



Consiglio
dell'Unione europea

Bruxelles, 24 settembre 2015

12358/15

**Fascicolo interistituzionale:
2012/0299 (COD)**

**SOC 540
GENDER 16
ECOFIN 729
DRS 62
CODEC 1242**

NOTA

di: presidenza
a: Coreper / Consiglio

n. doc. prec.: 8348/15 SOC 263 GENDER 3 ECOFIN 273 DRS 36 CODEC 606 + COR 1
n. prop. Comm.: 16433/12 SOC 943 COMPET 708 DRS 130 CODEC 2724

Oggetto: Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate in borsa e relative misure

Si allega per le delegazioni il documento di riferimento sul tema in oggetto in vista della riunione del Coreper / Consiglio.

Il testo allegato è tratto dal doc. 8348/15 + COR 1 pubblicato sotto la presidenza lettone, a seguito della più recente discussione nel gruppo di lavoro.

Proposta di

**DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO
riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società
quotate in borsa e relative misure**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

[visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 157, paragrafo 3,]

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo,¹

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

¹ GU C ... del ... , pag.

- (1) La parità tra donne e uomini è uno dei valori fondanti dell'Unione e uno dei suoi obiettivi fondamentali ai sensi dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea (TUE). Ai sensi dell'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), nelle sue azioni l'Unione deve mirare ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne. L'articolo 157, paragrafo 3, del trattato fornisce la base giuridica per l'adozione di misure dell'Unione volte ad assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- (2) Il ruolo che il principio dell'azione positiva può svolgere per l'instaurazione di un'effettiva parità fra donne e uomini è riconosciuto all'articolo 157, paragrafo 4, del TFUE e all'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la Carta), secondo il quale la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi e il principio della parità non può ostare al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.
- (3) La raccomandazione 84/635/CEE² del Consiglio ha esortato gli Stati membri a fare in modo che l'azione positiva comprenda, per quanto possibile, azioni riguardanti la partecipazione attiva delle donne agli organi decisionali. Secondo la raccomandazione 96/694/CE³ del Consiglio, gli Stati membri dovrebbero incoraggiare il settore privato a rafforzare la presenza femminile a tutti i livelli decisionali, soprattutto mediante l'adozione di piani di parità e programmi di azioni positive o nel quadro dei medesimi.

² Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio, del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne (GU L 331 del 19.12.1984, pag. 34).

³ Raccomandazione 96/694/CE del Consiglio, del 2 dicembre 1996, riguardante la partecipazione delle donne e degli uomini al processo decisionale (GU L 319 del 10.12.1996, pag. 11).

- (4) Negli ultimi anni la Commissione ha presentato varie relazioni sulla situazione relativa alla diversità di genere nei processi decisionali in ambito economico. Essa ha incoraggiato le società quotate dell'Unione ad aumentare il numero di donne nei loro consigli attraverso misure di auto-regolamentazione e ad assumere su base volontaria impegni concreti al riguardo. Nella sua comunicazione del 2010 dal titolo "Maggiore impegno verso la parità tra donne e uomini – Carta per le donne", la Commissione europea ha sottolineato che le donne non hanno ancora pieno accesso alla condivisione del potere e della capacità decisionale nella vita politica ed economica, e ha ribadito l'impegno a fare uso delle sue competenze per promuovere una rappresentanza più equa di donne e uomini ai posti di responsabilità. Il miglioramento dell'equilibrio di genere nei processi decisionali figura fra le azioni prioritarie della comunicazione della Commissione intitolata "Strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015".
- (5) Nel 2011 il Consiglio ha adottato il Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) in cui riconosce che le politiche volte a promuovere la parità di genere sono vitali per la crescita economica, la prosperità e la competitività, ribadisce l'impegno a colmare i divari di genere per realizzare gli obiettivi della strategia Europa 2020, soprattutto in tre settori di grande importanza per la parità di genere, vale a dire l'occupazione, l'istruzione e la promozione dell'inclusione sociale, e sollecita azioni dirette a promuovere la pari partecipazione di donne e uomini ai processi decisionali a tutti i livelli e in tutti i settori, per utilizzare pienamente tutti i talenti disponibili.
- (6) Il Parlamento europeo, nella sua risoluzione del luglio 2011 sulle donne e la direzione delle imprese, ha incitato le imprese a raggiungere entro il 2015 la soglia critica del 30% di donne negli organi di gestione ed entro il 2020 quella del 40%, e ha chiesto alla Commissione di proporre entro il 2012 un intervento legislativo (quote incluse) nel caso in cui le misure adottate dalle imprese e dagli Stati membri risultassero inadeguate. Il Parlamento europeo ha ribadito tale richiesta d'intervento legislativo nella sua risoluzione del 13 marzo 2012 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione.
- (7)
- (8)
- (9)

