare complicazioni pratiche nella vita aziendale.	(14) La presente direttiva non intende armonizzare in dettaglio le normative nazionali sulle procedure di selezione e sui criteri di qualificazione ai posti di amministratore; è tuttavia necessario introdurre norme minime 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 ***vincolante*** a livello dell'***Unione*** può contribuire effettivamente a garantire condizioni uniformi in tutta l'Unione e ad evitare complicazioni pratiche nella vita aziendale***, permettendo ai dirigenti e agli amministratori di sfruttare appieno le opportunità offerte dal mercato interno***.

Or. en

Emendamento 5

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

Or. en

Emendamento 6

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.	***soppresso***

Or. en

Motivazione

Tutte le società quotate devono rispettare l'obiettivo fissato dalla direttiva, considerate la loro importanza economica e le loro responsabilità economiche e sociali.

Emendamento 7

Proposta di direttiva
Considerando 23

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

Or. en

Emendamento 8

Proposta di direttiva
Considerando 24

Testo della Commissione	*Emendamento*
(24) ***Per determinare il numero di posti di***	(24) ***Se il consiglio senza incarichi***

amministratore senza incarichi esecutivi necessario per soddisfare l'obiettivo prefissato occorrono precisazioni supplementari: viste le dimensioni della maggior parte dei consigli, infatti, dal punto di vista matematico è possibile solo superare o rimanere al di sotto dell'esatta quota del 40%. Pertanto, il numero di posti in consiglio necessari per soddisfare l'obiettivo dev'essere quello che si avvicina di più al 40%. Al tempo stesso, per evitare discriminazioni nei confronti del sesso inizialmente sovra-rappresentato, le società quotate non devono essere obbligate a destinare al sesso sotto-rappresentato la metà o più dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi. Ad esempio, gli appartenenti al sesso *sotto-rappresentato* devono occupare almeno un posto nei consigli con tre ***o quattro*** amministratori senza incarichi esecutivi***, almeno due posti nei consigli con cinque o sei amministratori senza incarichi esecutivi e almeno tre posti nei consigli con sette od otto amministratori senza incarichi esecutivi***.

esecutivi è composto solo di tre membri, è matematicamente impossibile andare al di là di una quota del 40% per entrambi i generi. Pertanto, in tali casi, gli appartenenti al sesso *sottorappresentato* devono occupare almeno un posto nei consigli con tre amministratori senza incarichi esecutivi.

Or. en

Emendamento 9

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,	(26) In linea con tale giurisprudenza, gli Stati membri devono garantire che la scelta dei candidati più qualificati per i posti di amministratore senza incarichi esecutivi sia basata su un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, con riferimento a criteri prestabiliti, chiari, univoci e formulati in modo neutro. Fra i tipi di criteri di selezione che le società potrebbero applicare figurano, ad esempio,

l'esperienza professionale nelle mansioni di gestione e/o di sorveglianza, la conoscenza di specifici settori rilevanti come la finanza, il controllo o la gestione delle risorse umane, competenze di leadership ***e*** di comunicazione e capacità di lavoro in rete. Il candidato del sesso sotto-rappresentato deve avere la precedenza se possiede qualifiche uguali a quelle del candidato dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, e a meno che una valutazione obiettiva, che prenda in considerazione tutti i criteri relativi ai singoli candidati, non faccia propendere per un candidato dell'altro sesso.	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***, l'esperienza internazionale, competenze*** di comunicazione e capacità di lavoro in rete. Il candidato del sesso sotto-rappresentato deve avere la precedenza se possiede qualifiche uguali a quelle del candidato dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, e a meno che una valutazione obiettiva, che prenda in considerazione tutti i criteri relativi ai singoli candidati, non faccia propendere per un candidato dell'altro sesso.

Or. en

Emendamento 10

Proposta di direttiva
Considerando 31

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

Or. en

Motivazione

Tutte le società devono rispettare l'obbligo di migliorare l'equilibrio di genere e pertanto non dovrebbe essere prevista alcuna esenzione. In particolare, la direttiva offre a tutte le società la possibilità di adottare in modo flessibile procedure adeguate, onde soddisfare le esigenze del proprio settore. Infine, gli amministratori senza incarichi esecutivi svolgono di norma

funzioni di sorveglianza e danno input su compiti di gestione generale che non sono direttamente collegati a questioni settoriali.