(10) L'Europa dispone di un grande numero di donne altamente qualificate. Il miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli delle società è fondamentale per rendere più efficiente l'uso del capitale umano presente, che rappresenta un fattore fondamentale per affrontare le sfide demografiche dell'Unione. Inoltre, è largamente riconosciuto che la presenza di donne nei consigli migliora il governo societario e numerosi studi hanno 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. Nonostante sia provato l'impatto vantaggioso dell'equilibrio di genere sulle società stesse oltre che sull'economia in generale, e nonostante la legislazione europea in vigore che vieta la discriminazione sessuale, e le azioni di incoraggiamento all'auto-regolamentazione intraprese a livello dell'Unione, le donne continuano ad essere di gran lunga inferiori numericamente agli uomini nei più alti organi decisionali delle società in tutta l'Unione. Nel settore privato e specialmente nelle società quotate, questo squilibrio di genere è particolarmente significativo e accentuato.

(10 bis) Il principale indicatore della Commissione sulla rappresentanza di genere nei consigli delle società mostra che la proporzione di donne partecipanti ai processi decisionali al più alto livello rimane molto bassa. Secondo il documento della Commissione "Relazione sulla parità tra donne e uomini 2014", le donne rappresentano in media il 20,2% dei membri dei consigli delle più grandi società quotate in borsa, solo il 6,5% dei presidenti e il 3,3% dei direttori generali.

(10 ter) La strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva riconosce la 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. La recente crisi economica ha messo in evidenza l'esigenza sempre maggiore nell'Unione di poter fare affidamento sulla conoscenza, la competenza e l'innovazione, e di sfruttare appieno il numero 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 società interessate e sull'economia in generale.

- (11) La proporzione di donne nei consigli delle società aumenta molto lentamente: negli ultimi anni si è registrato un aumento medio annuo di appena 1,0 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. Detta divergenza è probabilmente destinata ad aumentare dati gli approcci molto diversi messi in atto a favore di una rappresentanza più equilibrata di donne e uomini nei consigli. Pertanto gli Stati membri sono incoraggiati a scambiare informazioni sulle misure efficaci e le politiche che hanno adottato a livello nazionale, e a scambiare le migliori prassi nella prospettiva di sostenere i progressi in tutta l'Unione verso il conseguimento di una rappresentanza più equilibrata di donne e uomini nei consigli delle società.
- (12)
- (13) L'attuale mancanza di trasparenza nel processo 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 nel processo di selezione per i membri dei consigli permetterebbe agli investitori di valutare meglio la strategia della società e di adottare decisioni con cognizione di causa.

- (14) La presente direttiva non intende armonizzare in dettaglio le normative nazionali sul processo di selezione e sui criteri di qualificazione ai posti di amministratore; è tuttavia necessario introdurre norme minime che obblighino le società quotate prive di una rappresentanza di genere equilibrata a selezionare candidati per l'elezione o la nomina degli amministratori senza incarichi esecutivi su una valutazione comparativa oggettiva delle loro qualifiche in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, per migliorare l'equilibrio di genere. Solo una misura a livello dell'Unione può contribuire effettivamente a garantire condizioni uniformi in tutta l'Unione e ad evitare complicazioni pratiche nella vita aziendale.
- (15)
- (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 dovrebbe 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 altri paesi che hanno scelto questo metodo o un approccio simile hanno ottenuto i risultati migliori nell'assicurare una rappresentanza più equilibrata delle donne e degli uomini nei posti decisionali in campo economico.
- (17) Le società quotate in borsa rivestono una particolare importanza economica e si distinguono per la loro visibilità e il loro impatto sul mercato in generale. Tali società fissano le norme per l'economia in generale e si può prevedere che le loro pratiche siano seguite dagli altri tipi di imprese. Il carattere pubblico delle società quotate giustifica che siano regolamentate in più ampia misura, nel comune interesse.

- (17bis) Occorre quindi che le misure previste dalla presente direttiva si applichino alle società quotate, definite come società aventi sede legale in uno Stato membro e le cui azioni sono ammesse alla negoziazione in uno o più Stati membri su un mercato regolamentato ai sensi della direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁴. La presente direttiva non incide sulla legislazione vigente in ordine alla determinazione della sede di una società quotata.
- (17ter) Ai fini dell'attuazione della presente direttiva lo Stato membro competente a regolare le materie di cui alla direttiva stessa dovrebbe essere lo Stato membro in cui la società quotata in questione ha la propria sede legale, e non lo Stato membro nel cui mercato regolamentato la società quotata negozia le sue azioni. La legge applicabile dovrebbe essere quella dello Stato membro in cui la società quotata ha sede legale.
- (18) È opportuno che la presente direttiva non si applichi 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 imprese⁵.
- (19) I consigli delle società quotate negli Stati membri presentano strutture diverse. La principale distinzione è quella fra un sistema dualistico, con un consiglio di gestione e un consiglio di sorveglianza, e un sistema monistico in cui le funzioni di gestione e di sorveglianza convergono in un solo consiglio. Vi sono inoltre strutture miste che presentano aspetti di entrambi i sistemi o che permettono alle imprese di scegliere fra vari modelli. È opportuno che la presente direttiva si applichi a tutti i tipi di strutture dei consigli negli Stati membri.

⁴ Direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, relativa ai mercati degli strumenti finanziari (GU L 145 del 30.4.2004, pag. 1).

⁵ GU L 124 del 20.5.2003, pag. 36.

- (20) In tutti i tipi di consigli esiste una distinzione *de jure* o *de facto* 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. La presente direttiva si prefigge di migliorare l'equilibrio di genere fra le due categorie. 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 nella gestione quotidiana di una società, la presente direttiva opera una distinzione tra le due categorie di amministratori.
- (21) Gli obiettivi quantitativi previsti dalla presente direttiva dovrebbero applicarsi a tutti gli amministratori senza incarichi esecutivi. In parecchi Stati membri una certa percentuale di 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 dovrebbero applicarsi anche a questi amministratori. Tuttavia, tenuto conto del fatto che alcuni amministratori senza incarichi esecutivi sono rappresentanti del personale, i mezzi per garantire la realizzazione di tali obiettivi dovrebbero essere definiti dallo Stato membro interessato, con particolare riguardo alle norme specifiche per l'elezione o la nomina di rappresentanti del personale di cui alla legislazione degli Stati membri e nel rispetto della libertà di voto nell'elezione dei rappresentanti del personale.
- (22) Le società quotate dell'Unione dovrebbero prefiggersi l'obiettivo di raggiungere, entro il 31 dicembre 2020, una rappresentanza almeno del 40% del sesso sottorappresentato fra gli amministratori senza incarichi esecutivi. In alternativa, poiché le società quotate dovrebbero mirare ad aumentare la percentuale del sesso sottorappresentato in tutti i posti decisionali, gli Stati membri potrebbero disporre che le società quotate possono prefiggersi di raggiungere l'obiettivo che gli appartenenti al sesso sottorappresentato occupino almeno il 33% di tutti i posti di amministratore, con o senza incarichi esecutivi. Tali obiettivi riguardano la diversità di genere complessiva fra gli amministratori e non interferiscono con la scelta concreta dei singoli amministratori, caso per caso, da un'ampia rosa di candidati uomini e donne. In particolare, la presente direttiva non esclude alcun particolare candidato a un posto di amministratore, né impone alcun singolo amministratore alle società o agli azionisti. Essa rispetta i diritti degli azionisti e il diritto di voto dell'assemblea degli stessi. La scelta di membri del consiglio idonei resta quindi alle società e agli azionisti.

(23)

(24) Per determinare il numero di posti di amministratore necessario per realizzare gli obiettivi occorrono precisazioni supplementari poiché, viste le dimensioni della maggior parte dei consigli, dal punto di vista matematico non è possibile raggiungere l'esatta quota del 40% o, in caso del 33%. Pertanto, il numero di posti in consiglio necessari per soddisfare l'obiettivo dev'essere quello che si avvicina di più al 40% o, in caso, al 33% e, comunque in entrambi i casi, inferiore al 50%.

(24 bis) Poiché la composizione del personale può avere un impatto diretto sulla disponibilità dei candidati del sesso sottorappresentato, gli Stati membri possono disporre che gli obiettivi quantitativi relativi alla rappresentanza di uomini e donne tra gli amministratori di cui alla presente direttiva non si applicano alle società quotate qualora i membri del sesso sottorappresentato costituiscano meno del 10% dell'organico. Tali società dovrebbero non di meno fissare i propri obiettivi quantitativi relativi alla rappresentanza equilibrata di genere tra tutti i posti di amministratore e prefiggersi di raggiungerli entro il 31 dicembre 2020.