Emendamento 11

Proposta di direttiva
Considerando 34

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

Or. en

Emendamento 12

Proposta di direttiva
Considerando 39

Testo della Commissione	*Emendamento*
(39) Conformemente al principio di proporzionalità, l'obiettivo stabilito per le	(39) Conformemente al principio di proporzionalità, l'obiettivo stabilito per le

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

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

Or. en

Emendamento 13

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 ***che ha sede*** in uno Stato membro ***e le*** cui ***azioni*** sono ***ammesse*** alla negoziazione in un mercato regolamentato ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 14, della direttiva 2004/39/CE, in uno o più Stati membri;

Or. en

Emendamento 14

Proposta di direttiva
Articolo 2 – punto 8

Testo della Commissione	*Emendamento*
(8) "piccola e media impresa" o "PMI": una società che occupa meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR, oppure, per una PMI registrata in uno Stato membro la cui valuta non sia l'euro, gli importi equivalenti nella valuta di tale Stato membro;	***soppresso***

Or. en

Emendamento 15

Proposta di direttiva
Articolo 3

Testo della Commissione	*Emendamento*
Articolo 3	***soppresso***
Esclusione delle piccole e medie imprese	
La presente direttiva non si applica alle piccole e medie imprese ("PMI").	

Or. en

Emendamento 16

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***	2. ***La percentuale*** di posti di amministratore senza incarichi esecutivi ***necessaria*** per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1 è ***almeno*** del 40%. ***Se il***

del 40%***, ma non superiore al 49%***.	***consiglio senza incarichi esecutivi è composto solo di tre membri, la proporzione di uno a due è sufficiente.***

Or. en

Motivazione

I correlatori riconoscono l'importanza delle piccole e medie imprese in quanto spina dorsale innovativa dell'industria in Europa. Tali imprese dovrebbero quindi essere in prima linea nello sforzo esplicato in vista dell'uguaglianza di genere ed essere incluse nella direttiva. Tutte le società quotate devono rispettare l'obiettivo fissato dalla direttiva, considerate la loro importanza economica e le loro responsabilità economiche e sociali.

Emendamento 17

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***

Or. en

Motivazione

Tutte le società devono rispettare l'obbligo di migliorare l'equilibrio di genere e pertanto non dovrebbe essere prevista alcuna esenzione. In particolare, la direttiva offre a tutte le società la possibilità di adottare in modo flessibile procedure adeguate, onde soddisfare le esigenze del proprio settore. Infine, gli amministratori senza incarichi esecutivi svolgono di norma funzioni di sorveglianza e danno input su compiti di gestione generale che non sono direttamente collegati a questioni settoriali.

Emendamento 18

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 non rispetti gli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, o gli impegni individuali assunti ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo, *una società quotata* ***fornisce una dichiarazione contenente*** 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. ***Tale spiegazione fa parte delle informazioni di cui al paragrafo 2.***

Or. en

Emendamento 19

Proposta di direttiva
Articolo 5 – paragrafo 4

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

Or. en

Emendamento 20

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

Testo della Commissione	*Emendamento*
	b bis) esclusione da tutte le gare pubbliche di appalto.

Or. en

Motivazione

In considerazione della responsabilità economica e sociale degli Stati membri e delle autorità regionali e locali, è fondamentale migliorare la trasparenza delle imprese pubbliche. Pertanto, le società quotate che non rispettano gli obblighi stabiliti dalla direttiva devono essere escluse dalle gare pubbliche di appalto finalizzate a soddisfare interessi economici generali.

MOTIVAZIONE

Antefatti

I correlatori accolgono con favore la proposta di direttiva come seguito dato alla risoluzione del Parlamento europeo sulle donne e la direzione delle imprese, approvata nel 2011, e come risposta alle persistenti disuguaglianze di genere nelle posizioni ai vertici aziendali. La direttiva proposta contribuisce alla tutela del principio di uguaglianza, uno dei valori fondanti dell'UE, e rappresenta la concretizzazione della strategia dell'UE a favore della parità di genere a tutti i livelli e in tutti i settori della vita economica, come rammentato a più riprese dal Parlamento europeo.