(25) Nella sua giurisprudenza sull'azione positiva e sulla sua compatibilità col principio di non-discriminazione fondata sul sesso (ora sancito anche dall'articolo 21 della Carta), la Corte di giustizia dell'Unione europea ha accettato che, in certi casi, possa essere accordata una preferenza al sesso sottorappresentato nella selezione per un impiego o una promozione, purché il candidato del sesso sottorappresentato abbia qualifiche pari a quelle del concorrente dell'altro sesso in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, e purché questa preferenza non sia automatica e incondizionata ma possa non venire accordata se specifici motivi inerenti alla persona del candidato dell'altro sesso fanno propendere a suo favore, e purché la domanda di ciascun candidato sia sottoposta a una valutazione obiettiva che prenda in considerazione tutti i criteri relativi ai singoli candidati.⁶

⁶ Cause C-450/93 Kalanke [1995] Raccolta I-3051, C-409/95 Marschall [1997] Raccolta I-6363, C-158/97 Badeck [2000] Raccolta I-1875, C-407/98 Abrahamsson [2000] Raccolta I-5539.

- (26) In linea con tale giurisprudenza, gli Stati membri dovrebbero garantire che le società quotate nei cui consigli il sesso sottorappresentato occupa meno del 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi o meno del 33% del totale dei posti degli amministratori rispettivamente, procedano alla selezione dei candidati più qualificati per l'elezione o la nomina a tali posti sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche dei candidati, applicando criteri chiari, formulati in modo neutro e univoci, stabiliti all'inizio del processo di selezione, al fine di raggiungere la percentuale sopra indicata entro il 31 dicembre 2020. Fra i tipi di criteri di selezione che le società quotate 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.
- (26 bis) Negli Stati membri in cui sono applicabili i requisiti connessi al processo di selezione dei candidati, dovrebbero essere esentate dall'obbligo di attuarli le società nei cui consigli il sesso sottorappresentato occupa almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi o almeno il 33% del totale dei posti di amministratori rispettivamente.
- (27) I metodi di selezione dei candidati per la nomina o l'elezione degli amministratori differiscono da uno Stato membro all'altro e da una società all'altra. Possono prevedere che, ad esempio, un comitato di nomina o una società di ricerca del personale dirigente proceda a una pre-selezione di candidati da presentare all'assemblea degli azionisti. Le condizioni relative alla selezione dei candidati dovrebbero essere soddisfatte a uno stadio adeguato del processo di selezione, conformemente alle disposizioni di diritto nazionale e allo statuto delle società quotate interessate, prima dell'elezione di un candidato da parte degli azionisti, ad esempio stilando un elenco ristretto. A tale riguardo, la presente direttiva introduce solo norme minime per il processo di selezione dei candidati per la nomina o l'elezione ai posti, permettendo di applicare le condizioni definite dalla giurisprudenza della Corte di giustizia per realizzare l'obiettivo di una rappresentanza più equilibrata delle donne e degli uomini nei consigli delle società quotate. Essa rispetta i diritti degli azionisti e il diritto di voto dell'assemblea degli stessi.

- (28) Visti gli obiettivi della presente direttiva le società quotate dovrebbero pertanto essere tenute, su richiesta di un candidato, a comunicargli i criteri di qualificazione su cui si è basata la selezione, la valutazione comparativa obiettiva dei candidati secondo⁷ tali criteri e, ove rilevante, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato del sesso non sottorappresentato. Quest'obbligo d'informazione potrebbe comportare una limitazione del diritto al rispetto della vita privata e alla protezione dei dati personali, riconosciuto dagli articoli 7 e 8 della Carta. Tuttavia tali limitazioni sono necessarie 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 e dovrebbero essere applicate in conformità delle disposizioni della direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio⁸.
- (29) Qualora un candidato del sesso sottorappresentato adduca elementi che permettano di presumere la parità delle sue qualifiche rispetto a quelle del candidato selezionato dell'altro sesso, la società quotata dovrebbe essere tenuta a dimostrare la correttezza della scelta.
- (29 bis) In conformità al principio di sussidiarietà è importante riconoscere la legittimità di diversi approcci e prendere atto dell'efficacia di certe misure nazionali disponibili in tale complesso settore politico. In alcuni Stati membri le misure che prevedono mezzi ugualmente efficaci per assicurare una rappresentazione più equilibrata di donne e uomini in seno ai consigli delle società quotate sono già state adottate o possono ancora esserlo ovvero possono sussistere elementi che attestano un progresso verso gli obiettivi fissati dalla presente direttiva prima del termine di attuazione. Questi Stati membri possono sospendere i requisiti relativi al processo di selezione dei candidati.

⁷ V. articolo 4 bis, paragrafo 3, lettera b).

⁸ Direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 1995, relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GU L 281 del 23.11.1995, pag. 31).

(29 ter) Anche nell'ottica di migliorare l'equilibrio di genere fra gli amministratori aventi mansioni di gestione quotidiana, le società quotate dovrebbero essere tenute a fissare obiettivi quantitativi individuali relativamente alla rappresentanza più equilibrata di entrambi i sessi fra gli amministratori con incarichi esecutivi, allo scopo di raggiungere tali obiettivi entro la data fissata nella presente direttiva. Tali obiettivi dovrebbero contribuire a che le società realizzino progressi tangibili rispetto alla loro situazione attuale. Tale obbligo non dovrebbe applicarsi a società quotate che perseguono l'obiettivo del 33% relativamente alla totalità degli amministratori, con o senza incarichi esecutivi.

(29 quater) Gli Stati membri dovrebbero fare obbligo alle società quotate di fornire annualmente alle autorità nazionali competenti informazioni sulla composizione di genere dei loro consigli nonché sulle misure adottate al fine di raggiungere gli obiettivi fissati dalla presente direttiva, per consentire a tali autorità di valutare i progressi di ciascuna società verso una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne fra gli amministratori. È opportuno che tali informazioni vengano pubblicate dalle società quotate in modo appropriato e accessibile sui rispettivi siti web. Qualora una società quotata non abbia raggiunto gli obiettivi quantitativi applicabili, tali informazioni dovrebbero altresì includere una descrizione delle misure che la società intende adottare in futuro per raggiungere gli obiettivi.

(30) Gli obblighi relativi al processo di selezione dei candidati per la nomina o l'elezione, l'obbligo di stabilire un obiettivo volontario in relazione agli amministratori con incarichi esecutivi, e gli obblighi di comunicazione dovrebbero essere fatti rispettare con misure di esecuzione effettive, proporzionate e dissuasive. Fatta salva la legislazione nazionale sull'imposizione di misure di esecuzione, nella misura in cui osservano tali obblighi le società quotate non dovrebbero essere sanzionate in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi relativi alla rappresentanza di uomini e donne fra gli amministratori. Le misure di esecuzione non dovrebbero applicarsi alle società quotate se, ai sensi della legislazione nazionale, una determinata azione o omissione non è attribuibile alla società in questione, bensì ad altre persone fisiche o giuridiche ad esempio singoli azionisti.

(31)

(32)

(33)

(34)

(35)

(35 ter) Gli Stati membri o le società quotate possono introdurre o mantenere misure più favorevoli per assicurare una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne.

(36) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e si conforma ai principi sanciti dalla Carta. Contribuisce in particolare all'esercizio del diritto di parità tra uomini e donne (articolo 23 della Carta) e di libertà professionale nonché del diritto di lavorare (articolo 15 della Carta). È volta a garantire il pieno rispetto del diritto a un ricorso effettivo e ad un giudice imparziale (articolo 47 della Carta). Le limitazioni alla libertà d'impresa (articolo 16 della Carta) e al diritto di proprietà (articolo 17, paragrafo 1, della Carta) rispettano il contenuto essenziale di tali diritti e libertà, sono necessarie e proporzionate, e rispondono effettivamente a finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione nonché alla necessità di tutelare i diritti e le libertà altrui.

- (37) Benché alcuni Stati membri abbiano adottato disposizioni regolamentari 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 equilibrata di donne e uomini 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 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.
- (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 quotate, di nominare i membri più qualificati, e lascia un periodo di adattamento sufficientemente lungo.

- (39) Conformemente al principio di proporzionalità, l'obiettivo stabilito per le società quotate dovrebbe 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. Inoltre la presente direttiva prevede una data di scadenza. In occasione del riesame la Commissione dovrebbe valutare l'eventuale necessità di prorogare la durata della direttiva oltre tale periodo.
- (40) Conformemente alla dichiarazione politica comune del 28 settembre 2011 degli Stati membri e della Commissione sui documenti esplicativi⁹, gli Stati membri si sono impegnati, ove ciò sia giustificato, ad accompagnare la notifica delle loro misure di recepimento con uno o più documenti intesi a chiarire il rapporto tra le componenti di una direttiva e le parti corrispondenti degli strumenti nazionali di recepimento. Per quanto riguarda la presente direttiva, il legislatore ritiene che la trasmissione di tali documenti sia giustificata,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Oggetto

La presente direttiva intende raggiungere una rappresentanza più equilibrata di uomini e donne fra gli amministratori delle società quotate, stabilendo misure dirette ad accelerare i progressi verso la parità di genere pur lasciando alle imprese quotate il tempo sufficiente per prendere le necessarie disposizioni.

⁹ GU C 369 del 17.12.2011, pag. 14.