Nel 1984 e nel 1996 il Consiglio europeo ha elaborato due raccomandazioni con cui incitava il settore privato ad accrescere la presenza femminile a tutti i livelli del processo decisionale, ed ha esortato la Commissione europea a prendere provvedimenti in questo ambito. Nel marzo 2011, la Commissione ha avviato un dialogo con le principali società UE quotate in borsa e ha lanciato l'iniziativa "Impegno formale per più donne alla guida delle imprese europee": sottoscrivendo tale iniziativa, le società si impegnavano ad accrescere la presenza femminile nei loro consigli di amministrazione fino al 30% entro il 2015 e fino al 40% entro il 2020. A distanza di un anno, tuttavia, tale impegno è stato sottoscritto soltanto da 24 società.

Nel complesso, i progressi in termini di aumento della presenza femminile si sono rivelati molto lenti nell'intera UE[1], e il tasso di miglioramento, che oscilla tra il 5 e il 25%, è risultato alquanto eterogeneo. I correlatori ritengono pertanto che il legislatore europeo debba adottare una normativa adeguata in materia.

Ad avviso dei correlatori, l'articolo 157, paragrafo 3, del TFUE costituisce la base giuridica appropriata per l'adozione di misure vincolanti volte a garantire l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, come confermato dalla commissione giuridica nella sua riunione del 20 giugno 2013.

L'importanza dell'adozione di una normativa UE

Nel corso degli anni, diversi Stati membri hanno adottato una serie di iniziative per affrontare in maniera efficace la questione dell'equilibrio di genere. Diversi Stati membri hanno tentato di fornire soluzioni per porre rimedio alla scarsa partecipazione delle donne ai consigli di amministrazione adottando una normativa in materia[2], cosa che ha permesso di giungere assai

[1] Dal 2003 al 2011, la percentuale di donne nei consigli di amministrazione è passata dall'8,5 % al 13,7 % - un aumento di 5,2 punti percentuale in poco più di otto anni. Ciò corrisponde a un tasso medio di variazione piuttosto lento di 0,6 punti percentuale all'anno. (Fonte: Relazione sullo stato di avanzamento della Commissione europea http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)

[2] Il Belgio, la Francia e l'Italia hanno introdotto quote vincolanti correlate di sanzioni, mentre i Paesi Bassi e la Spagna hanno previsto quote prive di sanzioni. Inoltre, la Danimarca, la Finlandia, la Grecia, l'Austria e la Slovenia hanno richiesto norme relative alle società di proprietà statale. (Fonte: relazione sullo stato di avanzamento della Commissione europea)

più celermente a un equilibrio di rappresentanza delle donne e degli uomini all'interno dei consigli. Altri paesi si sono limitati a incoraggiare le iniziative e le misure proattive adottate dalle società - che, seppur molto utili, si sono rivelate insufficienti per il conseguimento di risultati concreti. Si rileva pertanto una certa eterogeneità in tutta l'UE, sia in termini di provvedimenti, sia in termini di risultati.

In Francia, tra ottobre 2010 e gennaio 2012, la proporzione delle donne nei consigli di amministrazione delle società francesi CAC 40 è aumentata di 10 punti percentuale, attestandosi al 22,3%. In Italia, dove in forza della normativa adottata nel 2011 le società quotate e a partecipazione pubblica dovranno assicurare, entro il 2015, una partecipazione femminile del 33% negli organi di gestione e vigilanza, si è registrato un aumento di 4,9 punti percentuale tra gennaio e ottobre 2012 quanto al numero delle donne che siedono nei consigli di amministrazione delle società quotate.

In altri Stati membri sono state adottate iniziative a livello nazionale in materia di auto-regolamentazione, obiettivi volontari e governo societario (come i codici di condotta)[1] per spingere le imprese a nominare un maggior numero di donne ai posti di responsabilità.

Gli effetti positivi prodotti dagli obiettivi vincolanti testimoniano la capacità delle società di conformarsi alle misure tese a garantire l'equilibrio di genere al momento dell'assunzione. Inoltre, va notato che gli Stati membri in cui non sono state adottate misure vincolanti sono ancora ben lungi dal conseguire un equilibrio di genere accettabile.