Articolo 2
Definizioni

Ai fini della presente direttiva si intende per:

- 1) "società quotata": una società avente la sede legale 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;
- 2) "consiglio": ogni organo amministrativo, di gestione o di sorveglianza di una società quotata;
- 3) "amministratore": ogni membro di un consiglio, inclusi i rappresentanti del personale;
- 4) "amministratore con incarichi esecutivi": ogni membro dell'organo di amministrazione di una società a struttura monistica impegnato nella gestione corrente della società quotata, e ogni membro di un consiglio di gestione in una società a struttura dualistica;
- 5) "amministratore senza incarichi esecutivi": ogni membro dell'organo di amministrazione di una società a struttura monistica diverso da un amministratore con incarichi esecutivi e ogni membro di un consiglio di sorveglianza in una società a struttura dualistica;
- 6) "organo di amministrazione di una società a struttura monistica": un consiglio unico che svolge le funzioni sia di gestione che di sorveglianza di una società quotata;
- 7) "sistema dualistico": sistema in cui le funzioni di gestione e di sorveglianza di una società quotata sono svolte da due consigli separati;
- 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 che ha la sede legale in uno Stato membro la cui valuta non sia l'euro, gli importi equivalenti nella valuta di tale Stato membro;
- 9)

Articolo 2 bis
Legge applicabile

Lo Stato membro competente a disciplinare le materie oggetto della presente direttiva riguardo a una data società quotata è lo Stato membro in cui la società ha la sede legale e la legge applicabile è la legge di tale Stato membro.

Articolo 3
Esclusione delle piccole e medie imprese

La presente direttiva non si applica alle piccole e medie imprese.

Articolo 4
Obiettivi riguardanti l'equilibrio di genere nei consigli

1. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate:
 - a) si prefiggano di raggiungere, entro il 31 dicembre 2020, l'obiettivo che gli appartenenti al sesso sottorappresentato occupino almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi,
 - o
 - b) si prefiggano di raggiungere, entro il 31 dicembre 2020, l'obiettivo che gli appartenenti al sesso sottorappresentato occupino almeno il 33% di tutti i posti di amministratore, con e senza incarichi esecutivi.

2. Il numero di posti di amministratore senza incarichi esecutivi ritenuto necessario per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1, lettera a), è il numero più vicino alla proporzione del 40%, ma inferiore al 50%, mentre il numero di tutti i posti di amministratore ritenuto necessario per raggiungere l'obiettivo di cui al paragrafo 1, lettera b), è il numero più vicino alla proporzione del 33%, ma inferiore al 50%. Tali numeri figurano nell'allegato.
- 3.
- 4.
- 5.
6. Gli Stati membri possono disporre che le società quotate in cui il sesso sottorappresentato costituisca meno del 10% del personale non siano soggette alle disposizioni di cui al presente articolo.
- 7.

Articolo 4 bis

Mezzi previsti per conseguire gli obiettivi

1. Gli Stati membri provvedono affinché, per raggiungere l'obiettivo di cui all'articolo 4, paragrafo 1, nelle società quotate che non conseguano tali obiettivi la selezione dei candidati all'elezione o alla nomina per i posti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, si svolga sulla base di un'analisi comparativa delle qualifiche di ciascun candidato, applicando criteri chiari, formulati in modo neutro e univoci, stabiliti prima del processo di selezione.

2. Nella selezione dei candidati alla nomina o all'elezione per i posti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, gli Stati membri provvedono affinché, nella scelta tra candidati ugualmente qualificati in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale, sia data priorità al candidato del sesso sottorappresentato, 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. Nel rispetto delle disposizioni della direttiva 95/46/CE, gli Stati membri provvedono affinché, in risposta a una richiesta di un candidato che è stato preso in considerazione nella selezione per la nomina o l'elezione, le società quotate siano tenute a informare il candidato di quanto segue:
 - a) i criteri di qualificazione su cui si è basata la selezione,
 - b) la valutazione comparativa obiettiva dei candidati sulla base di tali criteri e
 - c) in caso, le considerazioni che hanno portato a scegliere un candidato dell'altro sesso.
4. Gli Stati membri adottano le misure necessarie, conformemente ai rispettivi sistemi giuridici nazionali, affinché, qualora un candidato del sesso sottorappresentato adduca elementi che permettano di presumere la parità delle sue qualifiche rispetto a quelle del candidato dell'altro sesso selezionato per la nomina o l'elezione, spetti alla società quotata dimostrare che non è stato violato l'articolo 4 bis, paragrafo 2.

Articolo 4 ter

Sospensione dell'applicazione dell'articolo 4 bis

1. Uno Stato membro nel quale, prima del [GU: inserire il termine per l'attuazione a norma dell'articolo 8, paragrafo 1], siano state adottate misure ugualmente efficaci allo scopo di conseguire una più equilibrata rappresentanza uomo-donna fra gli amministratori delle società quotate in linea con gli obiettivi di cui all'articolo 4, paragrafo 1, o siano stati compiuti progressi verso tali obiettivi può decidere di sospendere l'applicazione dell'articolo 4 bis.

- 1 bis. L'applicazione dell'articolo 4 bis può essere sospesa conformemente alle condizioni di cui al paragrafo 1 prima del termine di attuazione di cui all'articolo 8, paragrafo 1. Le condizioni per la sospensione si considerano soddisfatte se, per esempio:
 - a) la normativa nazionale impone che gli appartenenti al sesso sottorappresentato occupino almeno il 30% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi o almeno il 25% di tutti i posti di amministratore entro il 31 dicembre 2020 e si applichino misure di esecuzione effettive, proporzionate e dissuasive in caso di inottemperanza a tali requisiti;
 - b) gli appartenenti al sesso sottorappresentato occupano almeno il 30% del totale dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi o almeno il 25% del totale dei posti di amministratore;
 - c) gli appartenenti al sesso sottorappresentato occupano almeno il 25% del numero totale dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi o il 20% del numero totale dei posti di amministratore e il livello di rappresentanza è aumentato di almeno 7,5 punti percentuali in un periodo recente di durata pari a cinque anni prima del termine per l'attuazione ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1.

2. Gli Stati membri che abbiano sospeso l'applicazione dell'articolo 4 bis ai sensi del paragrafo 1 possono proseguire tale sospensione oltre il 31 dicembre 2020 soltanto se:
 - a) la normativa nazionale che soddisfa i requisiti di cui al paragrafo 1 bis, lettera a), rimane applicabile, o
 - b) gli appartenenti al sesso sottorappresentato occupano almeno il 30% del numero totale dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi o il 25% del numero totale dei posti di direttore entro il 31 dicembre 2020.

Se i requisiti di cui al presente paragrafo non sono soddisfatti, gli Stati membri assicurano l'applicazione dell'articolo 4 bis a decorrere dal 30 settembre 2021.

3. Se uno Stato membro sospende l'applicazione dell'articolo 4 bis a norma dei paragrafi 1 e 2 sulla base di misure nazionali o di progressi estesi ai direttori con incarichi esecutivi, tale Stato membro può anche sospendere i requisiti di cui all'articolo 4 quater, paragrafo 1.

Articolo 4 quater

Obiettivi quantitativi individuali

1. Gli Stati membri provvedono affinché le società quotate esentate dall'obiettivo di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera b), fissino obiettivi quantitativi individuali in materia di rappresentanza equilibrata di genere fra gli amministratori con incarichi esecutivi, che si prefiggono di conseguire entro il 31 dicembre 2020.
2. Gli Stati membri che esentino, conformemente all'articolo 4, paragrafo 6, talune società quotate dagli obiettivi di cui all'articolo 4, provvedono affinché tali società fissino obiettivi quantitativi individuali in materia di rappresentanza equilibrata di genere fra tutti i posti di amministratore e si prefiggano di conseguire tali obiettivi entro il 31 dicembre 2020.

Articolo 5

Relazioni

- 1.
2. Gli Stati membri fanno obbligo alle società quotate di fornire informazioni alle autorità nazionali competenti, una volta all'anno, 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 per conseguire gli obiettivi applicabili di cui all'articolo 4, paragrafo 1, e all'articolo 4 quater. Gli Stati membri impongono alle società quotate di pubblicare tali informazioni in modo adeguato e accessibile sul loro sito web.
3. Qualora una società quotata non raggiunga l'obiettivo di cui all'articolo 4, paragrafo 1, o gli obiettivi quantitativi individuali di cui all'articolo 4 quater, le informazioni di cui al paragrafo 2 includono anche le ragioni del mancato raggiungimento degli obiettivi e una descrizione delle misure che la società ha già adottato e/o intende adottare per conseguirli.
4. *(spostato nell'articolo 7 bis)*

Articolo 6

Misure di esecuzione

1. Gli Stati membri definiscono un regime di misure di esecuzione per le violazioni delle disposizioni nazionali adottate conformemente agli articoli 4 bis e 4 quater e all'articolo 5, paragrafi 2 e 3, della presente direttiva e prendono tutte le misure necessarie per garantire che sia applicato.
2. Le misure di esecuzione devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.
3. Le società quotate possono essere ritenute responsabili soltanto per atti od omissioni che possono essere loro imputati conformemente alla normativa nazionale.