Un quadro comune solido è essenziale per le società con attività transfrontaliere, ma anche per la mobilità e le prospettive di carriera dei dipendenti (uomini e donne) qualificati in seno agli organi decisionali.

Infine, per superare in maniera efficace le sfide che l'UE si trova ad affrontare in un contesto vulnerabile di crisi economica, occorre far ricorso alla totalità del capitale umano al fine di conseguire la crescita, la competitività e risultati finanziari migliori a livello delle società. Le misure volte ad assicurare un maggiore equilibrio di genere nei consigli di amministrazione contribuiscono alla realizzazione di detto obiettivo.

La direttiva proposta

La proposta in esame, che si basa sui principi di parità, trasparenza, meritocrazia, nonché su procedure e obiettivi comuni, vanta un forte valore aggiunto. Va notato che l'onere amministrativo necessario per conformarsi agli obblighi stabiliti dalla direttiva sarà limitato per le società. La direttiva consentirà di rafforzare la giustizia sociale sul mercato del lavoro e contribuirà alla crescita economica sfruttando appieno tutte le risorse, le capacità e i punti di forza disponibili, in modo da trarre un effettivo beneficio dal potenziale umano dell'UE.

Inoltre, la proposta in esame è in linea con i principi di proporzionalità e di sussidiarietà.

[1] In Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Lussemburgo, Paesi Bassi, Polonia, Spagna, Svezia e Regno Unito i codici nazionali di governo societario incoraggiano, in misura diversa, la diversità di genere all'interno dei consigli di amministrazione delle società.

Scopo della direttiva:
La proposta stabilisce il chiaro obiettivo di raggiungere una quota del 40% di amministratori non esecutivi del sesso sottorappresentato per tutte le società pubbliche quotate, così come di introdurre un quadro adeguato che consenta agli Stati membri e alle società di adottare procedure efficaci al fine di promuovere l'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione di tutte le società quotate. La proposta consentirà di migliorare il governo societario offrendo alle donne maggiori possibilità di accedere a una posizione decisionale guida e migliorare i risultati economici delle società grazie alle loro competenze.

Campo di applicazione della direttiva:
I correlatori prendono atto del fatto che la proposta di direttiva presenta una misura temporanea tesa a stabilire una chiara strategia comune per tutti gli Stati membri ai fini del conseguimento di un obiettivo comune, ossia quello di giungere alla quota del 40% di amministratori non esecutivi del sesso sottorappresentato entro il 2020 per le società quotate private ed entro il 2018 per quelle pubbliche.

La direttiva consente agli Stati membri di tener conto delle specificità nazionali in sede di recepimento. Per questo motivo, gli Stati membri dovrebbero cooperare strettamente con le società e con le parti interessate per stabilire procedure e meccanismi adeguati che consentano di realizzare l'obiettivo del 40%, rispettando al contempo le scadenze fissate dalla direttiva.

Gli Stati membri che dispongono già di un sistema valido potranno mantenerlo, a condizione che la sua efficacia sia pari a quella del sistema proposto per quanto riguarda il conseguimento della presenza di almeno il 40% di amministratori del sesso sottorappresentato. Inoltre, gli Stati membri dovranno prevedere sanzioni adeguate e dissuasive per le società che violano la direttiva.

Se l'obiettivo del 40% non viene raggiunto entro il 2018 dalle società di proprietà statale (totale o parziale) ed entro il 2020 dalle società private, saranno gli Stati membri a dover garantire il conseguimento dell'obiettivo di una maggiore parità tra i sessi nelle società.