Articolo 7
Requisiti minimi

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 quotate, a condizione che tali disposizioni non creino una discriminazione ingiustificata né ostacolino il corretto funzionamento del mercato interno.

Articolo 7 bis (nuovo)
Organismi per la promozione dell'equilibrio di genere nelle società quotate

Gli Stati membri designano uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo e il sostegno dell'equilibrio di genere nei consigli delle società quotate; tali organismi possono essere, per esempio, quelli designati conformemente all'articolo 20 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio¹⁰.

Articolo 8
Attuazione

1. Gli Stati membri adottano e pubblicano, entro *[tre anni dopo l'adozione]*, le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva. Essi comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni.
2. Quando gli Stati membri adottano tali misure, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

¹⁰ 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 (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23).

2 bis. Gli Stati membri che sospendono, a norma dell'articolo 4 ter, l'applicazione dei requisiti connessi al processo di selezione di candidati per la nomina o l'elezione di cui all'articolo 4 bis comunicano immediatamente alla Commissione le informazioni che dimostrano che le condizioni di cui all'articolo 4 ter sono soddisfatte.

3.

4. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 9

Riesame

1. Entro [*un anno dopo la data di cui all'articolo 8, paragrafo 1*], 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 e, se del caso, informazioni sugli impegni individuali assunti dalle società quotate conformemente all'articolo 4 quater.
2. Gli Stati membri che sospendono, a norma dell'articolo 4 ter, l'applicazione dell'articolo 4 bis includono nelle relazioni di cui al paragrafo 1 informazioni che mostrano se le condizioni di cui all'articolo 4 ter sono soddisfatte. La Commissione stila una relazione speciale entro [*due anni dopo la data di cui all'articolo 8, paragrafo 1*] in cui stabilisce, tra l'altro, se le condizioni di cui all'articolo 4 ter siano soddisfatte.

2 bis.

3. La Commissione riesamina l'applicazione della presente direttiva e riferisce al Parlamento europeo e al Consiglio entro il 31 dicembre 2022 e successivamente ogni due anni. La Commissione valuta in particolare se gli obiettivi della direttiva siano stati raggiunti.
4. Nelle sue relazioni la Commissione valuta se sia necessario prorogare la durata della direttiva oltre la data specificata all'articolo 10, paragrafo 2, o modificarla altrimenti, tenendo conto dell'evoluzione della rappresentanza di uomini e donne nei consigli e ai vari livelli dei processi decisionali in campo economico, e considerando se i progressi realizzati siano sufficientemente sostenibili.

Articolo 10

Entrata in vigore e scadenza

1. La presente direttiva entra in vigore il *[ventesimo]* giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.
2. La presente direttiva scade il 31 dicembre 2029.

Articolo 11

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo

Il presidente

Per il Consiglio

Il presidente

**OBIETTIVI NUMERICI RELATIVI AGLI AMMINISTRATORI
DEL SESSO SOTTORAPPRESENTATO**

Numero di posti nel consiglio	Numero minimo di amministratori senza incarichi esecutivi appartenenti al sesso sottorappresentato necessario per raggiungere l'obiettivo del 40% (articolo 4, paragrafo 1)	Numero minimo di amministratori appartenenti al sesso sottorappresentato necessario per raggiungere l'obiettivo del 33% (articolo 4, paragrafo 1, lettera b))
1	-	-
2	-	-
3	1 (33,3%)	1 (33,3%)
4	1 (25%)	1 (25%)
5	2 (40%)	2 (40%)
6	2 (33,3%)	2 (33,3%)
7	3 (42,9%)	2 (28,6%)
8	3 (37,5%)	3 (37,5%)
9	4 (44,4%)	3 (33,3%)
10	4 (40%)	3 (30%)
11	4 (36,4%)	4 (36,4%)
12	5 (41,7%)	4 (33,3%)
13	5 (38,4%)	4 (30,8%)
14	6 (42,9%)	5 (35,7%)
15	6 (40%)	5 (33,3%)
16	6 (37,5%)	5 (31,3%)
17	7 (41,2%)	6 (35,3%)
18	7 (38,9%)	6 (33,3%)
19	8 (42,1%)	6 (31,6%)
20	8 (40%)	7 (35%)
21	8 (38,1%)	7 (33,3%)
22	9 (40,1%)	7 (31,8%)
23	9 (39,1%)	8 (34,8%)
24	10 (41,7%)	8 (33,3%)
25	10 (40%)	8 (32%)
26	10 (38,5%)	9 (34,6%)
27	11 (40,7%)	9 (33,3%)
28	11 (39,3%)	9 (32,1%)
29	12 (41,4%)	10 (34,5%)
30	12 (40%)	10 (33,3%)