Disposizioni specifiche per le società quotate che siano imprese pubbliche
Gli imperativi di giustizia e trasparenza sono più stringenti per le società e le imprese di proprietà statale (totale o parziale) che possano essere definite imprese pubbliche ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b della direttiva 2006/111/CE della Commissione del 16 novembre 2006, vale a dire tutte le imprese sulle quali le autorità pubbliche possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza dominante per ragioni di proprietà, di partecipazione finanziaria o della normativa che la disciplina. Data la responsabilità economica e sociale di tali società, è essenziale garantire maggiore trasparenza e parità. Inoltre, è innegabile che il settore pubblico svolga una funzione di modello all'interno della società, e debba pertanto riflettere i principi di meritocrazia e giustizia sociale. Gli Stati membri esercitano un'influenza dominante su questo tipo di società e hanno quindi a disposizione un maggior numero di strumenti per produrre cambiamenti in modo più rapido. In questo senso, la parità di genere e una maggiore partecipazione delle donne al processo decisionale in ambito economico rappresentano un obiettivo fondamentale delle società di proprietà statale. Per questo motivo, la direttiva proposta prevede che tali società debbano conformarsi all'obbligo di garantire una rappresentanza equilibrata nei consigli di

amministrazione prima del settore privato, vale a dire entro il 2018.

Punti principali della proposta dei correlatori:

Estensione dell'ambito di applicazione:
I correlatori pongono in evidenza l'importanza di estendere l'ambito di applicazione della direttiva al fine di aumentarne l'efficacia e potenziarne l'impatto sull'insieme delle società quotate in Borsa.

– Tutte le società quotate in Borsa, a prescindere dalle loro dimensioni, sono tenute a rispettare l'obiettivo fissato dalla direttiva. Tale obbligo è giustificato sia dalle responsabilità socioeconomiche, sia dalla rilevanza economica di dette società.

– Inclusione dei settori dominati da un unico genere: le società quotate operanti in tutti i settori devono rispettare l'obiettivo fissato dalla direttiva, considerata la loro importanza economica e le loro responsabilità economiche e sociali.

Procedura vincolante:
I correlatori sottolineano la necessità di menzionare esplicitamente nella direttiva l'obbligo per gli Stati membri e le società di predisporre mezzi adeguati al conseguimento dell'obiettivo mediante l'adozione di provvedimenti efficaci.

Maggiore trasparenza nella procedura di nomina/elezione degli amministratori senza incarichi esecutivi:
I correlatori sostengono con vigore la garanzia di una maggiore trasparenza nella procedura di nomina e di elezione dei membri del consiglio di amministrazione, in quanto ciò costituisce l'unico modo per assicurare effettivamente la diversità e una selezione basata su criteri meritocratici.

Rappresentanza equilibrata:
Al fine di conseguire l'obiettivo della parità di genere, i correlatori ritengono che le società debbano adottare le misure necessarie per giungere a una rappresentanza pari almeno al 40% del sesso sotto-rappresentato. Laddove il consiglio senza incarichi esecutivi sia composto solo da tre membri (cosa che renderebbe impossibile il raggiungimento di una quota del 40% per uno dei generi) sarà sufficiente applicare una proporzione di uno a due.

Inadempienza:
Ad avviso dei correlatori, inoltre, le società rivelatesi inadempienti dovrebbero fornire una giustificazione in cui vengano citate le ragioni del mancato rispetto degli obiettivi o degli impegni, e in cui siano indicate le misure concrete che dovranno essere attuate per garantire effettivamente il conseguimento dell'obiettivo di un maggior equilibrio di genere.

Sanzioni:
I correlatori sottolineano inoltre che gli Stati membri sono tenuti a prevedere che le società quotate che non stabiliscono, applicano o rispettano le procedure previste per la nomina o l'elezione di amministratori senza compiti esecutivi siano soggette a sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive. Propongono di aggiungere all'elenco delle possibili sanzioni

suggerito dalla Commissione l'esclusione da tutte le gare di appalto pubbliche.

I correlatori pongono in risalto l'importanza di garantire un seguito e una revisione efficaci. A tal fine, è essenziale che gli Stati membri trasmettano, a partire dal 2017 e, successivamente, con cadenza biennale, una relazione sull'attuazione della direttiva.

Migliorare l'efficacia e le informazioni della direttiva:
I correlatori sono convinti che occorra organizzare campagne di comunicazione e sensibilizzazione al fine di informare in maniera adeguata ed efficace le parti interessate e i cittadini in merito all'impatto della direttiva sia a livello economico che sulla società. Tali campagne d'informazione saranno essenziali per sensibilizzare le società non quotate, incoraggiandole a realizzare l'equilibrio di genere in modo proattivo.